



MINISTÈRE
DE L'ACTION
ET DES COMPTES
PUBLICS

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Direction générale
de l'administration et
de la fonction publique

La protection des agents publics contre les violences en milieu professionnel

Groupe de travail du 17 novembre 2025

Ordre du jour

- 1. Constats**
- 2. Les dispositifs existants**
- 3. Ambition « Mieux protéger les agents publics »**
- 4. Echanges**
- 5. Proposition de méthodologie**

1

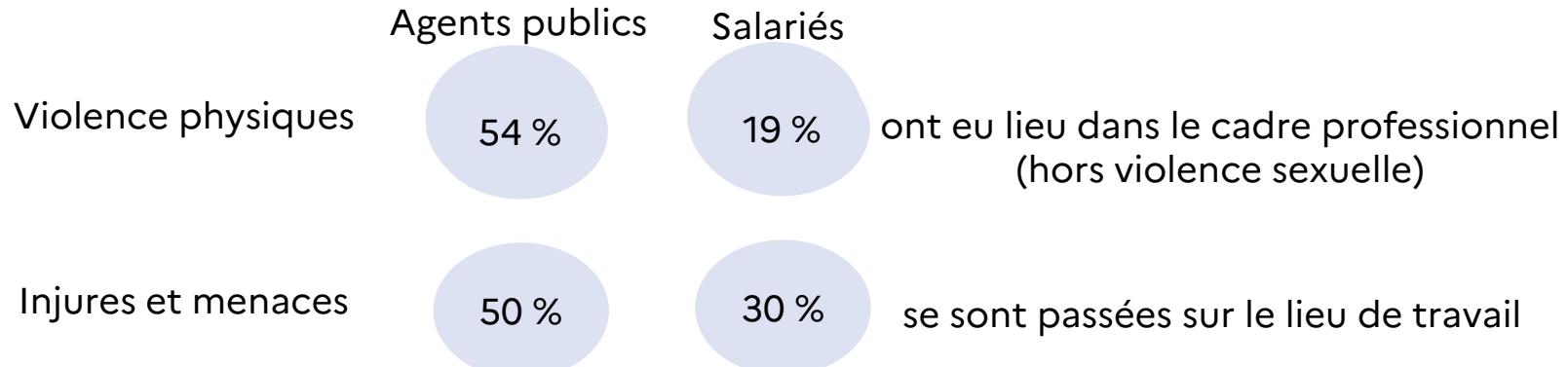
CONSTATS

3 versants

1. Constats

Enquête Vécu et Ressenti des personnes en matière de Sécurité (VRS) conduite par le ministère de l'Intérieur (2023)

En 2022, les agents publics sont plus souvent victimes de violences au travail que les salariés du privé (16 % contre 13 %), notamment en matière d'injures, de menaces ou de harcèlement moral. Cet écart est lié à une **plus forte exposition professionnelle**.



1. Constats

3 versants

Agents publics



Salariés



déclarent avoir souvent ou de temps en temps un sentiment d'insécurité sur le lieu de travail

45 % policiers, militaires et pompiers

37 % professions intermédiaires de la santé et du travail social

15% cadres administratifs et techniques

1. Constats



Les violences ont des conséquences individuelles et collectives qui appellent à la mise en place de mesures de protection par l'employeur.

Accidents de service pour « violence, agression » en 2023

Banque nationale de données

Fonction publique hospitalière

1 491
événements

dont 44,7 % avec arrêt de travail

Fonction publique territoriale

1 793
événements

dont 57,4 % avec arrêt de travail (hors SDIS)

1. Constats



Les synthèses nationales des RSU sur l'état des collectivités territoriales de 2022 et 2023 rappellent la **dimension genrée des violences au travail** dans les collectivités territoriales

- Les hommes subissent majoritairement des actes de violence physique (53 % des victimes sont des hommes).
- Les femmes subissent majoritairement des actes de violence sexuelle (82 % des victimes), des actes d'agissements sexistes (88 % de femmes) et actes d'harcèlement sexuel (87 %).

Les actes de violence à caractère sexuel ou les agissements sexistes proviennent majoritairement du milieu professionnel, tandis que les violences physiques et menaces émanent surtout des usagers.

1. Constats



Le rapport 2025 de l'observatoire national des violences en santé sur les données 2023-2024 met en lumière :

- persistance des violences en milieu de santé avec une diversification de leurs formes incluant désormais les violences numériques
- hausse de 7% des signalements (sans préjudice de leur analyse) qui traduit à la fois une augmentation du sentiment de vulnérabilité et une meilleure utilisation de la plateforme nationale de déclaration

1. Constats



Parmi les signalements des personnels des établissements de santé :

- 40% concernent des faits d'insultes et et injures
- 45% concernent des faits de violences physiques
- Baisse de 3% des signalements pour faits de violence avec arme

Les atteintes aux personnes remontées au sein des signalements ONVS

En établissement de santé :

Niveau de gravité du signalement	2023	2024	Évolution entre 2023 et 2024
Niveau 1 (insultes, injures)	6696	7291	9 %
Niveau 2 (menaces d'atteinte à l'intégrité physique)	2266	2480	9 %
Niveau 3 (violences physiques)	7734	8499	10 %
Niveau 4 (violences avec arme, etc.)	569	552	-3 %
Total général	17265	18822	9 %

Niveau de gravité des atteintes aux personnes signalées en établissements de santé en 2023 et 2024

1. Constats

Banalisation de la violence du quotidien : remarques déplacées, commentaires non-sollicités

Emergence de nouvelles formes de violences notamment les violences numériques via les réseaux sociaux

Les incivilités au travail sont généralement définies comme des comportements de faible intensité, qui s'opposent aux normes d'échange et au respect d'autrui attendus et nécessaires dans un cadre professionnel. Les incivilités numériques adviennent lors des échanges électroniques.

Les **outils de communication numériques apparaissent comme de nouveaux canaux de diffusion des incivilités** déjà existantes (messagerie électronique, à la visioconférence ou encore à la messagerie instantanée).

Civilinum - Programme de recherche académique sur les incivilités numériques au travail (Région Nouvelle-Aquitaine – 5 laboratoires)

2

LES DISPOSITIFS DE PROTECTION EXISTANTS

2. Les dispositifs existants

■ Prévention

- Le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP)
- Le programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail (PAPRIPACT)
- La formation : communication non-violente, techniques de désescalade, accueil des usagers
- La cellule de veille RPS

« L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs » - Art. L4151-1 du Code du travail

« Aucun agent public ne doit subir des atteintes volontaires à son intégrité physique, des actes de violence, des menaces ou tout autre acte d'intimidation. » - Art. L135-6 A du CGFP

Circulaire du 11 juin 2024 relative à l'élaboration du DUERP et du PAPRIPACT dans la fonction publique

Engagement « respect mutuel » du référentiel Marianne dans le cadre de Services Publics +

2. Les dispositifs existants

▪ Identification et traitement

- Les dispositifs de signalement des actes de violences, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes
- L'enquête administrative interne
- La procédure disciplinaire

Article L135-6 du CGFP : dispositif de recueil des signalements des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes précisé par les articles R135-1 et suivants → Agents et Témoins

Circulaire du 2 novembre 2020 visant à renforcer la protection des agents publics face aux attaques dont ils font l'objet dans le cadre de leur fonctions

Titre III du CGFP : Procédure disciplinaire

2. Les dispositifs existants

- **Prise en charge du déclarant / de la victime**
 - La protection fonctionnelle : art. L. 134-1 et suivants du CGFP
 - Signalement effectué sur le fondement de l'article 40 du CPP
 - Accompagnement psychologique

Focus Lanceur d'alerte

Circulaire du 26 juin 2024 qui précise le cadre juridique applicable aux lanceurs d'alerte dans la fonction publique

De la procédure de signalement aux mesures de garantie et de protection des agents à l'occasion d'un signalement

2. Les dispositifs existants

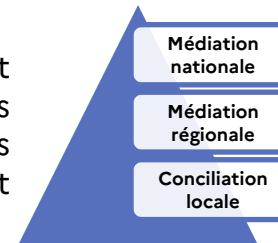
Focus Médiation

Développement des modes alternatifs de règlement des litiges (conciliation, médiation) pour accompagner les parties au conflit à trouver une solution au différend qui les oppose.

Loi du 18/11/2016 de modernisation de la justice du 21ème siècle : introduit la médiation dans le code de justice administrative

FPH

Décret n° 2019-897 du 28/08/2019 instituant un médiateur national et des médiateurs régionaux ou interrégionaux pour les personnels des EP de santé, sociaux et médico-sociaux



2024 - Répartition des saisines de la médiation nationale et régionale par typologie de conflits (rapport d'activité) :

- 50% institutionnel
- 29% interpersonnel
- 21% institutionnel et interpersonnel

3

Ambition « Mieux protéger les agents publics »

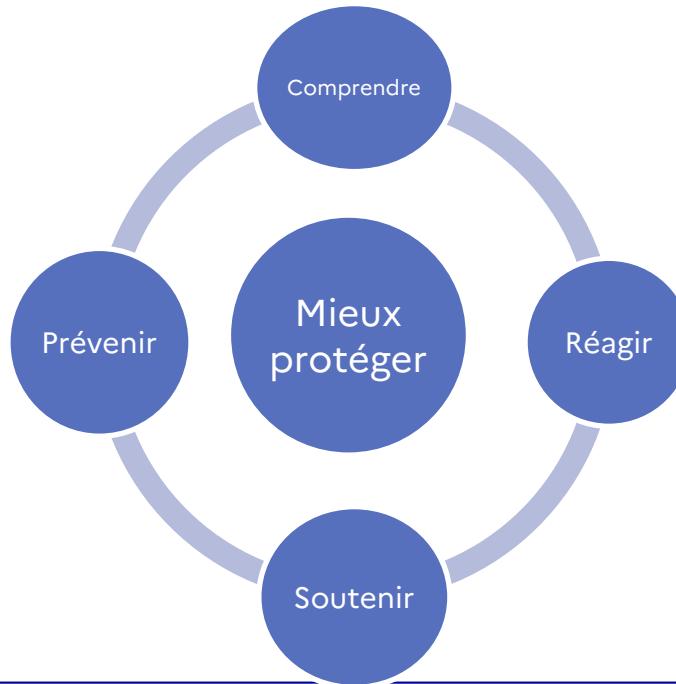
3. Ambition « Mieux protéger les agents publics »

Une approche globale, préventive et curative, de l'exposition aux violences au travail

Diminuer le risque de violence et le sentiment de vulnérabilité perçu par les agents publics

Une organisation pleinement mobilisée dans la prévention, la détection et le traitement des actes de violence en milieu professionnel

3. Ambition « Mieux protéger les agents publics »



Comprendre : mieux mesurer et qualifier les violences en milieu professionnel pour mieux les prévenir

Prévenir : agir sur les facteurs et les circonstances susceptibles de favoriser l'émergence de comportements violents

Réagir : Intervenir et sanctionner systématiquement les comportements et actes violents

Accompagner/Soutenir : mieux prendre en charge les agents qui signalent et/ou sont victimes pour éviter leur isolement

3. Ambition « Mieux protéger les agents publics »

Les violences en milieu professionnel : des situations, comportements et actes très variés (interne, externe, intensité, sanction pénale, sanction disciplinaire, ...) qui appellent des actions adaptées.

Au-delà des dispositifs de signalement prévus par le CGFP, **multiplication/sédimentation** des dispositifs de protection des agents publics contre les violences sous toutes leurs formes (cellules d'écoute et d'accompagnement psychologique, cellules d'appui juridique, dispositifs de signalement, cellules de veilles, ...) avec **des périmètres** différentes (interne et/ou externe).

Conséquences :

- Relative illisibilité des dispositifs pour les agents
- Difficultés de pilotage pour les employeurs



Impacts sur la politique de prévention

Proposition : Réaliser une cartographie/typologie des dispositifs de protection existants et de leur mise en œuvre concrète pour identifier les éventuelles évolutions à prévoir (à moyen terme)

3. Ambition « Mieux protéger les agents publics »

Un priorité à court terme : élaborer une stratégie pour améliorer la protection des agents contre les violences externes

- Ces violences sont souvent les plus intenses et les plus graves ;
- Evolution rapide des formes et canaux d'expression de la violence à l'attention des agents publics

Proposition : élaborer dans le cadre de ce groupe de travail des réponses pour améliorer la protection fonctionnelle, notamment, sur les sujets suivants :

- Multiplication des violences numériques (en ligne, sur les réseaux sociaux)
- Protection Fonctionnelle
- Prise en charge des situations de violences externes par la chaîne pénale
- Sensibilisation / formation des agents et des usagers du service publics
- Accompagnement des agents, témoins, collectifs de travail
- ...

4

Echanges

5

Proposition de méthodologie

5. Proposition de méthodologie

Objectifs



Prendre en compte de manière transversale les enjeux de protection des agents publics face aux violences en milieu professionnel



Lancement des travaux cartographie des cellules et dispositifs de signalement des violences externes/internes



Prioriser les chantiers à conduire dans le champ de la protection contre les violences externes

Prochaines échéances

17 novembre

17 février

?

Groupe de travail DGAFP

Groupe de travail thématique

Groupe de travail thématique