

Annexe 3 – Document d’information sur les violences, discriminations, harcèlement et agissements sexistes et sexuels

Fiche pratique à destination d’une personne victime ou témoin de violences, de discrimination, de harcèlement ou d’agissements sexistes ou sexuels

Je suis victime ou témoin de violences, de discrimination, de harcèlement, d’agissements sexistes ou sexuels

De quoi parle-t-on ?

Aucun agent public ne doit avoir à subir :

- de **Discriminations**: agissements à connotation sexuelle ou liés à son origine, son sexe, sa situation de famille, sa grossesse, son apparence physique ..., ayant pour objet ou pour effet de **porter atteinte à sa dignité** ou de **créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant** ;
- de **Harcèlement**: **agissements répétés qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail** susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'**altérer sa santé physique ou mentale** ou de **compromettre son avenir professionnel** ;
- de **violences sexistes ou sexuelles** : Ces violences recouvrent les situations dans lesquelles une personne impose à autrui un ou des comportements, un ou des propos (oral ou écrit) à caractère sexuel ou qui vise la personne en raison de son sexe ou de son genre sur la base de stéréotypes. Ces violences portent atteinte aux droits fondamentaux de la personne, notamment à son intégrité physique et psychologique. Les violences sexuelles recouvrent différentes formes : *l’injure* ou la *diffamation* à caractère sexuel ou sexiste, *l’outrage sexiste*, la diffusion de messages contraires à la décence, la *captation d’image* et *diffusion d’image impudique*, *l’exhibition sexuelle*, *le harcèlement sexuel*, *l’agression sexuelle* et le *viol*.

De tels agissements, qui sont punis par la loi et sanctionnés pénalement, doivent être signalés afin que l’administration fasse cesser ces faits et que la victime ou le témoin puissent être protégés et accompagnés.

Cette fiche précise les **modalités de signalement et de traitement de ces situations** et les **obligations des employeurs** ; elle est complétée par un glossaire qui précise certains termes utilisés dans ce document.

Quel est le nouveau dispositif de signalement ?

Les ministères en charge de l’éducation nationale, de la jeunesse et des sports ont rendu obligatoire la mise en place d’un dispositif de recueil et de traitement des signalements des actes de violence, de tous types de discrimination, de harcèlement et d’agissements sexistes et sexuels destiné aux **personnels**.

Ce dispositif est créé à l’intention des victimes et des témoins de ces actes.

Il peut également être mobilisé pour le recueil des signalements effectués par les personnes victimes ou témoins de violences au sein du couple, détectées sur le lieu de travail, mais subies hors de la sphère professionnelle.

Ce dispositif s'articule en trois phases :

- **1 - L'écoute,**
- **2 – Le traitement du signalement,**
- **3 – L'accompagnement et la protection de la victime.**

Il est accessible aux agents publics, victimes ou témoins, quel que soit leur statut, ainsi qu'aux stagiaires bénéficiant d'une convention de stage, aux apprentis et aux volontaires en service civique. Il est également ouvert aux agents ayant quitté le ministère depuis moins d'un an.

Je souhaite signaler et alerter sur ma situation ou celle dont j'ai été témoin : comment faire ?

- 1- Je privilégie le **dispositif** mis en place par mon employeur **pour le recueil et le traitement des signalements** des actes de violences, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes. Ce dispositif garantit le principe de la **confidentialité** de mon signalement, mon employeur ne pourra être informé de mon signalement qu'avec mon accord. Je serai écouté par des **personnes formées**.
- 2- Je peux **signaler à ma hiérarchie** les faits auxquels j'ai été confronté. Si mon supérieur hiérarchique direct est impliqué dans la situation, je suis autorisé à réaliser le signalement auprès de mon n + 2. Je peux solliciter la [protection fonctionnelle](#) si je l'estime nécessaire.
- 3- En complément, je peux renseigner le [registre de santé et sécurité au travail](#). Le signalement ne devra pas désigner par son nom, sa fonction ni d'une autre manière la personne que je mets en cause. Il pourra être suivi d'un courrier présentant les faits de manière précise et nominative, adressé sous pli confidentiel au chef de service compétent. Par la suite, mon signalement anonymisé sera communiqué à la formation spécialisée (FS) du comité social d'administration (CSA). La FS étudiera l'ensemble des signalements dans un but de prévention des risques professionnels et pourra proposer des actions de prévention.
- 4- Si j'ai un motif raisonnable de penser que je me trouve exposé à un **danger grave et imminent** pour ma vie, ma santé ou mon intégrité physique ou psychologique, ou que je constate que les mesures de protection mises en œuvre par mon employeur suite à mon signalement ne sont pas suffisantes, j'alerte immédiatement mon chef de service. Je peux par ailleurs contacter un membre de la formation spécialisée du CSA¹ qui consignera le signalement dans le [registre spécial](#). Mon chef de service est alors tenu de diligenter une enquête dans les meilleurs délais. Cette enquête doit permettre de définir et mettre en œuvre des mesures de protection nécessaires.
- 5- Outre le signalement réalisé auprès de mon employeur, je peux **porter plainte** contre la personne qui a commis les faits à la police nationale ou à la gendarmerie, ou en écrivant au Procureur de la République. Il s'agit d'une procédure indépendante mais complémentaire au signalement effectué auprès de mon employeur.

¹ Ou du CSA en l'absence de formation spécialisée ; cette précision vaut pour le document.
OSM MEN juin 2025

Dans tous les cas, il est important de circonstancier mon signalement en apportant tout élément pouvant contribuer à faire établir les faits avec précision, notamment des témoignages.

Comment contacter le dispositif ?

Écrire un mail à signalement-vdha@gouv.fr ou [remplir ce formulaire](#) pour saisir le point écoute ou décrire les faits ; ce dispositif garantit le principe de la confidentialité.

Quelles suites sont données à mon signalement ?

Le dispositif de recueil et de traitement des signalements de violence, de discrimination, de harcèlement, d'agissements sexistes ou de violences sexuelles est chargé :

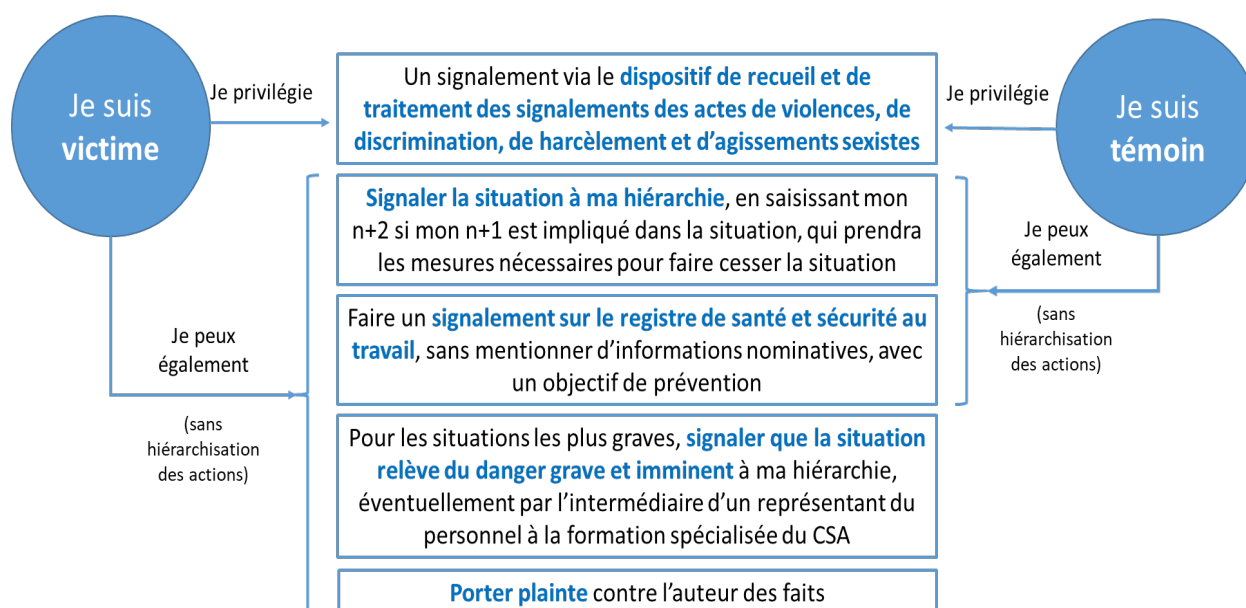
- **de m'écouter** et de recueillir ma parole ;
- **de m'orienter** vers les acteurs susceptibles de me conseiller, de me protéger et d'assurer ma prise en charge médicale, sociale ou psychologique ;
- **de transmettre, avec mon accord, mon signalement à l'autorité hiérarchique**

L'autorité hiérarchique doit :

- **M'informer** de mes droits et me tenir informé par écrit des mesures de traitement prises ;
- **Traiter** le signalement ;
- **Me protéger et faire cesser les faits pour l'agent victime** en prenant toute mesure conservatoire nécessaire, y compris l'éloignement de l'auteur présumé des faits ou, à sa demande, de la victime, et diligenter dans les meilleurs délais une enquête interne ;
- **M'accompagner** dans ma démarche, si je souhaite déposer une plainte ;
- M'accorder et mettre en œuvre la [protection fonctionnelle](#) à laquelle tout agent public a droit dès lors qu'il est établi que je suis victime d'une agression dans le cadre de mes fonctions ;
- Aviser, s'il y a lieu, le procureur de la République au titre de l'article 40 du code de procédure pénale.

Selon les éléments recueillis, l'autorité hiérarchique doit diligenter une enquête administrative et ouvrir une procédure disciplinaire chaque fois que des faits mettant en cause un agent sont établis.

Synthèse de la procédure de signalement



Quelles sont les personnes qui pourront m'écouter, me conseiller, m'aider dans mes démarches et me protéger ?

L'écoute, l'accompagnement et la prise en charge :

- Le **médecin du travail**, ou un autre membre de l'**équipe pluridisciplinaire de médecine de prévention** pourra assurer mon suivi et m'orienter si nécessaire ;
- L'**assistant de service social** des personnels pourra m'écouter et m'accompagner ;
- Le **psychologue** pourra m'écouter et m'accompagner ;
- Mon **médecin traitant** pourra me prescrire des soins et éventuellement un arrêt de travail ;
- Les **Espaces d'accueil et d'écoute (EAE)** mis en place en partenariat avec la MGEN peuvent m'apporter un soutien psychologique ; ils sont accessibles 24 h/24 et 7 j/7 au 0 805 500 005, l'écoute est individuelle et anonyme.

Le conseil :

- L'**assistant de service social** des personnels pourra me conseiller et m'accompagner sur le plan professionnel, social, familial, personnel et économique ;
- L'**assistant de prévention** ou le **conseiller de prévention** pourra m'accompagner pour signaler ma situation sur les registres réglementaires ou au sujet des mesures de prévention qui peuvent être mises en œuvre ;
- Le **correspondant handicap** ou le **référé handicap** pourra m'accompagner dans mes démarches liées à une situation de handicap ;

- Les **représentants du personnel** pourront me conseiller et m'accompagner, notamment les membres de la FS du CSA, instance au sein de laquelle est désigné un référent en matière de violences, de discrimination, de harcèlement, d'agissements sexistes ou de violences sexuelles.

La protection :

- Mon **supérieur hiérarchique** ou la **direction des ressources humaines** sont chargés de mettre en œuvre les mesures pour faire cesser la situation pour laquelle j'ai fait le signalement.

Quels sont mes autres droits ?

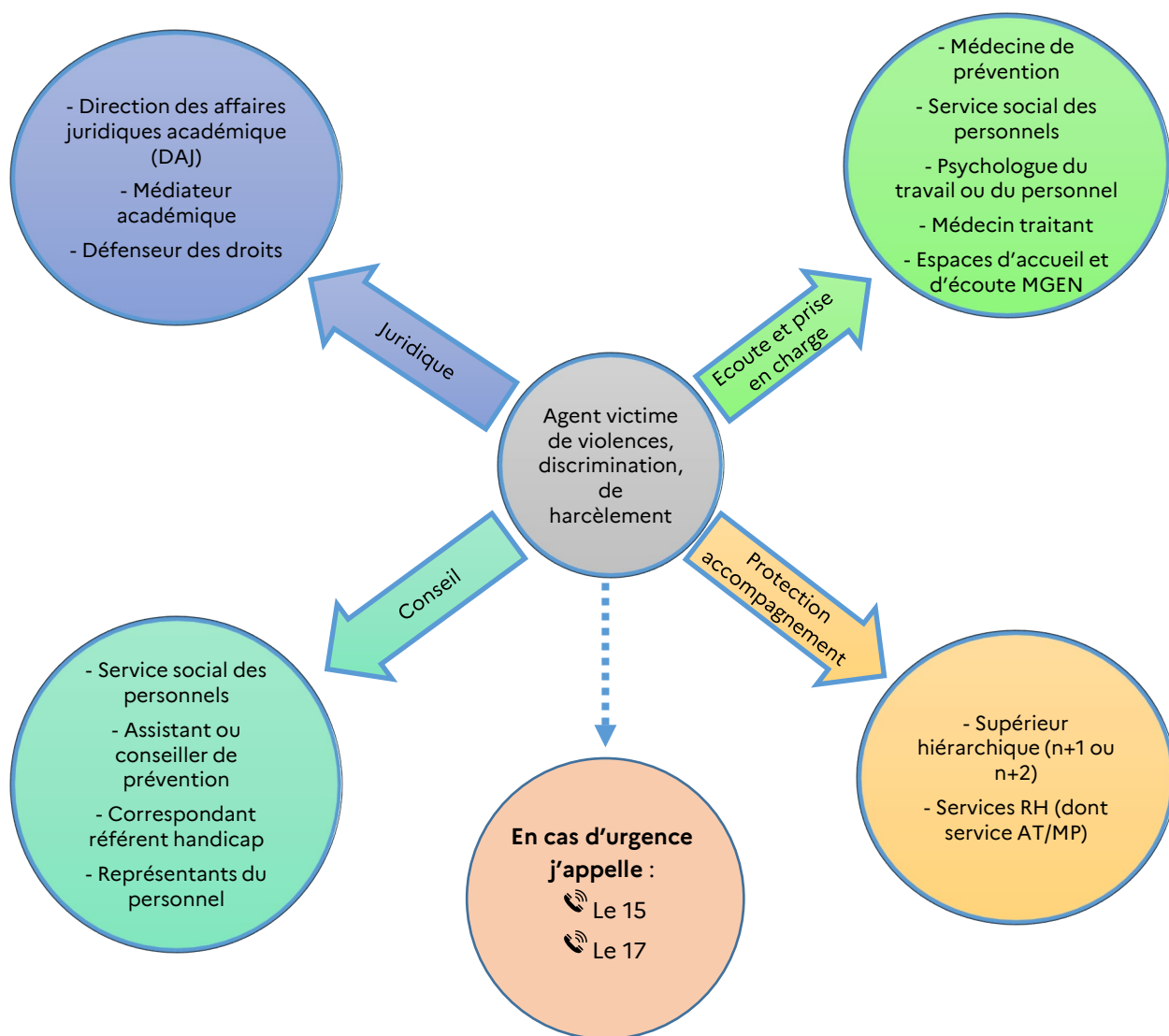
-> Je peux demander la protection fonctionnelle qui me permet d'être protégé par mon administration qui pourra, en complément des suites données au signalement :

- **Me fournir une assistance juridique et judiciaire** : orientation vers un avocat si besoin, avec possibilité de prise en charge des honoraires d'avocat, des frais de procédure ;
- Prendre des mesures de **réparation** : réparation des préjudices économiques, personnels, matériels, corporels, moraux. Pour en savoir plus sur cette procédure, je peux contacter la Direction des affaires juridiques de mon académie ou la direction de mon établissement.

-> Je peux faire une **déclaration d'accident de service, de travail ou de maladie professionnelle**, à laquelle sera obligatoirement joint un certificat médical indiquant la nature et le siège des lésions physiques et/ou psychologiques ainsi que, s'il y a lieu, la durée de l'incapacité de travail en découlant, ce qui ouvre le droit au congé d'invalidité temporaire imputable au service (CITIS) à plein traitement et à la prise en charge des frais en lien avec l'accident si je suis fonctionnaire. Si je suis **agent contractuel**, j'ai droit aux indemnités journalières pendant mon congé. En complément, je perçois mon plein traitement pendant une période d'un à trois mois en fonction de mon ancienneté. Le montant des indemnités journalières est déduit du montant de mon plein traitement.

-> Si l'administration a pris une décision de refus (CITIS, demande de protection fonctionnelle...), je peux demander à l'administration de revoir sa position en faisant un recours.

Synthèse des interlocuteurs pouvant être mobilisés



Structures spécialisées en matière de violences sexistes et sexuelles

[Information et conseil](#)

La médiatrice de l'éducation nationale

<https://www.education.gouv.fr/le-mediateur-de-l-education-nationale-et-de-l-enseignement-superieur-41528>

Le Défenseur des Droits peut être saisi sur les situations de harcèlement sexuel.

Le Défenseur des Droits peut vous renseigner sur vos droits et démarches et également conduire une enquête. Il existe des délégués par département et par territoire.

Saisine en ligne : www.defenseurdesdroits.fr

ou par courrier : 7, rue Saint Florentin 75409 Paris CEDEX 08

Le site gouvernemental « Arrêtons les violences » vous renseigne sur vos droits et démarches, les associations près de chez vous.

<https://arretonslesviolences.gouv.fr/>

39 28 : Numéro national unique de signalement des discriminations.

Ligne d'écoute « Femmes Violences Information »

Le **3919**, numéro d'écoute national destiné aux femmes victimes de violences, à leur entourage et aux professionnels concernés, animé par la Fédération Nationale Solidarité Femmes (FNSF).

Appel anonyme et gratuit 7 jours sur 7.

AVFT (Association européenne contre les Violences faites aux Femmes au Travail) :

Permanence téléphonique d'écoute et d'information sur les droits et démarches des victimes de violences sexuelles ou sexistes au travail, interventions judiciaires et formations.

23, rue Jules Guesde 75014 Paris, 01 45 84 24 24

www.avft.org

Le réseau associatif France Victimes a une activité d'information du public, des professionnels de tous secteurs et des associations d'aide aux victimes par différents supports de communication traitant de l'actualité du droit et des actions en faveur des victimes, l'édition ponctuelle d'articles ou ouvrages, et par la mise à jour régulière de son site Internet.

Depuis octobre 2001, un numéro national d'aide aux victimes écoute les victimes d'infractions et les oriente vers les associations proches de leur domicile ainsi que vers d'autres services ou organismes compétents. Le numéro national est devenu le 116006, numéro gratuit harmonisé en Europe joignable hors métropole et depuis l'étranger via le +33 (0)1 80 52 33 76, fonctionnant tous les jours de l'année.

<https://www.france-victimes.fr/>

Accompagnement

Les CIDFF (Centres d'Information sur les Droits des Femmes et des Familles) informent, accompagnent et orientent les victimes sur les volets juridique, social et psychologique, à travers des permanences gratuites présentes dans tous les départements.

<https://fncidff.info/trouver-mon-cidff/>

Collectif féministe contre le viol : Permanence téléphonique « viols – femmes - informations », Apporte écoute et soutien aux personnes qui ont subi des violences sexuelles ainsi que des informations nécessaires aux différentes démarches qu'elles peuvent entreprendre, tout en respectant leur anonymat.

0 800 05 95 95 du lundi au vendredi, de 10h à 19h (Anonyme et gratuit)

Glossaire

Agissements sexistes (article L. 131-3 du code général de la fonction publique et articles L.1153-1 et L.1142-2-1 du code du travail) : le code du travail définit les agissements sexistes comme tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant. Contrairement au harcèlement sexuel, l'agissement sexiste ne suppose pas la répétition. Cette notion a été introduite par la loi du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi dans le but de combattre le « sexisme ordinaire » auquel peuvent être confrontés les salariés.

Ce sont des actes ou des paroles, uniques ou répétés :

- véhiculant des stéréotypes liés au sexe, c'est-à-dire les préjugés et représentations réductrices et généralistes qui essentialisent ce que sont ou ne sont pas les femmes et les hommes ;
- dégradants, dirigés contre une personne à raison de son sexe qui la rabaisent ou la dénigrent, et ce, même si l'auteur de la remarque avait pour intention d'employer le ton humoristique.

Les faits concernés par les agissements sexistes regroupent des réalités diverses dont le niveau de gravité peut varier en fonction du contexte. De simples propos isolés peuvent justifier un simple rappel à l'ordre notamment pour prévenir toute réitération. Une situation qui dégénère notamment lorsque les faits s'inscrivent sur la durée et sont aggravés par d'autres agissements fautifs peut en revanche provoquer des suites disciplinaires. Le niveau de gravité peut tenir au fait que même si la notion de connotation sexuelle est absente de la définition juridique des faits d'agissements sexistes, la frontière est néanmoins mince avec les agissements de harcèlement sexuel notamment au regard de la perception que peut en avoir la victime.

Agressions sexuelles (articles 222-22 et suivants du code pénal) : le code pénal qualifie d'agression sexuelle toute atteinte sexuelle commise avec violence, contrainte, menace ou surprise ou, dans les cas prévus par la loi, commise sur un mineur par un majeur et imposée à la victime, quelle que soit la nature de la relation unissant la victime et son agresseur. La contrainte peut être physique ou morale. Constitue également une agression sexuelle le fait d'imposer à une personne, par violence, contrainte, menace ou surprise, le fait de subir une atteinte sexuelle de la part d'un tiers ou de procéder sur elle-même à une telle atteinte.

Captation d'image et diffusion d'image impudique : il est défini à l'article 226-3-1 du code pénal comme « le fait d'utiliser de tout moyen afin d'apercevoir les parties intimes d'une personne que celle-ci, du fait de son habillement ou de sa présence dans un lieu clos, a caché à la vue des tiers, lorsqu'il est commis à l'insu ou sans le consentement de la personne ».

Diffamation : « Toute allégation ou imputation d'un fait qui porte atteinte à l'honneur ou à la considération de la personne ou du corps auquel le fait est imputé ».

Discriminations : l'article 225-1 du code pénal les définit comme « toute distinction opérée entre les personnes physiques sur le fondement de leur origine, de leur sexe, de leur situation de famille, de leur grossesse, de leur apparence physique, de la particulière vulnérabilité résultant de leur situation économique, apparente ou connue de son auteur, de leur patronyme, de leur lieu de résidence, de leur état de santé, de leur perte d'autonomie, de leur handicap, de leurs caractéristiques génétiques, de leurs mœurs, de leur orientation sexuelle, de leur identité de genre, de leur âge, de leurs opinions politiques, de leurs activités syndicales, de leur capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français, de leur appartenance ou

de leur non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une Nation, une prétendue race ou une religion déterminée ».

Droit de retrait (article 5-6 du décret n°82-453 du 28 mai 1982) : il consiste en la possibilité offerte à tout agent de quitter son poste de travail dans les circonstances suivantes :

- Il a un motif raisonnable de penser qu'il se trouve exposé à un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé
- Et/ou il constate une défectuosité dans les systèmes de protection.

L'agent qui se trouve dans une situation de travail présentant un danger grave et imminent en alerte immédiatement son chef de service et peut se retirer d'une telle situation.

Il peut aussi informer un représentant du personnel au comité social. Celui-ci alerte immédiatement le chef de service et consigne l'événement dans un registre spécial tenu, sous la responsabilité du chef de service. Ce registre des dangers graves et imminents est tenu à la disposition des membres du comité social, des inspecteurs santé et sécurité au travail et de l'inspection du travail.

Le chef de service procède immédiatement à une enquête, s'il y a lieu avec le représentant du comité social qui lui a signalé le danger, et prend les dispositions nécessaires pour y remédier. Il informe le comité social des décisions prises.

En cas de divergence sur la réalité du danger ou la façon de le faire cesser, le comité social est réuni dans les 24 heures. L'inspecteur du travail est informé de cette réunion et peut y assister. L'administration décide des mesures à prendre après avis du comité social. En cas de désaccord entre l'administration et le comité social sur les mesures à prendre et leurs conditions d'exécution, l'inspecteur du travail est obligatoirement saisi.

Aucune sanction et aucune retenue de salaire ne peut être prise à l'encontre d'un agent ou d'un groupe d'agents qui se sont retirés d'une situation de travail qui présentait un danger grave et imminent pour leur vie ou leur santé. L'administration ne peut pas demander à un agent de reprendre son activité si un danger grave et imminent persiste, notamment en raison d'une défectuosité du système de protection.

Certaines missions sont incompatibles avec l'exercice du droit de retrait, car il compromettrait l'exécution même de ces missions. Cela concerne notamment les missions de secours et de sécurité des personnes et des biens.

Exhibition sexuelle : l'article 222-32 du code pénal la définit comme l'exposition à la vue d'autrui d'une partie dénudée du corps ou la commission explicite d'un acte sexuel, réel ou simulé dans un lieu accessible aux regards du public.

Harcèlement sexuel (article 222-23 du code pénal et articles L.1153-1 et L.1153-2 du code du travail) : Le harcèlement sexuel est le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante.

L'infraction est également constituée :

- Lorsque ces propos ou comportements sont imposés à une même victime par plusieurs personnes, de manière concertée ou à l'instigation de l'une d'elles, alors même que chacune de ces personnes n'a pas agi de façon répétée ;
- Lorsque ces propos ou comportements sont imposés à une même victime, successivement, par plusieurs personnes qui, même en l'absence de concertation, savent que ces propos ou comportements caractérisent une répétition.

Est assimilé au harcèlement sexuel le fait, même non répété, d'user de toute forme de pression grave dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers.

Injure : « Toute expression outrageante, termes de mépris ou invective qui ne renferme l'imputation d'aucun fait ».

Outrage sexiste : il est défini à l'article 621-1 du code pénal comme le fait « d'imposer à une personne tout propos ou comportement à connotation sexuelle ou sexiste qui soit porte atteinte à sa dignité en raison de son caractère dégradant ou humiliant, soit crée à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante ».

Protection fonctionnelle (articles L.134-1 et suivants du code général de la fonction publique) : la protection fonctionnelle est destinée à protéger les agents publics contre les attaques ou les mises en causes pénales dont ils peuvent être l'objet dans le cadre de l'exercice de leurs fonctions, à condition qu'ils n'aient pas commis de faute personnelle. Les différentes mesures mises en œuvre par l'employeur de l'agent peuvent être de nature statutaire, indemnitaire ou consister en une assistance juridique.

Les agents fonctionnaires et les contractuels peuvent bénéficier de la protection fonctionnelle ainsi que les anciens agents publics qui seraient mis en cause dans le cadre des fonctions qu'ils ont occupées.

Pour bénéficier de la protection fonctionnelle, l'agent doit en faire la demande **par écrit** auprès de son administration employeur à la date des faits en cause. Il doit apporter la **preuve des faits** pour lesquels il demande la protection fonctionnelle. Aucun texte n'impose de délai pour demander la protection fonctionnelle.

Recours

En cas de litige avec une administration, trois types de recours sont possibles :

- **Recours gracieux** : il s'agit d'une réclamation envoyée directement à l'auteur de la décision contestée ;

- **Recours hiérarchique** : la réclamation est envoyée au ministre (il est possible de faire un recours hiérarchique sans avoir fait au préalable de recours gracieux ou sans attendre d'avoir reçu la réponse au recours gracieux) ;

Si aucune solution n'est trouvée après avoir épuisé les recours gracieux et/ou hiérarchique, je peux saisir le médiateur académique ou le défenseur des droits pour m'aider dans mes démarches et pour faire valoir mes droits.

- **Recours contentieux** : le tribunal administratif est la juridiction compétence si vous souhaitez porter le litige qui vous oppose à votre administration en justice. Mais, selon les cas, il faut d'abord vérifier s'il est nécessaire ou non de faire un recours administratif préalable obligatoire ou une médiation obligatoire.

Registre danger grave et imminent (RDGI) (*article 67 du décret n° 2020-1427 du 20 novembre 2020 relatif aux comités sociaux d'administration dans les administrations et les établissements publics de l'Etat*) : Le registre spécial permet de recueillir de façon formalisée le signalement d'un danger grave et imminent par un membre de la formation spécialisée en santé, sécurité et conditions de travail du comité social d'administration compétent. Ce danger doit être suffisamment grave pour occasionner une menace susceptible de provoquer un dommage à l'intégrité physique ou à la santé de l'agent, dans un délai très rapproché. Il doit immédiatement être signalé aux autorités compétentes (IEN, maire...) qui doivent prendre toutes les diligences nécessaires pour le faire cesser puis transcrit dans le registre spécial. Placé sous la responsabilité de l'autorité administrative (DASEN) ou de son représentant, l'inspecteur de l'éducation nationale (IEN) de circonscription, ce registre est tenu par toute personne qu'il désigne.

Registre santé sécurité au travail (RSST) (*Article 3-2 du décret n°82-453 du 28 mai 1982 modifié relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique*) : Le registre de santé et sécurité au travail est un outil qui participe pleinement à la démarche d'évaluation des risques. Il permet d'évaluer les risques au jour le jour, à partir de l'observation de situations de travail qui ont évolué en situation dangereuse. Un registre est ainsi ouvert dans chaque service, à l'intention des personnels et des usagers, et tenu à jour par les assistants ou conseillers de prévention. Il contient les observations et suggestions des agents, relatives à la prévention des risques professionnels et à l'amélioration des conditions de travail. Il est tenu à la disposition des inspecteurs santé et sécurité au travail et des formations spécialisées en santé, sécurité et conditions de travail des comités sociaux d'administration.

Risques psychosociaux ou RPS (d'après la définition de l'Inrs) :

Les risques psychosociaux correspondent à des situations de travail où sont présents, combinés ou non :

- du stress : déséquilibre entre la perception qu'une personne a des contraintes de son environnement de travail et la perception qu'elle a de ses propres ressources pour y faire face ;
- des violences internes commises au sein d'un établissement ou d'un service par des personnels : harcèlement moral ou sexuel, conflits exacerbés entre des personnes ou entre des équipes ;
- des violences externes commises sur des personnels par des personnes externes à l'établissement ou au service (insultes, menaces, agressions...).

Ce sont des risques qui peuvent être induits par l'activité elle-même ou générés par l'organisation et les relations de travail.

L'exposition à ces situations de travail peut avoir des conséquences sur la santé des personnels, notamment en termes de maladies cardio-vasculaires, de troubles musculosquelettiques, de troubles anxio-dépressifs, d'épuisement professionnel.

Viol (*articles 222-23, 222-23-1 et 222-23-2 du code pénal*) : le viol est défini comme « tout acte de pénétration sexuelle, de quelque nature qu'il soit, ou tout acte bucco-génital commis sur la personne d'autrui ou sur la personne de l'auteur par violence, contrainte, menace ou surprise ».

Textes réglementaires utiles :

- [Décret interministériel n° 2020-256 du 13 mars 2020 relatif au dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes dans la fonction publique.](#)
- [Arrêté ministériel du 31 juillet 2023 portant application dans les services centraux relevant des ministres chargés de l'éducation nationale et de la jeunesse et des sports, et dans les services déconcentrés et les établissements relevant des ministres chargés de l'éducation nationale, de la jeunesse et des sports, du décret n° 2020-256 du 13 mars 2020 relatif au dispositif de recueil et de traitement des signalements des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes dans la fonction publique.](#)
- [Code général de la fonction publique](#)