



**MINISTÈRE  
DE L'AGRICULTURE,  
DE L'AGRO-ALIMENTAIRE  
ET DE LA SOUVERAINETÉ  
ALIMENTAIRE**

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

<b>Secrétariat général Service des ressources humaines Sous-direction du développement professionnel et des relations sociales Bureau de l'action sanitaire et sociale 78, rue de Varenne 75349 PARIS 07 SP 0149554955</b>	<b>Note de service  SG/SRH/SDDPRS/2025-750  04/12/2025</b>
--	--

**Date de mise en application :** Immédiate

**Diffusion :** Tout public

**Cette instruction abroge :**

SG/SRH/SDDPRS/2022-613 du 09/08/2022 : Fonctionnement du dispositif de signalement et de traitement des actes de violences, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel et d'agissements sexistes

**Cette instruction ne modifie aucune instruction.**

**Nombre d'annexes :** 4

**Objet :** Fonctionnement du dispositif de signalement et de traitement des actes de violences, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel et d'agissements sexistes du ministère chargé de l'agriculture

<b>Destinataires d'exécution</b>
Mesdames et Messieurs les directeurs d'administration centrale Mesdames et Messieurs les directeurs des DRAAF - DAAF Mesdames et Messieurs les directeurs des Etablissements d'enseignement technique agricole Mesdames et Messieurs les directeurs des Etablissements d'enseignement supérieur agricole Mesdames et Messieurs les directeurs des secrétariats généraux communs départementaux Madame la vice-présidente du CGAAER Monsieur le Président du RAPS

Destinataires d'information
Mesdames et Messieurs les préfets de région et de département Mesdames et Messieurs les représentants des organisations syndicales Mesdames et Messieurs les directeurs généraux de FranceAgriMer – ASP – INAO – ODEADOM - IFCE – IGN – ONF – INRAE – CNPF

**Résumé :** La présente note a pour objet de rappeler les obligations de l'employeur en matière de prévention des risques professionnels et de préciser les relais à disposition des agents du ministère chargé de l'agriculture pour signaler des faits de harcèlement, de violences sexuelles ou sexistes et de discrimination dont ils estiment être victimes au sein de leur communauté de travail. Elle précise notamment les modalités de fonctionnement du dispositif de signalement et de traitement des actes de violences, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel et d'agissements sexistes tel que précisé par l'arrêté ministériel du 28 avril 2022 relatif au dispositif de recueil et de traitement des signalements d'actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes au ministère chargé de l'agriculture.

Ce dispositif est distinct de la procédure de signalement des agressions qui s'applique uniquement lorsque l'auteur de l'agression est un tiers au ministère (usagers, responsables d'exploitation, parents d'élèves, etc.) (Note de service relative à la prévention, signalement et accompagnement des agressions subies par les agents du ministère SG/SRH/SDDPRS/2016-336).

**Textes de référence :**

- Code général de la fonction publique ;
- Loi n° 2018-703 du 3 août 2018 renforçant la lutte contre les violences sexuelles et sexistes
- Décret n°82-453 du 28 mai 1982 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique ;
- Arrêté ministériel du 28 avril 2022 relatif au dispositif de recueil et de traitement des signalements d'actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes au ministère chargé de l'agriculture ;
- Instruction technique SG/SM/2020-183 du 5 mars 2020 relative à la « Mise en œuvre du plan de maîtrise du risque « incident lors des contrôles » par les coordinateurs des contrôles au sein des DDT(M) et DAAF et par les corps de contrôle exerçant en DDT(M), DAAF, DRAAF, DD(CS)PP ou dans des établissements sous tutelle du ministère de l'agriculture : ASP, FranceAgriMer, MSA, ODEADOM.

---

## **Objet : Fonctionnement du dispositif de signalement et de traitement des actes de violences, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel et d'agissements sexistes du ministère chargé de l'agriculture**

La mise en place d'un dispositif de signalement, de traitement et de suivi des actes de violence, de discrimination, de harcèlement ou d'agissements sexistes est obligatoire pour l'ensemble des administrations, collectivités et établissements publics conformément aux articles R. 135-1 et suivants du code général de la fonction publique (CGFP).

Par ailleurs, la recherche du renforcement de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la lutte contre toutes les formes de discrimination ont conduit le ministère chargé de l'agriculture à solliciter puis à obtenir en octobre 2020 la double labellisation AFNOR au titre de l'égalité professionnelle et de la diversité.

Dans ce contexte, un dispositif de signalement des discriminations a été mis en place à titre expérimental dès 2018 au ministère chargé de l'agriculture. En septembre 2019, la démarche a été confirmée et étendue aux signalements de harcèlements et aux violences sexuelles et sexistes. Son fonctionnement a été partiellement externalisé (écoute, orientation et remédiation) auprès d'un organisme spécialisé. Depuis janvier 2020, le dispositif a été pérennisé.

La présente note de service a pour objet de rappeler les obligations de l'employeur en matière de prévention des risques professionnels et de préciser les relais à disposition des agents du ministère chargé de l'agriculture pour signaler des faits de harcèlement, de violences sexuelles ou sexistes et de discriminations dont ils estiment être victimes au sein de leurs communautés de travail.

Cette note précise notamment le mode de fonctionnement du dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel et d'agissements sexistes tel que précisé par l'arrêté ministériel du 28 avril 2022 relatif au dispositif de recueil et de traitement des signalements d'actes de violence<sup>1</sup>, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes au ministère chargé de l'agriculture. Ce dispositif garantit l'anonymat de l'agent signalant ainsi que la confidentialité des échanges. Il fait l'objet d'un suivi particulier au moyen de tableaux mensuels et d'un bilan annuel.

Les actions de prévention des incidents lors des contrôles des politiques mises en œuvre par le ministère et les mesures permettant de limiter les impacts de ces incidents en cas de survenance sont, quant à elles, détaillées par l'instruction technique du 5 mars 2020 SG/SM/2020-183<sup>2</sup>.

---

<sup>1</sup> Les actes de violence cités ici concernent les agissements survenus entre agents du ministère. Les actes de violence commis par un tiers au ministère (usagers, responsables d'exploitation, parents d'élèves, etc...) relèvent de la procédure de signalement des agressions citée plus haut (page 1, exposant 1).

<sup>2</sup> Instruction technique du 5 mars 2020 SG/SM/2020-183 « Mise en œuvre du plan de maîtrise du risque « incident lors des contrôles » par les coordinateurs des contrôles au sein des DDT(M) et DAAF et par les corps de contrôle exerçant en DDT(M), DAAF, DRAAF, DD(CS)PP ou dans des établissements sous tutelle du ministère de l'agriculture et de l'alimentation : ASP, FranceAgriMer, MSA, ODEADOM.

## I. LES OBLIGATIONS DU MINISTÈRE CHARGÉ DE L'AGRICULTURE EN TANT QU'EMPLOYEUR

### A) LES RÈGLES APPLICABLES

Des **conditions d'hygiène et de sécurité de nature à préserver leur santé et leur intégrité physique** sont assurées aux fonctionnaires durant leur travail (article L. 136-1 du CGFP), dans les conditions fixées au livre VIII de la partie législative du CGFP.

La fonction publique de l'État est soumise, en vertu de l'article 3 du décret n° 82-453 du 28 mai 1982 modifié relatif à l'hygiène, la sécurité et la prévention médicale dans la fonction publique, aux règles définies aux livres Ier à V de la quatrième partie du code du travail.

L'article L.4121-1 du code du travail définit **l'obligation générale de sécurité** qui incombe à l'employeur et précise qu'il lui appartient de prendre les mesures nécessaires pour assurer et protéger la santé et la sécurité des travailleurs.

*« L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. Ces mesures comprennent :*

*1° Des actions de prévention des risques professionnels, y compris ceux mentionnés à l'article L. 4161-1;*

*2° Des actions d'information et de formation ;*

*3° La mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.*

*L'employeur veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes. »*

A ce titre, les chefs de service ont les mêmes obligations que celles de "l'employeur" au sens du code du travail. L'article 2-1 du décret susmentionné précise en effet que "les chefs de service sont chargés, dans la limite de leurs attributions et dans le cadre des délégations qui leur sont consenties, de veiller à la sécurité et à la protection de la santé des agents placés sous leur autorité". En ce sens, les chefs de service doivent se conformer notamment aux obligations définies aux articles L.4121-1, L.4121-2 et L.4121-3 du code du travail et aux décrets pris pour leur application.

Le non-respect de ces obligations engage la responsabilité civile (réparation du dommage subi) et pénale<sup>3</sup> (répression de la faute commise) de l'employeur.

Le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) est un instrument clé d'évaluation de cette responsabilité. Il doit faire l'objet d'une transcription et d'une mise à jour régulière selon la périodicité la plus adaptée de manière à prévenir tout accident du travail ou maladie professionnelle.

A ce titre, les risques de violences, de harcèlement moral ou sexuel, d'agissements sexistes notamment entrent dans le champ des risques professionnels pris en compte. Le DUERP comprend toute mesure de prévention associée. L'évaluation de la qualité de ce document et des mesures de prévention prises en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle permet de caractériser les responsabilités des différents acteurs et de vérifier l'application des principes généraux de prévention.

Cette exigence de protection vaut pour les agents mais également pour les apprentis et les personnes accueillies en stage pour une période de formation dans l'administration.

### B) PRÉVENIR VIA LA FORMATION

Au titre de la démarche de double labellisation « égalité professionnelle entre les femmes et les hommes » et « diversité » ainsi que du nouvel accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et à la diversité du 27 juin 2024, le ministère chargé de l'agriculture propose

<sup>3</sup> 4<sup>ème</sup> paragraphe de l'article L121-3 du code pénal : « les personnes physiques qui n'ont pas causé directement le dommage, mais qui ont créé ou contribué à créer la situation qui a permis la réalisation du dommage ou qui n'ont pas pris les mesures permettant de l'éviter, sont responsables pénalement s'il est établi qu'elles ont, soit violé de façon manifestement délibérée une obligation particulière de prudence ou de sécurité prévue par la loi ou le règlement, soit commis une faute caractérisée et qui exposait autrui à un risque d'une particulière gravité qu'elles ne pouvaient ignorer. »

des formations à la diversité, à la lutte contre les discriminations et à l'égalité entre les femmes et les hommes dans le cadre de son plan triennal de formation.

Ce plan comprend aussi des formations relatives à la lutte contre le harcèlement, les discriminations et les violences sexuelles et sexistes, conformément aux exigences énoncées dans la circulaire du 9 mars 2018 relative à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique.

Dans le cadre du plan managérial, des actions de prévention à la détection et au traitement des signaux faibles relatifs à des faits d'harcèlement, de discrimination et de violence sexuelle et sexiste, via des formations, seront identifiées.

## **C) FAIRE CESSER LES FAITS ET PRENDRE LES MESURES APPROPRIÉES**

Dès lors que l'administration a connaissance de l'existence de faits susceptibles de constituer un acte de violence, une discrimination, un harcèlement moral ou sexuel ou un agissement sexiste, elle doit prendre les mesures de prévention et de protection adaptées pour la personne se présentant comme victime.

### **1- PROCEDER AU SIGNALEMENT DES FAITS AUPRES DU PROCUREUR DE LA REPUBLIQUE (ARTICLE 40)**

Il est rappelé que tout agent public est soumis, conformément aux dispositions de l'article L. 121-11 du CGFP, à **l'obligation de signalement des crimes et délits auprès du procureur de la République** régie par les dispositions du second alinéa de l'article 40 du code de procédure pénale (CPP) qui dispose que « *Toute autorité constituée, tout officier public ou fonctionnaire qui, dans l'exercice de ses fonctions, acquiert la connaissance d'un crime ou d'un délit est tenu d'en donner avis sans délai au procureur de la République et de transmettre à ce magistrat tous les renseignements, procès-verbaux et actes qui y sont relatifs.* ».

Les faits susceptibles de constituer un acte de violence, une discrimination, un harcèlement moral ou sexuel ou un agissement sexiste relevant d'une qualification pénale doivent faire l'objet d'un signalement au titre de l'article 40 CPP.

### **2- ENGAGER UNE PROCEDURE DISCIPLINAIRE**

Si les faits constatés sont constitutifs d'une faute, **une procédure disciplinaire** peut être engagée.

#### **2-1 LA PROCEDURE DISCIPLINAIRE**

Le régime disciplinaire a pour objet d'assurer la répression des fautes commises par les agents publics, quand ces fautes ont un caractère professionnel ou personnel, c'est-à-dire lorsqu'elles résultent d'un manquement aux obligations qui s'imposent aux agents de la fonction publique, qu'ils soient fonctionnaires - titulaires ou stagiaires - ou contractuels.

Le pouvoir disciplinaire appartient, pour les fonctionnaires, à l'autorité investie du pouvoir de nomination, pour les contractuels, à l'autorité ayant le pouvoir de procéder au recrutement.

La procédure disciplinaire doit être menée dans le respect des principes du droit à la défense, notamment du contradictoire et du droit de garder le silence. Avant d'ouvrir une procédure disciplinaire ou d'en solliciter l'ouverture auprès de l'autorité de nomination, il est conseillé de recevoir l'agent présumé auteur du ou des faits fautif(s) pour qu'il puisse exprimer sa version des faits.

A l'issue de la procédure disciplinaire, une sanction disciplinaire peut être infligée à l'agent public. Les échelles de sanctions sont différentes pour les fonctionnaires titulaires (échelle de sanctions réparties en 4 groupes, L. 533-1 CGFP), les fonctionnaires stagiaires et les contractuels. Les sanctions des 2ème, 3ème ou 4ème groupes sont soumises à l'avis préalable obligatoire d'un conseil de discipline.

Pour les fonctionnaires, la déconcentration des sanctions du premier groupe résulte de l'arrêté du 31 mars 2011 pour les directions départementales interministérielles (DDI), de l'arrêté du 29 décembre 2016 pour les directions régionales.

---

Le blâme et l'avertissement sont délégués aux DDI ; les directions régionales sont compétentes pour infliger toute sanction du 1er groupe (y compris l'exclusion temporaire de fonctions pour une durée maximale de 3 jours).

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2026, les DDI seront également compétentes pour infliger la sanction d'exclusion temporaire de fonctions pour une durée maximale de 3 jours (arrêté du 20 août 2025).

Dans les établissements d'enseignement technique agricole publics, la déconcentration des sanctions du premier groupe est prévue par l'arrêté du 21 mai 2025.

Pour les corps des administrateurs de l'Etat et des ingénieurs des ponts et des forêts, aucune sanction n'est déconcentrée.

Pour les contractuels recrutés, gérés et payés par l'administration centrale, sont déconcentrés l'avertissement et le blâme pour les contractuels exerçant leurs fonctions dans les DDI (arrêté du 31 mars 2011) ou dans les directions régionales (arrêté du 29 décembre 2016).

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2026, les DDI et les directions régionales seront compétentes pour infliger l'avertissement, le blâme, l'exclusion temporaire de fonctions pour une durée maximale de trois jours (arrêtés du 20 août 2025).

En revanche, dans les établissements d'enseignement technique agricole publics comme privés sous contrat, aucune sanction n'est déconcentrée.

## **2-2 SUSPENDRE L'AGENT DE SES FONCTIONS A TITRE CONSERVATOIRE**

Enfin, pour notamment protéger la victime présumée<sup>4</sup>, l'autorité de nomination saisie par l'autorité d'emploi peut prendre **une décision de suspension de fonctions de l'auteur présumé des faits** en cas de faute grave, qu'il s'agisse d'un manquement à ses obligations professionnelles ou d'une infraction de droit commun, sur le fondement des articles L. 531-1 à L. 531-5 du CGFP pour un fonctionnaire, de l'article 43 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 pour un contractuel<sup>5</sup>.

Cette suspension est une mesure conservatoire ; elle ne constitue pas une sanction disciplinaire et les garanties procédurales qui entourent le prononcé d'une telle décision n'ont pas à être observées. Cette mesure conservatoire ne présume en rien des suites qui seront réservées à l'affaire au plan disciplinaire ou au plan pénal.

Le fonctionnaire suspendu conserve son traitement, l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement et les prestations familiales obligatoires.

Si, à l'expiration d'un délai de quatre mois, aucune décision n'a été prise par l'autorité ayant le pouvoir disciplinaire, le fonctionnaire qui ne fait pas l'objet de poursuites pénales est rétabli dans ses fonctions.

S'il fait l'objet de poursuites pénales et que les mesures décidées par l'autorité judiciaire ou l'intérêt du service n'y font pas obstacle, il est également rétabli dans ses fonctions à l'expiration du même délai.

## **3- L'INDEPENDANCE DES PROCEDURES PENALES ET DISCIPLINAIRES**

Il est enfin rappelé que les procédures disciplinaires et pénales sont conduites indépendamment l'une de l'autre : l'administration peut engager la procédure disciplinaire et se prononcer à cet égard indépendamment de la procédure pénale éventuellement en cours, ou des résultats de celle-ci. Il en est de même en cas de non-lieu ou de classement sans suite d'une plainte.

## **4- EFFECTUER AUPRES DU PRESTATAIRE UN SIGNALEMENT POUR AVIS ET CONSEIL SUR LA CONDUITE A TENIR (HOTLINE MANAGER)**

Dans le cadre du dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement ou d'agissement sexiste, décrit au point II - C ci-dessous, l'autorité d'emploi peut effectuer auprès du prestataire un signalement pour avis et conseil sur la conduite à tenir quand il a

---

<sup>4</sup> Le vocable de « victime présumée » désigne tout agent qui saisit la cellule aux fins de signalement d'un agissement entrant dans le champ de compétences de celle-ci. Il n'emporte pas qualification juridique de la situation de l'agent signalant.

<sup>5</sup> Le vocable « auteur présumé des faits » désigne tout agent considéré par la victime présumée comme ayant commis les agissements faisant l'objet du signalement. Il n'emporte pas qualification juridique de la culpabilité de l'agent ainsi désigné.

été témoin d'une situation dont il estime qu'elle pourrait relever d'un des actes objet de la présente note de service. Les modalités de contact dans ce cas sont celles indiquées dans le point II-C-3.1.

Toutefois, le traitement du signalement par le prestataire ne peut s'effectuer, au-delà d'une phase initiale de saisine, qu'avec l'accord formel et écrit de la victime présumée.

## II. LES RECOURS POSSIBLES POUR L'AGENT

### A) LES RELAIS A DISPOSITION POUR SIGNALER LES FAITS

Il existe une complémentarité des acteurs mobilisables que sont :

- au sein de l'administration : le responsable hiérarchique, le collectif de travail (collègues), le service RH de proximité, les représentants du personnel, les acteurs de la prévention, le médecin du travail, l'assistant de service social, l'assistant ou conseiller de prévention, la formation spécialisée en santé, sécurité et conditions de travail (F3SCT) du CSA compétent/les membres de la formation spécialisée<sup>6</sup>- la commission hygiène et sécurité (CoHS) en EPLEFPA, l'inspecteur santé et sécurité au travail, le réseau d'appui aux personnes et aux structures (RAPS), le service des ressources humaines (SRH) dont le bureau de l'action sanitaire et sociale (BASS).
- en dehors de l'administration : le prestataire spécialisé gestionnaire du dispositif de collecte, d'écoute, de traitement et de suivi des signalements, cité ci-dessous au point C, le médecin traitant de l'agent, le Défenseur des droits, les associations de défense des victimes, le procureur de la République ou les services de police.

Il convient de noter que les différents acteurs et échelons correspondants intègrent une logique de subsidiarité : dès lors qu'un traitement est mis en œuvre au niveau local et permet de régler la situation, il n'y a pas de saisine des échelons supérieurs et notamment du SRH. L'agent est cependant libre de saisir plusieurs relais, s'il le souhaite, charge ensuite à eux de se coordonner.

Le SRH/BASS est chargé d'assurer la bonne diffusion des informations comme l'articulation des réponses à apporter aux différents signaux de signalement notamment ceux réalisés via la voie hiérarchique qui n'ont pas pu être résolus au niveau du service concerné.

NB : Le dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes ne se substitue pas aux autres moyens d'alerte à disposition des agents, notamment les dispositifs de signalement locaux lorsqu'ils ont été mis en place par les structures d'emploi.

### B) LES MODALITÉS DE PROTECTION

- Situation de danger grave et imminent

En cas de danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé, conformément aux dispositions de l'article 5-6 du décret n°82-453 du 28 mai 1982 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique, l'agent peut **exercer un droit de retrait**.

L'agent doit informer son autorité d'emploi de sa situation et peut le consigner dans le registre SST (santé/sécurité au travail) mis à disposition. L'administration doit alors prendre immédiatement des dispositions (enquête, saisine de la formation spécialisée SSCT du CSA compétent ou saisine de la CoHS pour les EPLEFPA) afin de mettre fin au danger et de permettre une reprise du travail. En cas de désaccord, dans les EPLEFPA, la CoHS doit se réunir dans un délai n'excédant pas 24h et rendre son avis. L'administration arrête les mesures à prendre après avoir pris connaissance de cet avis.

A défaut d'accord entre la CoHS et l'administration sur les mesures à prendre et leurs conditions d'exécution, l'inspecteur SST est obligatoirement saisi.

Le cas échéant, un membre de la formation spécialisée du CSA compétent, du CSA (en l'absence de formation spécialisée) peut mentionner dans le registre Danger Grave et Imminent (DGI) toute situation constituant un danger grave et imminent. L'instance saisie mène une enquête permettant

<sup>6</sup> En l'absence de formation spécialisée, c'est le CSA qui est compétent pour le signalement des faits. Pour les établissements d'enseignement agricole technique, c'est la CoHS qui est compétente (mais elle doit tenir informée le CSA U REA).

de déterminer les mesures à même de mettre fin au danger.

● Agent victime d'une infraction à l'occasion ou en raison de ses fonctions

**Si un agent estime qu'il est victime d'une infraction à l'occasion ou en raison de ses fonctions**, il peut demander directement à la Direction des affaires juridiques (DAJ) du ministère **le bénéfice de la protection fonctionnelle**. L'agent doit apporter toutes précisions (faits, préjudices, ...) et pièces utiles à sa demande de protection fonctionnelle (Instruction technique SG/DAJ/MDA/2025-468 du 17/07/2025).

Les conditions de mise en œuvre de cette protection fonctionnelle sont précisées en annexe 2.

En cas d'arrêt maladie consécutif à des faits en lien direct avec le service, l'administration informe l'agent de ses droits à congés d'invalidité temporaire imputable au service (CITIS) ou à accident du travail.

## **C) LE DISPOSITIF DE SIGNALEMENT DES ACTES DE VIOLENCE, DE DISCRIMINATION, DE HARCELEMENT OU D'AGISSEMENTS SEXISTES**

Il est mis en place au ministère chargé de l'agriculture un dispositif de collecte, d'écoute, de traitement et de suivi des signalements de cas avérés ou supposés de violence, de discrimination, de harcèlement ou d'agissements sexistes. Il comprend notamment un dispositif de signalement (externalisé) et un comité d'expertise pluridisciplinaire (CEP). L'externalisation du dispositif de signalement (écoute et conseils) auprès d'une équipe multidisciplinaire de professionnels spécialisés dans les sujets de lutte contre les discriminations, de violences sexistes et sexuelles et de harcèlement, garantit à l'agent qui le saisit son anonymat et la confidentialité des échanges.<sup>7</sup>

### **1- CHAMP DE COMPÉTENCES**

Le dispositif de signalement concerne les actes de violences sexuelles et sexistes, de discrimination et harcèlements de la sphère professionnelle ainsi que pour tout type de violence à l'exception de celles relevant de l'instruction technique SG/SM/2020-183 du 5 mars 2020 relative à la « Mise en œuvre du plan de maîtrise du risque « incident lors des contrôles ».

### **2- AGENTS CONCERNÉS**

Le dispositif est ouvert :

- à l'ensemble des agents de droit public ainsi qu'aux stagiaires bénéficiant d'une convention de stage et aux apprentis affectés dans les services centraux, les services déconcentrés et les services à compétence nationale relevant du ministère chargé de l'agriculture ;
- aux agents de droit public affectés dans les établissements de l'enseignement agricole technique visés aux articles L. 811-8 et L. 813-1 du code rural et de la pêche maritime et aux agents de droit public affectés dans les établissements d'enseignement supérieur agricole publics visés à l'article L 812-1 du même code ;
- aux agents de droit public recrutés sur budget des établissements d'enseignement agricole technique et supérieur. Dans ce cas, la direction de l'établissement d'enseignement agricole concerné, en tant qu'employeur du signalant, est seule compétente pour apprécier les mesures à mettre en œuvre ;
- aux agents des opérateurs ayant adhéré au marché<sup>8</sup> ;
- aux agents ayant quitté le ministère depuis moins de 6 mois (retraite, fin de CDD, mobilité...) ;
- aux candidats à un recrutement dont la procédure a pris fin depuis 3 mois au plus ;
- au sein des directions départementales interministérielles (DDI), à tout agent de droit public dont le ministère chargé de l'agriculture est le ministère de rattachement. Les directeurs ainsi que leurs adjoints relevant du ministère de l'intérieur, ont recours au dispositif mis en place par ce dernier.

Au sein des DDI, si l'agresseur présumé est un agent appartenant à un autre ministère que le

<sup>7</sup> Cf. point 4 relatif à la déontologie, à la confidentialité et à la protection des données personnelles.

<sup>8</sup> INAO, ODEADOM, FAM, ONF, CNPF, ASP, IFCE



ministère chargé de l'agriculture, il appartient au responsable hiérarchique de la victime présumée de prendre l'attache de la direction des ressources humaines du ministère d'appartenance concerné, afin de l'informer de la procédure en cours et d'assurer la coordination des éventuelles suites données.

Si l'autorité hiérarchique de la victime présumée est mise en cause, le service des ressources humaines du ministère chargé de l'agriculture prend l'attache des services du ministère de l'intérieur compétents afin de les informer de la procédure en cours et de s'assurer des éventuelles suites à donner et prises en charge à réaliser.

### **3- SAISINE ET MODE DE FONCTIONNEMENT DU DISPOSITIF**

Le dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement ou d'agissements sexistes du ministère chargé de l'agriculture est externalisé auprès d'une équipe multidisciplinaire de professionnels spécialisés dans les sujets de lutte contre les discriminations, de violences sexistes et sexuelles et de harcèlement. Son action tend au maintien des relations de travail et à l'épuisement des voies de recours internes par le biais de l'écoute, des informations et des conseils donnés à l'auteur du signalement (victime présumée, témoin).

#### **3-1 SAISINE ET MESURES CONSERVATOIRES**

La saisine du prestataire émane directement de la personne, qui s'estime personnellement victime d'une pratique entrant dans le champ de compétence du dispositif.

Le signalement peut aussi émaner d'un témoin, qui peut être un collègue, un représentant local d'une organisation syndicale ou un acteur des réseaux de soutien et de prévention (inspecteur santé sécurité au travail, conseiller ou assistant de prévention, assistant de service social, ...) ayant eu connaissance de faits susceptibles d'entrer dans le champ de compétence de la cellule. Toutefois, au-delà de cette saisine initiale, le traitement du signalement ne peut s'effectuer qu'avec l'accord formel et écrit de la victime présumée.

**Les modes de contact pour s'adresser au prestataire sont :**

- Par téléphone : 01 49 55 82 41
- Par mail : [signalement.discrimination@agriculture.gouv.fr](mailto:signalement.discrimination@agriculture.gouv.fr)
- Via la plateforme en ligne : <https://conceptrse.fr/signalement-ma>

**Code employeur : 1881**

**Plus d'information sur :**

- <http://intranet.national.agri/Cellule-de-signalement-un-nouveau>
- <https://chlorofil.fr/systeme-educatif-agricole/emplois/discrimination>

L'auteur du signalement fournit les faits, informations ou documents, quels que soient leur forme ou leur support, de nature à étayer son signalement lorsqu'il dispose de tels éléments. Il indique les coordonnées où il peut être joint dans les meilleurs délais. Lorsque l'auteur du signalement est un témoin, celui-ci ne communique aucun document confidentiel ou nécessitant l'accord écrit préalable de la victime présumée.

Dans le cas des signalements effectués par un témoin, c'est à la victime présumée de s'inscrire sur la plateforme ( <https://conceptrse.fr/signalement-ma> ), et non au témoin, afin que des échanges directs puissent se mettre en place rapidement avec une équipe multidisciplinaire de professionnels experts.

Néanmoins, si les agissements rapportés par le témoin semblent suffisamment étayés et présentent une certaine gravité, le prestataire alerte le service des ressources humaines du ministère chargé de l'agriculture, après accord de la levée d'anonymat du témoin.

Par ailleurs, le responsable du service d'affectation de la victime présumée - ou le N+2 si le N+1 est mis en cause par la victime présumée - dès qu'il en a connaissance, évalue la situation et le cas échéant prend toute **mesure conservatoire** à même de faire cesser les agissements dénoncés, de

---

rétablir le fonctionnement normal du service et d'assurer la protection de la victime présumée et des témoins (cf. point I - C).

### 3-2 MODE DE FONCTIONNEMENT

#### Le rôle du prestataire :

Depuis début 2024, le prestataire CONCEPT RSE est chargé de recueillir les signalements des agents et de les orienter dans leurs démarches. Le prestataire adopte une position de neutralité. Il est soumis à la confidentialité garantissant à l'auteur du signalement son anonymat et le secret des échanges vis-à-vis de son administration.

Dans ce cadre, l'équipe multidisciplinaire de professionnels<sup>9</sup>, spécialisés en matière d'égalité de traitement, de discrimination, de harcèlement, moral, discriminatoire ou sexuel et de violences sexuelles et sexistes :

- reprend contact avec l'auteur du signalement dans les 12h ouvrées ;
- recueille auprès de l'auteur du signalement les éléments permettant une compréhension de la situation ;
- rappelle à l'auteur du signalement, le cas échéant, qu'il peut aussi bénéficier d'un accompagnement psychologique, en le mettant en relation avec le prestataire du ministère chargé de l'agriculture en charge des prestations de soutien psychologique individuel ;
- informe l'auteur du signalement des modalités, des conditions et des effets de la protection fonctionnelle prévue par l'article L134-1 du code général de la fonction publique ;
- donne à l'auteur du signalement des informations afin qu'il puisse, à son initiative, mettre en œuvre les modalités de résolution qui lui paraissent les plus adaptées à sa situation. Ce mode opératoire produit ses effets lorsque l'agent réussit, par sa démarche personnelle, à résoudre la difficulté rencontrée. Le dossier est alors clôturé ;
- recueille auprès de l'auteur du signalement l'ensemble des pièces justificatives pour étayer les faits rapportés. Le délai de transmission de ces pièces est de 1 mois ;
- produit un rapport de recevabilité du signalement à destination de l'auteur du signalement permettant de rendre compte du niveau de matérialité des éléments rapportés.

Si le rapport fait apparaître que les agissements signalés ne sont pas matérialisés ou insuffisamment ou qu'ils n'entrent pas dans le champ de compétence du dispositif, le signalement est clôturé.

Si le rapport de recevabilité conclut à la possibilité de poursuivre la démarche en raison de la matérialité des faits rapportés par l'auteur du signalement, et sous réserve de son accord préalable et écrit sur la levée de son anonymat, le signalement fait alors l'objet d'un traitement approfondi par le prestataire.

L'auteur du signalement a la possibilité de mettre en pause l'instruction de son signalement pour une durée de 3 mois maximum avant de transmettre au prestataire son accord concernant la levée de son anonymat et la poursuite du traitement de son signalement. Au-delà de ce délai le signalement est clos si aucune réponse n'a été transmise au prestataire.

Lorsque l'auteur du signalement donne son accord pour la levée de son anonymat et la poursuite de l'instruction de son signalement, le prestataire prend alors contact avec le secrétariat général du ministère, via le bureau de l'action sanitaire et sociale (BASS), pour initier une instruction contradictoire auprès de la structure d'emploi de la victime présumée.

Le service des ressources humaines du ministère peut, à cet effet, saisir le directeur de la structure concernée (direction d'administration centrale, service déconcentré, service à compétence nationale ou établissement public) pour l'informer du signalement et solliciter tous éléments explicatifs utiles en réponse à la situation dénoncée.

---

<sup>9</sup> Le prestataire n'est ni l'avocat du signalant, ni l'avocat de l'administration. Il a un **rôle de conseil neutre pour accompagner les signalants** afin de parvenir avec eux à une **analyse rigoureuse de leur situation**, puis à **formuler des orientations** et réorientations dans le cadre des recours internes disponibles en vue d'une issue favorable.

---

Toute structure saisie par le service des ressources humaines met à sa disposition, dans un délai d'un mois, tous les éléments de nature à faciliter l'instruction du signalement. Des délais de réponse trop longs des autorités d'emplois étant susceptibles de fragiliser la procédure, une relance systématique à la signature de la Secrétaire générale sera envoyée dès lors que l'échéance de retour fixée ne sera pas respectée.

Au terme de son traitement approfondi, sur la base des éléments fournis par la victime présumée, par les services et, le cas échéant, par des témoins, le prestataire transmet son analyse et ses préconisations à la Secrétaire générale du ministère, via le bureau de l'action sanitaire et sociale (BASS), qui décide les suites à y réserver et assure le suivi de leur mise en œuvre, après avis du comité d'expertise pluridisciplinaire (cf. infra).

Dans le cadre d'un traitement approfondi, qui nécessite la levée de l'anonymat de l'auteur du signalement après son accord écrit, le président et le secrétariat du comité d'expertise pluridisciplinaire sont informés de l'instruction contradictoire. Ainsi, en lien avec l'autorité d'emploi et le prestataire, ils veilleront à la protection de la victime présumée afin qu'elle ne subisse aucune mesure de rétorsion ou de pression liée à son signalement.

En cas de situation grave ou de mise en danger, nécessitant une intervention urgente de l'administration (protection du signalant, éloignement de l'auteur présumé), le prestataire saisit directement le secrétariat général après accord de la victime présumée ou information de la victime selon la nature de la situation.

#### **Le rôle du comité d'expertise pluridisciplinaire (CEP) :**

Lorsqu'elle est saisie d'un rapport de situation de la part du prestataire, la secrétaire générale ou le représentant habilité et qu'elle désigne à cet effet, prend, notamment sur la base des préconisations du prestataire, toutes mesures nécessaires visant à traiter la situation et à en tirer les enseignements nécessaires.

Elle s'appuie en tant que de besoin sur un comité qui associe les services et experts jugés utiles à la poursuite de l'instruction de la situation. Le secrétariat de ce comité est assuré par le bureau de l'action sanitaire et sociale (BASS). Appelé « comité d'expertise pluridisciplinaire -CEP », ce comité est composé comme suit :

- la secrétaire générale ou son représentant,
- le chef du service des ressources humaines ou son représentant,
- le directeur général de l'enseignement et de la recherche (DGER) ou son représentant,
- le directeur des affaires juridiques (DAJ) ou son représentant,
- le président du réseau d'appui aux personnes et aux structures (RAPS) ou son représentant,
- le Doyen de l'inspection de l'enseignement agricole (IEA) ou son représentant,
- le président du de la formation spécialisée en santé, sécurité et conditions de travail du CSA ministériel ou son représentant,
- la haute fonctionnaire à l'égalité des droits entre les femmes et les hommes et à la diversité,
- la haute fonctionnaire en charge du handicap et de l'inclusion,
- la conseillère technique nationale du service social du personnel.

Ce comité a pour fonctions :

1° d'évaluer la situation rapportée et de recommander à la secrétaire générale de prendre en tant que de besoin toutes mesures à même de faire cesser les agissements dénoncés, de rétablir le fonctionnement normal du service et d'assurer la protection de la victime présumée et des témoins, y compris contre les pressions ou les représailles dont ils pourraient faire l'objet.

---

Il s'assure que les mesures de protection immédiates et nécessaires de la victime présumée et des témoins sont mises en place par l'autorité compétente.

Il s'assure, le cas échéant, que les signalements sont faits aux autorités judiciaires.

2° Lorsqu'il l'estime nécessaire, de recommander à la secrétaire générale de conduire une enquête administrative auprès des services concernés.

En effet, le traitement des faits signalés peut nécessiter une expertise complémentaire.

Cette expertise prend la forme d'une **enquête administrative du réseau d'appui aux personnes et aux structures (RAPS) ou de l'inspection de l'enseignement agricole (IEA) diligentée à la demande de la secrétaire générale.**

Si le service concerné est une DDI, la saisine du RAPS est effectuée par la secrétaire générale du ministère chargé de l'agriculture en accord avec le Secrétaire général du Ministère de l'Intérieur.

Si la victime ou l'auteur présumé des actes en cause est un personnel enseignant, d'encadrement ou d'éducation d'un établissement public ou privé d'enseignement ou de formation professionnelle, l'enquête administrative est confiée, en accord avec la DGER, **au service de l'inspection de l'enseignement agricole**<sup>10</sup>.

Cette enquête administrative a pour objet d'établir la matérialité des faits rapportés et de formuler des recommandations de toute nature. En cas de procédure pénale, les éléments collectés seront transmis sur sa demande à l'autorité judiciaire.

3° D'examiner les propositions relatives à l'amélioration des normes ou des pratiques, pour remédier aux failles révélées à l'occasion du traitement et de l'analyse de signalements qui lui sont soumis.

La réunion du CEP se tient selon le calendrier validé par ses membres. Des éléments préparatoires sont transmis par le BASS aux membres dans un délai de **7 jours** avant les séances du comité.

L'avis est transmis **dans un délai de 10 jours au plus après la tenue du comité** au directeur de la structure d'affectation, à qui il revient de mettre en œuvre les mesures correctives adaptées pour permettre le traitement de la situation caractérisée, ou transmettre ses observations au comité.

Lorsque l'avis rendu par le CEP porte sur un signalement émanant d'un agent sur budget d'un établissement d'enseignement agricole technique ou supérieur, celui-ci est transmis à la DGER qui se charge de transmettre les préconisations à la direction de l'établissement concerné.

Le directeur de la structure d'affectation informe le comité des suites données, **dans un délai de 1 mois au plus**, à compter de la notification de l'avis de ce dernier. La réponse présente les mesures prises pour faire cesser la situation caractérisée et précise celles mises en place pour empêcher son renouvellement. Une copie de cet envoi est transmise à l'IGAPS ou au doyen de l'IEA qui suit la structure et/ou l'agent concerné et qui doit en vérifier la mise en œuvre.

En tant que de besoin, des mesures conservatoires peuvent être mises en place pour l'instruction du signalement ou la protection du signalant.

La victime présumée est informée, par écrit par le secrétariat général, des mesures prises et de la suite donnée au signalement après avis du comité d'expertise.

Un bilan annuel de l'activité du dispositif de signalement est présenté en comité social d'administration ministériel. Il alimente le bilan de l'évaluation de la politique conduite par le ministère chargé de l'agriculture en faveur de l'égalité professionnelle et de la lutte contre les discriminations et le rapport social unique.

Le secrétariat du comité informe l'organisme spécialisé aux fins de clôture des cas de signalement exposés.

**Le délai cible pour la résolution des cas complexes est de 3 mois après la saisine du dispositif.**

Aux fins de suivi de son activité, le prestataire chargé du recueil, de l'analyse et du traitement de premier niveau du signalement informe le secrétariat général des signalements d'actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissements sexistes qui lui ont été

---

<sup>10</sup> L'enquête administrative confiée à l'IEA dans ce cadre mobilise son domaine à compétence générale (domaine des établissements et des missions de l'enseignement agricole).

---

rapportés et lui transmet, dans un rapport mensuel, l'ensemble des éléments recueillis sous forme strictement anonyme.

#### 4- DÉONTOLOGIE, CONFIDENTIALITÉ ET PROTECTION DES DONNÉES PERSONNELLES

Le service d'écoute et de conseil est assuré par téléphone. Il est rappelé que la prise en charge par la plate-forme du prestataire de conseil n'est possible qu'avec l'accord écrit de la personne concernée et levée de son anonymat auprès du service d'écoute et de conseil.

Le dispositif assuré par des professionnels extérieurs au ministère chargé de l'agriculture, soumis par leurs obligations déontologiques et légales au secret professionnel, garantit la confidentialité de la démarche ainsi que la neutralité, l'indépendance et l'impartialité de traitement.

Ce dispositif est strictement encadré et conforme au règlement général sur la protection des données personnelles (RGPD).

#### D) L'ACTION EN JUSTICE :

Au-delà de la responsabilité de l'employeur pour faire cesser les actes de violences, de discrimination, de harcèlement ou d'agissements sexistes la ou les victimes peuvent **engager des poursuites devant les juridictions**.

La victime doit déposer une plainte au commissariat de police, auprès d'une brigade de gendarmerie, ou directement auprès du procureur de la République.

Par ailleurs, depuis septembre 2019, les victimes de violence conjugale, sexuelle ou sexiste peuvent également signaler les faits sur un portail internet de signalement gratuit, anonyme et disponible 24h/24. Le site est accessible à : <https://www.service-public.gouv.fr/cmi>

Le délai pour porter plainte est de 6 ans après les derniers faits en cas de délit et 1 an en cas de contravention. N'importe qui peut déposer plainte et ce, sans aucune condition (le certificat médical n'est, par exemple, pas exigé). Le dépôt de plainte peut conduire au déclenchement de poursuites pénales contre l'auteur présumé de l'infraction et éventuellement aboutir à sa condamnation ainsi qu'à l'indemnisation de la victime.

---

Une large diffusion de la présente note de service auprès des personnels est demandée. En outre, une campagne de communication nationale est conduite par les chargés de communication de la DICOM et de la DGER au sujet des modalités de fonctionnement du dispositif et les rubriques Intranet dédiées font l'objet d'une mise à jour régulière.

La Secrétaire Générale

Cécile BIGOT-DEKEYZER

## **ANNEXE 1**

Le ministère chargé de l'agriculture, en tant qu'employeur, se doit au titre de son obligation de protection de la santé physique et mentale de lutter contre tout type de discrimination, violence - dont sexiste ou sexuelle - et de harcèlement tels que définis ci-dessous.

### **- Discriminations :**

Textes de références :

Code général de la fonction publique (articles L.131-1 à L. 131-13, L 133-1 à L 133-3 et L.135-4)

Loi n°2001-1066 du 16 novembre 2001 relative à la lutte contre les discriminations.

Loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations (art 1)

L'article L.1132-1 du code du travail définit les critères de discrimination : l'origine, le sexe, les mœurs, l'orientation sexuelle, l'identité de genre, l'âge, la situation de famille ou de grossesse, les caractéristiques génétiques, la particulière vulnérabilité résultant de la situation économique, apparente ou connue de son auteur, de l'appartenance ou de la non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une prétendue race, les opinions politiques, les activités syndicales ou mutualistes, l'exercice d'un mandat électif, les convictions religieuses, l'apparence physique, le nom de famille, le lieu de résidence ou de domiciliation bancaire, l'état de santé, la perte d'autonomie ou le handicap, la capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français, la qualité de lanceur d'alerte, de facilitateur ou de personne en lien avec un lanceur d'alerte.

### **- Harcèlement moral discriminatoire :**

L'article 1 de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations indique que la discrimination inclut « *Tout agissement lié à l'un des motifs mentionnés au premier alinéa et tout agissement à connotation sexuelle, subis par une personne et ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant* ».

### **- Harcèlement sexuel :**

L'article L. 133-1 du code général de la fonction publique définit le harcèlement sexuel comme étant « *constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle répétés 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* » (...) ou « *toute forme de pression grave, même non répétée, exercée 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* ».

### **-Harcèlement moral :**

L'article L. 133-2 du code général de la fonction publique définit le harcèlement moral comme : « *agissements répétés de harcèlement moral 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* ».

**- Agissement sexiste :**

L'article L. 131-3 du code général de la fonction publique définit l'agissement sexiste « *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* ».

**- Agression sexuelle :**

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 222-22-2 du code pénal précise que « *constitue également une agression sexuelle le fait de contraindre une personne par la violence, la menace ou la surprise à subir une atteinte sexuelle de la part d'un tiers* ».

## **ANNEXE 2**

### **Les modalités de protection fonctionnelle**

Instruction technique SG/DAJ/MDA/2025-468 du 17/07/2025 sur les règles applicables en matière de protection fonctionnelle des agents publics du ministère chargé de l'agriculture en cas d'attaque subie à l'occasion ou du fait des fonctions.

**Si un agent estime qu'il est victime d'une attaque à l'occasion ou en raison de ses fonctions**, il peut demander directement à la Direction des affaires juridiques (DAJ) du ministère **le bénéfice de la protection fonctionnelle**.

L'agent doit formaliser sa demande de protection fonctionnelle par un courrier adressé, sous couvert de sa hiérarchie, au conseiller aux affaires pénales et civiles (CAPC) – Ministère de l'agriculture et de l'alimentation – Direction des affaires juridiques – 7, rue Barbet de Jouy 75007 Paris ou d'utiliser le formulaire disponible sur l'intranet.

En cas d'urgence, la demande peut être directement adressée par l'intéressé sur la boîte fonctionnelle [daj.greffe.sg@agriculture.gouv.fr](mailto:daj.greffe.sg@agriculture.gouv.fr)

Cette demande doit être motivée et apporter toutes précisions utiles sur les faits ainsi que tout élément permettant d'en établir la matérialité afin d'éclairer l'administration dans sa prise de décision.

L'accord d'une protection fonctionnelle peut prendre plusieurs formes :

- l'administration protège l'agent (par exemple changement de service, éloignement si cela correspond à un souhait de l'agent, soutien psychologique, engagement de poursuites disciplinaires à l'encontre de l'auteur des faits, mise en place, en lien avec les autorités compétentes, d'une surveillance du domicile etc...),
- lui apporte une assistance juridique (aide dans les procédures judiciaires, notamment devant les juridictions pénales, prise en charge des frais d'avocat sous certaines modalités),
- répare les préjudices subis (paiement des sommes couvrant la réparation du préjudice subi du fait des attaques avant même que la victime n'ait engagé une action contentieuse contre l'auteur de l'acte).

Il appartient à l'administration d'apprécier les moyens les plus appropriés aux circonstances pour mettre en œuvre la protection qu'elle doit à ses agents, et qui comprend d'abord et avant tout des mesures de prévention et de soutien, pour mettre fin aux attaques de toute nature dont l'agent demandeur estime être la victime.



## **ANNEXE 3**

### **Présentation du dispositif de signalement (intranet / chlorofil)**

#### **Discrimination, de quoi est-il question ?**

C'est un **traitement défavorable** appliqué à une personne. Une discrimination est définie comme **une inégalité de traitement fondée** sur l'un des critères interdits. Autrement dit, la discrimination consiste à **traiter différemment des personnes placées dans des situations identiques** en se fondant sur **un critère prohibé par la loi**.

Une discrimination peut résulter soit de comportements individuels, soit de procédures mises en place dans les services ou des modalités de leur mise en œuvre.

#### **Vous pensez être victime ou témoin de discrimination ?**

Vous pouvez :

- **en parler** à votre **responsable hiérarchique**, solliciter un entretien,
- **obtenir des conseils** auprès de votre référent RH, votre assistant/assistante de prévention, conseiller de prévention, ISST, assistant/assistante sociale, médecin de prévention, correspondant handicap de votre structure,
- **en parler** à votre **IGAPS**,
- vous adresser aux **représentants/représentantes du personnels**,
- **contacter la cellule de signalement** des discriminations du MASA.

#### **Quel est le rôle de la cellule de signalement ?**

La cellule est **une voie de recours supplémentaire** créée depuis le 16 avril 2018. Soumise à des **obligations de confidentialité et d'impartialité**, la cellule a pour mission **d'écouter, d'analyser la situation et d'aider** les agents à trouver une solution pour mettre fin aux pratiques discriminatoires lorsqu'elles sont avérées. Ce dispositif est **strictement encadré par la CNIL** qui impose des modalités d'information claire et complète des utilisateurs potentiels du dispositif d'alerte et par une décision du défenseur des droits. L'émetteur de l'alerte doit s'identifier, mais son identité est traitée de manière confidentielle.

#### **Comment contacter la cellule ?**

- en ligne sur la plateforme [conceptsrse.fr/signalement-ma](https://conceptsrse.fr/signalement-ma) avec le code employeur 1881
- par téléphone au 01 49 55 82 41
- par mel à : [signalement.discrimination@agriculture.gouv.fr](mailto:signalement.discrimination@agriculture.gouv.fr)

#### **Pour en savoir plus :**

- [Site du défenseur des droits](#)



MINISTÈRE  
DE L'AGRICULTURE,  
DE L'AGRO-ALIMENTAIRE  
ET DE LA SOUVERAINETÉ  
ALIMENTAIRE

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*



égalité  
diversité

Le ministère de l'Agriculture, de l'Agro-alimentaire  
et de la Souveraineté alimentaire **s'engage**

# La cellule de signalement

des actes de violence,  
de discriminations,  
de harcèlement moral  
ou sexuel et d'agissements  
sexistes

**EN PARLER, C'EST DÉJÀ AGIR !**

OCTOBRE 2025

# DÉFINITIONS



**Une discrimination** est un traitement moins favorable appliqué à une personne par rapport à une autre dans une situation comparable et qui remplit deux conditions cumulatives :

- être fondé sur l'un des 26 critères définis par la loi (origine, sexe, handicap, orientation sexuelle, etc.) et énoncé dans l'article 225-1 du Code pénal ;
- et relever d'une situation visée par la loi (accès à un emploi, un service, un logement, une prestation sociale, etc.).

**Le harcèlement moral** se caractérise par des agissements répétés qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible :

- porter atteinte aux droits et à la dignité du salarié qui en est victime ;
- d'altérer sa santé physique ou mentale ;
- ou de compromettre son avenir professionnel.

**L'agissement sexiste** se 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.

**Le harcèlement sexuel**, deux situations sont à distinguer :

- 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 ;
- 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.

**L'acte de violence** regroupe l'ensemble des comportements, paroles, ou actes qui visent ou ont pour effet de blesser, menacer, humilier ou isoler une personne dans son cadre professionnel. La violence peut être physique, verbale ou psychologique et impacte directement la dignité, la santé et la qualité de vie au travail. Le dispositif de signalement concerne les violences commises entre membres du collectif de travail (collègue ou hiérarchie). En revanche, les violences commises par des tiers sur des agents du ministère relèvent du dispositif de signalement des agressions.



# QUE FAIRE EN CAS DE DISCRIMINATION, HARCÈLEMENT, VIOLENCE SEXISTE OU SEXUELLE ?



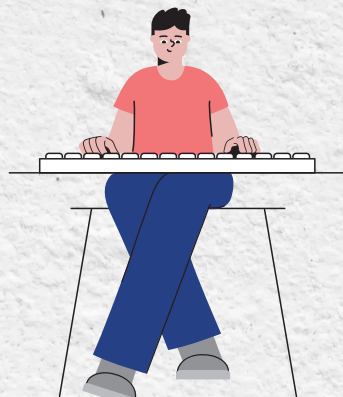
Saisir un **relais de proximité** : RH local, assistant de prévention, conseiller de prévention, ISST, assistante sociale, médecin du travail, correspondant handicap, référent Égalité-Diversité, représentant du personnel.



Solliciter un entretien avec sa **hiérarchie**.



Contacter **la cellule** :  
01 49 55 82 41  
[conceptrse.fr/signalement-ma](https://conceptrse.fr/signalement-ma)  
(code : 1881)



# VOUS ÊTES TÉMOIN DIRECT ?

Si vous êtes témoin direct d'une situation de discrimination, de harcèlement ou de violence sexiste ou sexuelle sur votre lieu de travail, vous pouvez :

- **inciter votre collègue** à se tourner vers sa hiérarchie, un relais de proximité ou la cellule de signalement ;
- à défaut, vous pouvez vous-même **saisir la hiérarchie**, un des relais de proximité ou la cellule de signalement.

té

## QUELLES SONT LES SANCTIONS ENCOURUES ?



Les auteurs de discriminations encourent :

- des sanctions pénales, pouvant aller jusqu'à 5 ans d'emprisonnement et 75 000 € d'amende ;
- des sanctions disciplinaires pouvant aboutir, dans certains cas, à une révocation ;
- des mesures administratives de suspension des fonctions.





# QU'EST-CE QU'UNE CELLULE DE SIGNALEMENT ?

La cellule de signalement a pour vocation d'écouter, d'analyser la situation et d'aider les agents et les managers à trouver une solution afin de mettre fin aux pratiques discriminatoires, aux harcèlements ou aux violences sexistes ou sexuelles.

Ce dispositif ministériel de traitement des signalements est en partie externalisé auprès d'un prestataire composé de professionnels de l'écoute et du conseil juridique. Il se déroule en plusieurs phases :

- le recueil et l'écoute du signalement ;
- le conseil et l'orientation de l'agent (remédiation) ;
- le cas échéant, un traitement approfondi du signalement ;
- le suivi d'exécution des préconisations par l'administration.

Les signalements anonymes ou par un tiers d'une éventuelle situation de discrimination sont possibles, mais leur traitement ne sera poursuivi qu'avec l'accord de l'agent concerné.

Vous trouverez toutes les informations dans la note de service SG/SRH/SDDPRS/2022-613.

## POUR LES MANAGERS

Une assistance en ligne a été mise en place pour informer et conseiller les managers. Si le manager est témoin d'une situation dont il estime qu'elle pourrait relever d'un acte de violence, d'une discrimination, d'un harcèlement moral ou sexuel ou d'un agissement sexiste, il peut demander, auprès du prestataire, des renseignements sur la législation en vigueur et obtenir des conseils sur la conduite à tenir. Cela permet aux managers d'anticiper et d'identifier avec clarté des agissements répréhensibles au sein d'un service (harcèlements, actes de violence, etc.) et de connaître les bons moyens d'action pour y mettre fin. L'anonymat du manager est préservé et les échanges sont confidentiels.



Contactez la hotline manager :

 **01 49 55 82 41**

 [conceptrse.fr/signalement-ma](https://conceptrse.fr/signalement-ma) (code : 1881)

# GUIDE DU SIGNALEMENT

Le ministère lutte contre les situations de discrimination et de harcèlement au travail via un dispositif de signalement géré par Concept RSE, notre prestataire externe, garantissant une tolérance zéro envers ces comportements.

## 1 Je pense être victime ou témoin : je contacte la cellule de signalement

Son service d'accueil peut être contacté 7j/7j de 9h à 19h par téléphone et 24h/24h par internet, mail ou via le QR Code.



## 2 Je suis entendu et soutenu : je suis informé sur mes droits



Le service «écoute et information» de la cellule est composé d'une équipe multidisciplinaire de professionnels experts des risques sociaux.

## 8 Le comité d'expertise pluridisciplinaire étudie mon signalement, décide des suites et informe les parties prenantes

Il recommande des actions (accompagnement, enquêtes, mesures disciplinaires, etc.) à ma structure d'emploi et m'envoie un courrier avec ses conclusions.



## 7 La cellule de signalement transmet ses préconisations au Comité d'expertise pluridisciplinaire

Ce comité est présidé par la secrétaire générale adjointe du ministère, qui se réunit tous les deux mois pour examiner les signalements.



### 3 Si je dépose un signalement, la cellule étudie sa recevabilité

J'ai un mois pour fournir les justificatifs (emails, rapports médicaux, etc.). La cellule analyse ces éléments et rend un rapport de recevabilité.



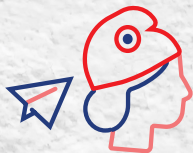
### 4 Je reçois le rapport de recevabilité de la cellule de signalement



Si les éléments sont jugés non recevables, le signalement est clos. Dans le cas contraire, le traitement du signalement se poursuit avec mon accord.

### 6 Le ministère est sollicité par la cellule de signalement

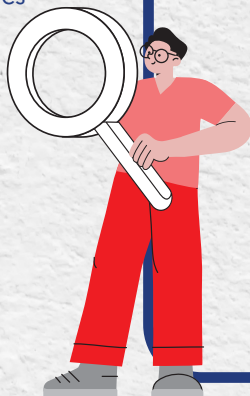
Il a un mois pour répondre et transmettre tous les éléments nécessaires à la cellule.



### 5 Je lève mon anonymat pour que le traitement du signalement se poursuive



La levée de l'anonymat permet à la cellule d'interroger le ministère sur ma situation. Je peux mettre mon dossier en pause pendant 3 mois maximum, au-delà il sera clos.





# LES 26 CRITÈRES DE DISCRIMINATION INTERDITS PAR LA LOI



1. l'origine
2. le sexe
3. les mœurs
4. l'orientation sexuelle
5. l'identité de genre
6. l'âge
7. la situation de famille
8. la grossesse
9. les caractéristiques génétiques
10. la particulière vulnérabilité résultant de sa situation économique apparente ou connue de son auteur
11. l'appartenance ou la non appartenance, vraie ou supposée à une ethnie
12. l'appartenance ou la non-appartenance, vraie ou supposée à une nation
13. l'appartenance ou la non-appartenance, vraie ou supposée à une prétendue race
14. les opinions politiques
15. les activités syndicales ou mutualistes
16. l'appartenance ou la non-appartenance vraie ou supposée à une religion
17. l'apparence physique
18. le nom de famille
19. le lieu de résidence
20. la domiciliation bancaire
21. l'état de santé
22. la perte d'autonomie
23. le handicap
24. la capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français
25. les opinions philosophiques
26. les lanceurs d'alerte



Vous pensez être **victime ou témoin** d'une discrimination sur votre lieu de travail, contactez la cellule de signalement :

☎ **01 49 55 82 41**

🌐 [conceptrse.fr/signalement-ma](https://conceptrse.fr/signalement-ma) (code : 1881)