



Liberté • Égalité • Fraternité

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Ministère de l'Action et des Comptes publics
Secrétariat d'Etat chargé de l'égalité entre les femmes et les hommes
Secrétaire d'Etat auprès du ministre de l'Action et des Comptes
publics

**Circulaire du XX XXX 2018 relative à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans la
fonction publique**

NOR :

Le ministre de l'action et des comptes publics
La secrétaire d'Etat en charge de l'égalité entre les femmes et les hommes
Le secrétaire d'Etat auprès du ministre de l'action et des comptes publics

à

Mesdames et Messieurs les ministres
Mesdames et Messieurs les préfets de région,
Mesdames et Messieurs les préfets de département,
(Métropole et départements d'outre-mer),
Mesdames et Messieurs les directeurs généraux des agences régionales de santé

Paris, le XX XXX 2018

Objet : Lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique

PJ : Protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique du 8 mars 2013 ; circulaire n° SE1 2014-1 du 4 mars 2014 relative à la lutte contre le harcèlement dans la fonction publique; circulaire NOR RFFF1636262C du 22 décembre 2016 relative à la politique d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique

Résumé : la présente circulaire précise la mise en œuvre des **engagements pris par le Président de la République, le 25 novembre 2017**, dans le cadre de la **lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique**. Elle s'inscrit en cohérence avec l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, signé le 8 mars 2013 et les textes associés.

Mots-clés : égalité professionnelle femmes-hommes ; stéréotypes ; formation professionnelle ; prévention des violences sexuelles et sexistes ; harcèlement sexuel ; harcèlement moral ; agissement sexiste ; prévention des discriminations ; cellule d'écoute ; accompagnement des victimes ; *testing* ; dispositif d'alerte ; Label Egalité ; Label Diversité ; obligation de protection des agents ; comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ; médecin de prévention ; médecin du travail ; sanction des auteurs.

Textes de référence : loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 ; loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 ; loi n° 2012-954 du 6 août 2012 ; loi n° 2014-873 du 4 août 2014 ; loi n° 2016-483 du 20 avril 2016 ; loi n° 2016-1088 du 8 août 2016.

Le 25 novembre 2017, dans le cadre du lancement de la grande cause du quinquennat pour l'égalité entre les femmes et les hommes, le Président de la République a annoncé un plan d'action ambitieux comportant des mesures fortes relatives à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes, dans tous les domaines de la vie sociale et économique de la France.

Au titre de l'exemplarité, les employeurs publics ont un rôle déterminant à jouer pour faire évoluer les mentalités et les postures en matière de prévention et de lutte contre les violences sexuelles et sexistes.

Les engagements pris par le Président de la République renforcent et amplifient la portée de certaines d'orientations fixées par le protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique signé le 8 mars 2013 à l'unanimité par l'ensemble des employeurs publics et toutes les organisations syndicales représentatives des fonctionnaires, et par les lois n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes et n° 2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires.

Les engagements du Président de la République que vous aurez à déployer dans les trois versants de la fonction publique s'articulent autour de trois axes :

Axe 1. Prévenir et lutter contre les violences sexuelles et sexistes

Il s'agit de former les agents publics, de renforcer la communication et de sensibiliser sur le sujet, ainsi que d'évaluer le risque discriminatoire

Les violences sexuelles et sexistes sont définies par le code pénal et le statut de la fonction publique (cf. l'annexe de la présente circulaire).

1.1 Les employeurs publics devront mettre en œuvre, dès 2018, un plan ambitieux de formation initiale et continue dans la fonction publique, dans une logique d'exemplarité.

Ainsi, chaque agent public devra, d'ici 2022, avoir été spécifiquement formé à la prévention et à la lutte contre des violences sexuelles et sexistes, dans le cadre de la formation initiale et continue :

- S'agissant des agents en service, ***une formation continue dédiée devra être suivie par les encadrants*** ainsi que, pour relayer et amplifier l'action, par les **référents Egalité et Diversité**. Elle sera inscrite, dès 2018, comme une **action prioritaire du nouveau schéma directeur de la formation professionnelle des agents de l'Etat qui sera validé par le Gouvernement**. A cette fin, **un référentiel de formation spécifique pour ces publics sera élaboré** par la Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP), la Mission interministérielle de protection des femmes contre les violences et de lutte contre la traite des êtres humains (MIPROF), la DRH des ministères sociaux, des écoles des trois versants de la fonction publique (notamment l'INTEFP, les IRA, l'ENA et l'INET), le Service des droits des femmes et à l'égalité (SDFE), la Fédération hospitalière de France (FHF) et de l'Assistance publique des hôpitaux de Paris (AP-HP). **Ce référentiel de formation devra être repris et décliné dans les plans de formation des ministères et des autres employeurs publics** dans le cadre du schéma directeur de la formation professionnelle des agents de l'Etat qui permettra également **la mise en œuvre d'un module de formation interministérielle et inter-fonction publique**. Cette offre de formation sera enfin progressivement étendue à d'autres catégories d'agents.

- S'agissant des nouveaux entrants, **au plus tôt et avant la fin de l'année 2018, toutes les écoles de service public devront inclure dans leur programme de formation initiale** des élèves un module de formation à la prévention et la lutte contre les violences sexuelles et sexistes, sur la base du référentiel mis en place.

1.2 Innover pour mieux lutter contre les stéréotypes et agissements sexistes

A partir de 2018, les actions de **sensibilisation et de communication visant à prévenir et lutter contre les stéréotypes et agissements sexistes au sein de la fonction publique de l'Etat pourront bénéficier d'un cofinancement dans le cadre du Fonds d'Innovation RH (FIRH)** prévu par la circulaire DGAFP du 5 janvier 2018 portant renouvellement du fonds d'innovation RH et création du fonds interministériel pour l'amélioration des conditions de travail. Mis en place par la Direction générale de l'administration et de la fonction publique, ce fonds dédié aux projets portés par les services de l'Etat et, le cas échéant en coordination avec les deux autres versants de la fonction publique, ouvre la voie à la capitalisation, à la restitution et à la diffusion des initiatives les plus significatives et les plus innovantes en matière notamment en matière de promotion de l'égalité professionnelle.

S'agissant du calendrier, la circulaire du 5 janvier 2018 précise que le délai de dépôt des dossiers au titre du fonds d'innovation RH est porté au **15 février 2018**.

1.3 Mieux évaluer le risque de discrimination dans l'accès à l'emploi fondé sur le sexe

Le ministère du Travail et le ministère de l'Action et des Comptes publics vont initier, à compter de 2018, une **campagne de testing sur les discriminations à l'embauche à l'égard des femmes dans le secteur privé et le secteur public**.

En outre, les travaux complémentaires réalisés par l'équipe du professeur l'HORTY sur le risque discriminatoire dans l'accès aux concours de la fonction publique intègrent le critère du sexe. Les travaux issus de ces recherches seront disponibles au premier semestre 2018.

Axe 2. Accompagner les victimes de violences sexuelles et sexistes

2.1 Dès 2018, tous les employeurs publics doivent mettre en place une cellule d'écoute et de traitement des signalements dédiée aux violences sexuelles et sexistes, ainsi qu'un circuit RH de prise en charge permettant d'accompagner les agents victimes.

Afin de faciliter et d'opérationnaliser la mise en œuvre de cette obligation, les employeurs publics qui ont obtenu la labellisation des pratiques de ressources humaines au titre du Label diversité pourront s'appuyer sur les **cellules d'écoute mises en place obligatoirement dans ce cadre**. D'autres dispositifs préexistants peuvent également être mobilisés à cet effet à l'instar des dispositifs de signalement et d'accompagnement des victimes *ad hoc* déjà mis en place par certaines administrations (Ministère des Armées, Ministères sociaux). Les ministères et leurs établissements publics sont invités à candidater au Label Diversité et de préférence à une **double labellisation Egalité professionnelle et Diversité**, comme le prévoyait le comité interministériel Egalité et citoyenneté de mars 2015. Les collectivités territoriales et leurs établissements publics ainsi que les établissements de santé et médico-sociaux sont également incités à s'engager dans cette double démarche, cohérente avec le déploiement d'une politique de prévention des violences, du

harcèlement, des comportements sexistes et des discriminations. La DGAFP assure à cette fin un accompagnement méthodologique pour les trois versants de la fonction publique.

Une cellule d'écoute ou tout dispositif équivalent lié au signalement des violences sexuelles et sexistes doit comporter toutes les garanties nécessaires en termes d'accueil, de confidentialité, d'expertise, de qualité et de rapidité de traitement et de suivi des saisines. Toute saisine doit donner lieu à une réponse, et si nécessaire, à des mesures concrètes visant à protéger la victime et assurer l'arrêt de la violence concernée. La cellule d'écoute peut être un dispositif internalisé ou externalisé.

Cette cellule d'écoute doit faire l'objet d'une information large et régulière avec notamment un affichage dédié dans chaque structure, sur le site interne, une communication régulière via intranet par exemple, une information systématique des personnes nouvellement recrutées, etc.

2.2 Protéger et accompagner les victimes

L'obligation de protection des agents s'impose à tout employeur public.

L'article 11 de la loi du 13 juillet 1983 précise que « *la collectivité publique est tenue de protéger le fonctionnaire contre les atteintes volontaires à l'intégrité de la personne, les violences, les agissements constitutifs de harcèlement, les menaces, les injures, les diffamations ou les outrages dont il pourrait être victime sans qu'une faute personnelle puisse lui être imputée. Elle est tenue de réparer, le cas échéant, le préjudice qui en est résulté* ».

La protection fonctionnelle dont bénéficient les agents victimes recouvre trois obligations :

- de **prévention** : une fois informée des agissements répréhensibles, l'administration doit mettre en œuvre toute action appropriée pour éviter ou faire cesser les violences auxquelles l'agent victime est exposé ;
- d'**assistance juridique** : il s'agit principalement d'apporter à l'agent victime une aide dans les procédures juridictionnelles engagées ;
- de **réparation** : la mise en œuvre de la protection accordée par l'administration ouvre à la victime le droit d'obtenir directement auprès d'elle la réparation du préjudice subi du fait des attaques.

La [circulaire n° SE1 2014-1 du 4 mars 2014 relative à la lutte contre le harcèlement dans la fonction publique](#), le [Guide de prévention et de traitement des situations de violences et de harcèlement dans la fonction publique](#) (DGAFP, 2017) ainsi que les « *Fiches pratiques sur la conduite à tenir dans les situations de harcèlement sexuel au sein de la fonction publique* » (SDFE-ministères sociaux, DGAFP, Défenseur des droits, 2018) et le [Kit pour agir contre le sexisme, Trois outils pour le monde du travail](#) (CSEP, 2016) constituent des appuis méthodologiques utiles pour l'accompagnement des victimes.

Enfin, je vous rappelle qu'il est de la responsabilité de l'employeur de mettre en place les dispositifs efficaces et appropriés de **prévention, de protection et de traitement contre les violences et contre le harcèlement sexuel et le harcèlement moral dont peuvent être victimes les agents publics sur leur lieu de travail**. Cette circulaire engage les employeurs publics à **étendre l'application de ces dispositifs aux violences et au harcèlement d'origine extra-professionnelle détectés sur le lieu de travail**. Ainsi, les acteurs de prévention, notamment les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT), peuvent être alertés – dans le respect du secret de la vie privée – sur des situations professionnelles difficiles pouvant trouver leur source dans des violences et du harcèlement subis hors de la sphère professionnelle, comme le prévoit la [circulaire du 22 décembre 2016 relative à la politique d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique](#).

Axe 3. Sanctionner les auteurs de violences sexuelles et sexistes

Les employeurs se doivent d'être exemplaires dans la sanction des violences sexuelles et sexistes.

L'article 6 ter de la loi de 1983 dispose qu'« *est passible d'une sanction disciplinaire tout agent ayant procédé ou enjoint de procéder aux faits de harcèlement sexuel* ». En outre, le harcèlement sexuel est un délit puni de deux ans d'emprisonnement et de 30 000 euros d'amende. En cas de circonstances aggravantes, ces peines peuvent être portées à 3 ans d'emprisonnement et 45 000 euros d'amende (article 222-33 du code pénal). Les violences sexuelles, dont certaines peuvent être qualifiées de crimes (le viol, par exemple), sont punies de peine pouvant aller jusqu'à la réclusion criminelle à perpétuité.

L'article 7 de la loi n°2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, instaure un article 6 bis de la loi du 13 juillet 1983, **qui étend l'interdiction de tout agissement sexiste** à la fonction publique.

Les actes constitutifs de violences sexuelles ou sexistes peuvent être sanctionnés, tant par le biais de la procédure disciplinaire que par le juge pénal. Ils peuvent également donner lieu à une indemnisation par le juge civil.

Pour rappel, les mesures administratives applicables, qui peuvent être prises par les employeurs publics, sont les suivantes :

- mise à pied conservatoire de l'auteur présumé des faits ;
- sanctions progressives : avertissement, blâme, mise à pied, abaissement d'échelon, radiation du tableau d'avancement, exclusion temporaire, mise à pied, rétrogradation, mise à la retraite d'office, révocation.

Afin de mettre en œuvre les trois axes de ce plan, vous pourrez compter sur **un accompagnement méthodologique** mis en place par la Direction générale de l'administration et de la fonction publique, en étroite collaboration avec le Service des droits des femmes et à l'égalité.

J'appelle votre attention sur le fait que la mise en œuvre concrète et opérationnelle des engagements présidentiels pourra être approfondie et précisée dans le cadre de la concertation relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, qui sera lancée au tout début de l'année 2018.

Gérald DARMANIN

Ministre de l'Action et des Comptes publics

Marlène SCHIAPPA

Secrétaire d'État chargée de l'Égalité entre
les femmes et les hommes

Olivier DUSSOPT

Secrétaire d'État auprès du ministre
de l'Action et des Comptes publics

Projet

ANNEXE

L'article 222-23 du Code pénal dispose que « *tout acte de pénétration sexuelle, de quelque nature qu'il soit, commis sur la personne d'autrui par violence, contrainte, menace ou surprise est un viol* » et l'article 222-22 du code pénal rappelle que « *constitue une **agression sexuelle** toute atteinte sexuelle commise avec violence, contrainte, menace ou surprise* ».

L'article 222-33 du code pénal (repris dans l'article 6 ter de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983) définit le **harcèlement sexuel** comme :

- « *le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle 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* » ;
- « *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* » (paragraphe II du même article)

L'article 6 bis de la loi n° n° 83-634 du 13 juillet 1983 repris de l'article L. 1142-2-1 du code du travail, interdit l'**agissement sexiste** qu'il définit 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* ».