

# Le harcèlement sexuel et moral dans la fonction publique de l'État

*Analyse juridique, enjeux institutionnels et perspectives syndicales*

Document élaboré par la FSU Culture

## Introduction

La fonction publique de l'État est tenue d'être exemplaire dans la protection de ses agents. Les faits disent autre chose. Le harcèlement moral et sexuel reste un problème persistant, et pas seulement à cause de quelques individus toxiques. Il s'enracine dans des dysfonctionnements organisationnels plus larges : pression sur la productivité, précarisation de certains statuts, hiérarchies qui n'ont pas évolué depuis des décennies.<sup>1</sup>

Au ministère de la Culture, la situation a ses propres particularités. Les métiers artistiques, le prestige médiatique de certaines personnalités, la coexistence de fonctionnaires, contractuels et intermittents – tout cela crée un terrain où le harcèlement peut se camoufler derrière l'« exigence artistique » ou la « culture potache ».<sup>3</sup> La FSU Culture constate que l'arsenal juridique s'est nettement renforcé ces dernières années, mais que son application bute sur une inertie administrative qui semble difficile à déloger.

Ce rapport fait le point sur les mécanismes de lutte existants et identifie les leviers concrets dont disposent les victimes, les témoins et les représentants du personnel.

## Chapitre I – Caractérisation des harcèlements

Qualifier juridiquement le harcèlement, c'est ce qui permet à la victime d'obtenir réparation et à l'administration d'engager des poursuites disciplinaires. Les critères sont posés par le Code général de la fonction publique (CGFP) et précisés au fil de la jurisprudence administrative.

### 1.1. Le harcèlement moral : répétition et dégradation

L'article L. 133-2 du CGFP est clair : aucun agent public ne doit subir des agissements répétés de harcèlement moral ayant pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits, à sa dignité, d'altérer sa santé ou de compromettre son avenir professionnel.<sup>5</sup>

#### Trois points méritent d'être soulignés.

D'abord, la répétition. Le harcèlement suppose plusieurs actes. Un acte isolé, aussi grave soit-il, ne sera pas qualifié de harcèlement moral – même s'il peut constituer une faute disciplinaire ou une injure.<sup>6</sup>

Ensuite, l'intentionnalité – ou plutôt son absence. Le juge administratif, comme la chambre sociale de la Cour de cassation, estime que le harcèlement moral est constitué indépendamment de l'intention de nuire. Ce sont les conséquences objectives sur les conditions de travail qui comptent.<sup>6</sup>

Enfin, les formes que cela peut prendre sont très variées : mesures administratives injustifiées (retrait de missions, changement de bureau, refus de congés), comportements verbaux (critiques devant les collègues, humiliations), ou encore silences organisés – la fameuse « mise au placard ».<sup>7</sup>

## 1.2. Le harcèlement sexuel : un cadre élargi

Le cadre juridique du harcèlement sexuel s'est étoffé pour couvrir des situations qui passaient autrefois sous les radars. L'article L. 133-1 du CGFP distingue deux cas de figure.<sup>5</sup>

Premier cas : les propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste répétés, qui portent atteinte à la dignité de la personne ou créent un environnement intimidant, hostile ou offensant.<sup>9</sup>

Second cas : la pression grave, qui peut être constituée par un seul acte s'il consiste en une pression exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle.<sup>9</sup>

La jurisprudence précise que ces actes peuvent être physiques (contacts non désirés, frôlements), verbaux (propos déplacés sur la tenue, questions sur la vie intime) ou écrits (messages à caractère sexuel).<sup>12</sup>

## 1.3. Le harcèlement « d'ambiance »

C'est l'une des évolutions notables de 2024-2025. La notion de harcèlement « d'ambiance » permet de sanctionner un environnement de travail où circulent des blagues sexistes, des images dégradantes ou des propos graveleux, même si personne n'est visé individuellement.<sup>3</sup> Le témoin qui subit cette ambiance au quotidien, sans l'avoir choisie, peut être reconnu comme victime directe.<sup>3</sup>

Notion	Répétition requise	Critère	Exemple
Harcèlement moral	Oui	Dégradation des conditions de travail	Critiques systématiques, isolement forcé <sup>6</sup>
Harcèlement sexuel	Oui (sauf pression grave)	Connotation sexuelle ou sexiste	Propos salaces répétés, gestes déplacés <sup>12</sup>
Pression grave	Non	But d'obtenir un acte sexuel	Chantage à la promotion <sup>9</sup>
Harcèlement d'ambiance	Oui	Environnement hostile et dégradant	Diffusion de mails pornographiques <sup>3</sup>

## 1.4. L'aménagement de la charge de la preuve

Le législateur a pris acte d'une réalité simple : le harcèlement se déroule souvent sans témoins directs, par des sous-entendus, des non-dits. Exiger des preuves formelles de la victime reviendrait à rendre la protection illusoire. Le droit administratif a donc aménagé la charge de la preuve : l'agent doit soumettre au juge des éléments de fait « laissant présumer » l'existence d'un harcèlement.<sup>7</sup> C'est alors à l'administration de démontrer que les agissements en cause avaient des justifications étrangères à tout harcèlement.<sup>7</sup>

## Chapitre II – L'arsenal législatif, pénal et administratif

La lutte contre le harcèlement repose sur trois axes de responsabilité : pénale pour l'auteur des faits, administrative pour l'employeur public quand il faillit, et disciplinaire pour l'agent fautif.

### 2.1. Le Code pénal

Le harcèlement est un délit. L'article 222-33-2 punit le harcèlement moral de deux ans d'emprisonnement et 30 000 euros d'amende.<sup>6</sup> Les mêmes peines s'appliquent au harcèlement sexuel, avec une aggravation possible (trois ans, 45 000 euros) lorsque les faits sont commis par une personne qui abuse de l'autorité liée à ses fonctions.<sup>11</sup>

Le législateur a aussi créé des infractions complémentaires pour ne pas laisser de zone grise. L'outrage sexiste et sexuel (article 222-33-1-1) permet de sanctionner par des amendes jusqu'à 3 750 euros des propos ou comportements dégradants, même non répétés, quand ils n'atteignent pas encore le seuil du harcèlement ou de l'agression sexuelle.<sup>15</sup> L'agression sexuelle, elle, est punie de cinq ans de prison : tout acte à caractère sexuel commis avec violence, contrainte, menace ou surprise.<sup>12</sup>

### 2.2. Le CGFP : protections statutaires

Au-delà de l'interdiction des harcèlements, le CGFP protège les agents contre toute mesure discriminatoire ou de représailles s'ils ont subi, refusé de subir ou témoigné de tels actes (article L. 133-3).<sup>5</sup> Cette protection couvre aussi les candidats au recrutement, les stagiaires et les apprentis.<sup>6</sup>

### 2.3. La protection fonctionnelle

C'est un devoir de l'administration, pas une option. Les articles L. 134-1 et suivants du CGFP imposent à l'employeur public de protéger l'agent contre les attaques qu'il subit dans l'exercice de ses fonctions.<sup>11</sup> Concrètement, cela passe par la prise en charge des frais de justice et l'accompagnement dans les dépôts de plainte.<sup>11</sup> Cela passe aussi par l'obligation de faire cesser le trouble : séparer la victime de l'agresseur présumé (suspension, changement de service, télétravail imposé à l'agresseur).<sup>11</sup>

Si l'administration refuse la protection fonctionnelle sans justification valable, elle commet une faute de service, contestable devant le tribunal administratif.<sup>19</sup>

## 2.4. Les sanctions disciplinaires

Dès que les faits sont établis par une enquête administrative, l'administration doit engager la procédure disciplinaire. Les sanctions vont de l'avertissement à la révocation, les plus lourdes étant réservées aux comportements les plus graves ou réitérés.<sup>15</sup> Un point à ne pas perdre de vue : la procédure disciplinaire est autonome. L'administration n'a pas besoin d'attendre une condamnation pénale pour sanctionner.<sup>15</sup>

## Chapitre III – Les acteurs de la prévention et du traitement

Un cadre juridique, aussi complet soit-il, ne sert à rien si les acteurs de terrain ne sont pas mobilisés et formés.

### 3.1. Les organisations syndicales et la FSU Culture

En pratique, les représentants du personnel sont souvent le premier recours des agents en difficulté. À la FSU Culture, les militants assurent un accueil et une écoute confidentielle qui permettent aux victimes de sortir de l'isolement.<sup>12</sup> Ils aident à qualifier juridiquement les faits, accompagnent la rédaction des signalements et des demandes de protection fonctionnelle. Dans les instances (CSA, CAP), ils exercent une pression pour que les enquêtes aboutissent réellement et que des sanctions soient prononcées.<sup>1</sup>

### 3.2. La médecine du travail

Le médecin du travail est souvent le premier à repérer les signaux : insomnies, anxiété, burn-out – des symptômes qui apparaissent avant que l'agent ne soit en mesure de dénoncer les faits.<sup>10</sup> Tenu au secret médical, il peut orienter vers des soins spécialisés et préconiser des aménagements de poste pour soustraire la victime à l'influence de l'harcéleur.<sup>10</sup> Il intervient aussi en amont, en conseillant l'administration sur l'évaluation des risques psychosociaux.<sup>22</sup>

### 3.3. Les instances de dialogue social

La réforme du dialogue social a redistribué les rôles.<sup>22</sup>

Le CSA et sa formation spécialisée (FS) ont récupéré les missions des anciens CHSCT. La formation spécialisée est consultée sur la politique de prévention et peut déclencher des enquêtes en cas de danger grave et imminent.<sup>24</sup> Le CSA débat chaque année du bilan social, y compris du nombre de signalements pour harcèlement.<sup>22</sup>

Les CAP (pour les fonctionnaires) et CCP (pour les contractuels) restent compétentes sur les situations individuelles : un agent qui s'estime lésé dans sa carrière à la suite d'un harcèlement (refus de promotion, notation injuste), ou lors des conseils de discipline.<sup>22</sup>

### 3.4. Le dispositif de signalement du ministère de la Culture

L'arrêté du 13 juin 2022 a doté le ministère d'un cadre spécifique.<sup>17</sup> Il prévoit une cellule d'écoute externe – un prestataire indépendant pour garantir la neutralité du premier accueil. Il impose une procédure interne avec accusé de réception sous trois jours, information systématique sur la protection fonctionnelle, et obligation de mener une enquête administrative impartiale.<sup>17</sup> Un comité interdisciplinaire de suivi, présidé par le secrétariat général, veille à ce que les alertes soient effectivement traitées et à la coordination entre les directions (DRAC, établissements publics).<sup>17</sup>

## Chapitre IV – L'alerte éthique et les lanceurs d'alerte

Le harcèlement se nourrit du silence. Protéger ceux qui parlent – victimes ou témoins – conditionne l'efficacité de tout le dispositif.

### 4.1. De la loi Sapin II à la loi Wasserman

Le statut du lanceur d'alerte a été renforcé par la loi du 21 mars 2022.<sup>27</sup> Est reconnu lanceur d'alerte l'agent qui signale, sans contrepartie financière directe et de bonne foi, des violations de la loi ou des faits portant atteinte à l'intérêt général. Cela inclut explicitement le harcèlement moral et sexuel.<sup>27</sup> Autre avancée concrète : l'obligation de signalement interne préalable a été supprimée. L'agent peut saisir directement le Défenseur des droits ou le Procureur s'il craint des représailles ou si le signalement interne est voué à l'échec.<sup>27</sup>

### 4.2. Le statut de « facilitateur »

C'est l'une des innovations de 2022. Le « facilitateur » est toute personne physique ou organisation syndicale qui aide le lanceur d'alerte dans son signalement.<sup>27</sup> Les facilitateurs bénéficient des mêmes protections contre les représailles que le lanceur d'alerte lui-même.<sup>27</sup> En clair, un collègue qui témoigne pour soutenir une victime ne risque plus sa carrière pour autant.

### 4.3. Rompre l'isolement par la solidarité

Les collègues ont un rôle concret pour « objectiver » le harcèlement. Dans la fonction publique, où la hiérarchie pèse lourd, le témoignage des pairs est souvent le seul moyen de contrer la version officielle de l'administration.<sup>12</sup> Les agents sont encouragés à utiliser la fiche outil n°4 (attestation de témoin) pour consigner des faits précis, datés et circonstanciés.<sup>12</sup> La FSU Culture rappelle que dénoncer des faits répréhensibles, ce n'est pas de la délation : c'est un acte de protection de la communauté de travail.<sup>32</sup>

## Chapitre V – L'inertie administrative et les obstacles

Le cadre juridique existe. Les organisations syndicales et le Défenseur des droits le rappellent régulièrement : le problème, c'est son application.<sup>18</sup>

### 5.1. Les failles des enquêtes internes

Quand un signalement est fait, l'administration lance généralement une « enquête interne ». Le problème, c'est que ces enquêtes souffrent souvent de biais sérieux.<sup>14</sup>

Les enquêteurs viennent fréquemment de la DRH ou du service concerné. Ils peuvent être tentés, consciemment ou non, de protéger l'institution plutôt que de chercher la vérité.<sup>14</sup> Le Défenseur des droits a relevé des cas où, malgré des témoignages convergents, les conclusions de l'enquête évacuent le harcèlement pour parler d'un simple « conflit interpersonnel ». <sup>14</sup> Sans parler de la lenteur : des enquêtes qui s'étirent sur plus d'un an, laissant la victime dans une souffrance et une incertitude insoutenables.<sup>19</sup>

### 5.2. La « figure du génie » et la psychologisation des victimes

Dans le secteur culturel, un obstacle supplémentaire tient à la fascination pour le « talent » de certains directeurs ou cadres.<sup>4</sup> L'administration peut être tentée d'excuser des comportements tyranniques au nom de l'exigence artistique ou de la renommée de l'intéressé.<sup>4</sup> Parallèlement, la parole de la victime est retournée contre elle : on l'accuse d'être « trop sensible », « fragile », d'avoir une « distorsion perceptuelle de la réalité ». <sup>14</sup> Le but est de transformer un problème structurel en défaillance psychologique individuelle.

### 5.3. Les « procédures bâillons »

Le rapport de la commission d'enquête de l'Assemblée nationale (2025) pointe l'usage croissant de « procédures bâillons » : des actions en diffamation engagées par les auteurs présumés contre les victimes ou les témoins pour les faire taire.<sup>4</sup> L'inertie est aussi alimentée par une culture de la minimisation. Le rapport note que 63 % des femmes victimes de violences sexuelles sans contact considèrent encore que ce n'est « pas grave » – en l'absence de reconnaissance par l'institution, elles finissent par intérioriser cette idée.<sup>4</sup>

## Chapitre VI – Jurisprudence et focus sur le ministère de la Culture

L'analyse des décisions de justice éclaire la façon dont le juge administratif trace la frontière entre pouvoir de direction et droit à la sécurité des agents.

### 6.1. L'arrêt « Ministre de la Culture c/ M. B »

Cette affaire (Conseil d'État, 2016) illustre bien la difficulté de qualification.<sup>8</sup> M. B, attaché d'administration à Marseille, avait été suspendu puis muté après la découverte d'un désordre extrême dans son bureau – il y mangeait et y dormait. La Cour administrative d'appel de Marseille avait retenu le harcèlement moral. Le Conseil d'État a cassé cet arrêt : les mesures prises par l'administration, bien que sévères, étaient justifiées par le comportement de l'agent et ne visaient pas à le harceler.<sup>8</sup>

L'enseignement est le suivant : la sévérité d'une mesure ne suffit pas à caractériser le harcèlement. Il faut regarder si elle est justifiée par l'intérêt du service.

## 6.2. Les établissements culturels et l'enseignement supérieur

Musées, écoles d'architecture, opéras : ces structures présentent des risques accrus. Le Défenseur des droits a été saisi de signalements concernant des violences sexistes et sexuelles dans des établissements d'enseignement supérieur Culture.<sup>35</sup> La précarité des agents contractuels – souvent sur des postes permanents mais renouvelés en CDD – facilite les chantages et l'omerta.<sup>1</sup> La jurisprudence récente (2024-2025) insiste sur la responsabilité de l'établissement public pour défaut de surveillance et manquement à son obligation de sécurité.<sup>14</sup>

## 6.3. Le Défenseur des droits : constats et manquements

Dans plusieurs décisions récentes (2021-2024), le Défenseur des droits a critiqué l'absence de mesures de protection malgré des alertes émanant de la médecine du travail ou du CHSCT.<sup>19</sup> Un cas est parlant : une conseillère pédagogique dont la supérieure a pu poursuivre son harcèlement pendant des années, malgré les signalements. L'administration a préféré muter la victime plutôt que de sanctionner l'agresseur – ce qui a évidemment aggravé le préjudice.<sup>19</sup>

## Conclusion

Le cadre juridique pour lutter contre le harcèlement dans la fonction publique est désormais complet. Il protège, il réprime. Mais entre la loi et la réalité des bureaux et des ateliers, le fossé reste large. L'inertie administrative – motivée par la volonté de préserver une paix sociale de façade ou de protéger l'image de l'institution – reste le premier obstacle.

La FSU Culture identifie trois leviers concrets.

Il faut former l'ensemble de la chaîne hiérarchique aux mécanismes du harcèlement et aux biais de genre. Il faut externaliser les enquêtes administratives pour garantir leur impartialité et couper les conflits d'intérêts. Et il faut soutenir sans ambiguïté les lanceurs d'alerte et les représentants du personnel qui, au quotidien, sont les premiers remparts.

Tant que les sanctions disciplinaires resteront rares ou symboliques, et que la protection des victimes tardera à se mettre en place, rien ne changera en profondeur. C'est une tolérance zéro réelle – pas affichée, réelle – qui transformera la culture administrative.

## Bibliographie et sources

### Lois et codes

- Code général de la fonction publique (CGFP), articles L. 131-1, L. 133-1 à L. 133-3, L. 134-1 à L. 135-10.
- Code pénal, articles 222-33 (harcèlement sexuel) et 222-33-2 (harcèlement moral).
- Loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 (loi Sapin II).
- Loi n° 2022-401 du 21 mars 2022 (loi Wasserman).

### Textes réglementaires et circulaires

- Arrêté du 13 juin 2022 relatif au dispositif de signalement au ministère de la Culture (NOR : MICB2217491A).
- Décret n° 2020-256 du 13 mars 2020 (dispositif de signalement).
- Circulaire du 9 mars 2018 relative à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique.

### Rapports institutionnels

- Défenseur des droits, décision-cadre n° 2025-013 sur le recueil des signalements.
- DGAFP, rapport annuel 2023 sur la diversité et l'égalité professionnelle dans la fonction publique.
- Assemblée nationale, rapport de la commission d'enquête sur les violences dans les milieux artistiques (avril 2025).

### Jurisprudence

- Conseil d'État, 11 juillet 2011, Mme M..., n° 321225.
- Conseil d'État, 9 novembre 2016, ministre de la Culture c/ M. B..., n° 396365.
- Cour de cassation, Soc., 10 novembre 2009, n° 08-41.497.

### Sources des citations

1. CFDT-CULTURE : syndicat des personnels du ministère de la Culture – Pour un syndicalisme responsable !, consulté le mars 31, 2026, <http://www.cfdt-culture.org/>
2. Rapport de la Mission interministérielle sur les violences sexistes et sexuelles sous relation d'autorité ou de pouvoir, Se, consulté le mars 31, 2026, <https://www.egalite-femmes-hommes.gouv.fr/sites/efh/files/2024-11/20241118-Rapport-VSS.pdf>

3. Harcèlement collectif : quand l'agression d'un seul devient la souffrance de tous - UNSA, consulté le mars 31, 2026, <https://www.unsa.org/Harcelement-collectif-quand-l-agression-d-un-seul-devient-la-souffrance-de-tous.html>
4. N° 1248 - Assemblée nationale, consulté le mars 31, 2026, [https://www.assemblee-nationale.fr/dyn/17/rapports/cecine/l17b1248-ti\\_rapport-enquete.pdf](https://www.assemblee-nationale.fr/dyn/17/rapports/cecine/l17b1248-ti_rapport-enquete.pdf)
5. Chapitre III : Protection contre le harcèlement (Articles L133-1 à L133-3) - Légifrance, consulté le mars 31, 2026, [https://www.legifrance.gouv.fr/codes/section\\_lc/LEGITEXT000044416551/LEGISCTA000044420953/](https://www.legifrance.gouv.fr/codes/section_lc/LEGITEXT000044416551/LEGISCTA000044420953/)
6. Prévenir et lutter contre le harcèlement moral, consulté le mars 31, 2026, [https://auvergnerhonealpes-spectacle vivant.fr/wp-content/uploads/2024/06/Fiche-Pratique\\_Harcelement-moral-Juin-2024.pdf](https://auvergnerhonealpes-spectacle vivant.fr/wp-content/uploads/2024/06/Fiche-Pratique_Harcelement-moral-Juin-2024.pdf)
7. CAA de DOUAI, 2ème chambre, 02/04/2025, 24DA00104, Inédit au recueil Lebon, consulté le mars 31, 2026, [https://www.legifrance.gouv.fr/ceta/id/CETATEXT000051428635?dateDecision=&init=true&page=1&query=%22article+L133-2%22+du+%22Code+de+justice+administrative%22&searchField=ALL&tab\\_selection=cetat](https://www.legifrance.gouv.fr/ceta/id/CETATEXT000051428635?dateDecision=&init=true&page=1&query=%22article+L133-2%22+du+%22Code+de+justice+administrative%22&searchField=ALL&tab_selection=cetat)
8. 1 N° 396365 Ministre de la culture et de la ... - Conseil d'État, consulté le mars 31, 2026, [https://www.conseil-etat.fr/fr/arianeweb/CRP/conclusion/2016-11-09/396365?download\\_pdf](https://www.conseil-etat.fr/fr/arianeweb/CRP/conclusion/2016-11-09/396365?download_pdf)
9. consulté le mars 31, 2026, [https://www.cdg-64.fr/index.php?eID=dumpFile&t=f&f=11683&token=aa23ca0f87b56bfe76c8aae8926daaa041876d16#:~:text=Sont%20assimil%C3%A9s%20au%20harc%C3%A8lement%20sexuel,'un%20tiers%20\(article%20L](https://www.cdg-64.fr/index.php?eID=dumpFile&t=f&f=11683&token=aa23ca0f87b56bfe76c8aae8926daaa041876d16#:~:text=Sont%20assimil%C3%A9s%20au%20harc%C3%A8lement%20sexuel,'un%20tiers%20(article%20L)
10. cdg 33 - harcèlement sexuel, consulté le mars 31, 2026, [https://www.cdg33.fr/wp-content/uploads/ressources/20230621\\_HARCELEMENT\\_SEXUEL.pdf](https://www.cdg33.fr/wp-content/uploads/ressources/20230621_HARCELEMENT_SEXUEL.pdf)
11. Violences internes - Harcèlement sexuel | Espace Droit Prévention, consulté le mars 31, 2026, <https://www.espace-droit-prevention.com/fiches-pratiques/violences-internes-harcelement-sexuel/violences-internes-harcelement-sexuel>
12. Fiches pratiques sur la conduite à tenir dans les situations de ..., consulté le mars 31, 2026, <https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/Etre%20agent%20public/Diversite/fiches-reflexes-harcelement-sexuel.pdf>
13. Le harcèlement sexuel dans le cadre du travail, consulté le mars 31, 2026, <https://www.inspq.qc.ca/violence-sexuelle/contextes/harcelement-au-travail>

14. Décision 2024-105 du 11 juillet 2024 relative au harcèlement sexuel ..., consulté le mars 31, 2026, [https://juridique.defenseurdesdroits.fr/doc\\_num.php?explnum\\_id=22290](https://juridique.defenseurdesdroits.fr/doc_num.php?explnum_id=22290)
15. Lutter contre les violences sexistes et sexuelles dans la fonction ..., consulté le mars 31, 2026, <https://www.transformation.gouv.fr/files/ressource/Guide%20C2%AB%20Lutter%20contre%20les%20violences%20sexistes%20et%20sexuelles%20dans%20la%20fonction%20publique%20E2%80%93%20guide%20des%20outils%20statutaires%20et%20disciplinaires%20C2%BB.pdf>
16. PRÉVENTION DES VIOLENCES ET HARCÈLEMENTS SEXISTES ET SEXUELS DANS LE SECTEUR DU SPECTACLE CLAIRE LONCHAMPT-FINE - Le CNM, consulté le mars 31, 2026, <https://cnm.fr/wp-content/uploads/2024/01/Fiches-pratiques-des-Nuits-de-Fourviere-sur-la-prevention-des-risques-VHSS.pdf>
17. Arrêté du 13 juin 2022 relatif au dispositif de recueil et de traitement des signalements des actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel et des agissements sexistes au ministère de la culture - Légifrance, consulté le mars 31, 2026, <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000045979730>
18. Le Défenseur des droits, vigie des droits des agents publics - L'Autonome de Solidarité Laïque, consulté le mars 31, 2026, <https://www.autonome-solidarite.fr/articles/le-defenseur-des-droits-vigie-de-la-protection-fonctionnelle-et-des-droits-des-agents-publics/>
19. Décision 2021-268 du 14 octobre 2021 relative à ... Catalogue en ligne, consulté le mars 31, 2026, [https://juridique.defenseurdesdroits.fr/index.php?lvl=notice\\_display&id=41311&opac\\_view=-1](https://juridique.defenseurdesdroits.fr/index.php?lvl=notice_display&id=41311&opac_view=-1)
20. Décision 2021-270 du 13 octobre 2021 relative à ... Catalogue en ligne, consulté le mars 31, 2026, [https://juridique.defenseurdesdroits.fr/index.php?lvl=notice\\_display&id=41312](https://juridique.defenseurdesdroits.fr/index.php?lvl=notice_display&id=41312)
21. PEPS N°0 - la CGT Culture, consulté le mars 31, 2026, <https://cgt-culture.fr/peps-n0-34101/>
22. Commissions et comité consultatifs dans la fonction publique : CAP, CCP, comités sociaux, consulté le mars 31, 2026, <https://www.service-public.gouv.fr/particuliers/vosdroits/F18797>
23. Politique de prévention des risques professionnels dans les établissements d'enseignement supérieur et de recherche - Année 2023, consulté le mars 31, 2026, <https://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/fr/bo/23/Hebdo12/ESRH2306123X.htm>
24. CSA, FS, CAP, CCP : quezako - snetap-fsu, consulté le mars 31, 2026, <https://www.snetap-fsu.fr/CSA-FS-CAP-CCP-quezako.html>
25. CAP, CCP et CSA – L'essentiel - UNSA ITRF BiO, consulté le mars 31, 2026, <https://www.unsa-itrf-bio.com/cap-ccp-et-csa-lessentiel/>

26. Les CAP et CCP - CGT-SMAST, consulté le mars 31, 2026, <https://smast.syndicatcgt.fr/cap-et-ccp/>
27. Loi 21 mars 2022 Waserman protection des lanceurs d'alerte | vie-publique.fr, consulté le mars 31, 2026, <https://www.vie-publique.fr/loi/282472-loi-21-mars-2022-waserman-protection-des-lanceurs-dalerte>
28. Lanceurs d'alerte en entreprise - Service Public, consulté le mars 31, 2026, <https://www.service-public.gouv.fr/particuliers/vosdroits/F32031>
29. L'alerte éthique dans la fonction publique territoriale | Cairn.info, consulté le mars 31, 2026, <https://droit.cairn.info/revue-les-informations-administratives-et-juridiques-2025-7-8-page-2?lang=fr>
30. Dispositif d'alerte interne | AFJE, consulté le mars 31, 2026, <https://www.afje.org/ressources/consulter-document/guide-alerte-interne>
31. « Libres ensemble » - IRES, consulté le mars 31, 2026, [https://ires.fr/wp-content/uploads/2023/02/Libres\\_Ensemble\\_UNSA.pdf](https://ires.fr/wp-content/uploads/2023/02/Libres_Ensemble_UNSA.pdf)
32. Actualités - Pierre Farge, consulté le mars 31, 2026, <https://pierrefarge.com/actualites/>
33. Décision-cadre sur le recueil des signalements et l'enquête interne en cas de discrimination et de harcèlement sexuel dans l'emploi privé et public | DILCRAH, consulté le mars 31, 2026, <https://www.dilcrah.gouv.fr/ressources/decision-cadre-sur-le-recueil-des-signalements-et-lenquete-interne-en-cas-de-discrimination-et-de-harcelement-sexuel-dans-lemploi-prive-et-public>
34. A ASSEMBLÉE NATIONALE - Assemblée nationale, consulté le mars 31, 2026, <https://www.assemblee-nationale.fr/15/pdf/rap-info/i0611.pdf>
35. Décision-cadre 2025-019 du 5 février 2025 relati... Catalogue en ligne, consulté le mars 31, 2026, [https://juridique.defenseurdesdroits.fr/index.php?lvl=notice\\_display&id=53669](https://juridique.defenseurdesdroits.fr/index.php?lvl=notice_display&id=53669)
36. Égalité et lutte contre les VHSS - Scène Ensemble, consulté le mars 31, 2026, <https://www.sceneensemble.com/ressources/egalite-et-lutte-contre-les-vhss/>
37. Lettre du tribunal administratif de Paris, consulté le mars 31, 2026, <https://paris.tribunal-administratif.fr/Media/mediatheque-ta-paris/import/lettre-n-52>

Document élaboré par la FSU Culture.