

SG/19-831-162 du 04/11/2019

## PLAN DE LUTTE CONTRE LES VIOLENCES SCOLAIRES

Références : Loi n° 2019-791 du 26 juillet 2019 pour une école de la confiance Article 5 « Art. L. 511-3-1 » - Circulaire n° 2019-122 du 03 septembre 2019 : prévention et prise en charge des violences en milieu scolaire - Circulaire n° SG/POLE SANTE-ARS/DGCS/DGOS/2019/182 du 31 juillet 2019 relative à la mobilisation des Agences Régionales de Santé (ARS) en faveur du plan de lutte contre les violences scolaires - Circulaire n° 2013-100 du 13-08-2013 : prévention et lutte contre le harcèlement à l'école - Décret 2005-1145 du 30 août 2005 relatif aux EPLE

Destinataires : Mesdames et messieurs les chefs d'établissements publics, mesdames et messieurs les directeurs académiques des services de l'éducation nationale, mesdames et messieurs les inspecteurs d'académie, inspecteurs pédagogiques régionaux, mesdames et messieurs les inspecteurs de l'éducation nationale 1er et second degré

Dossier suivi par : M. DELGADO - Tel : 04 42 91 70 41 - antoine.delgado@ac-aix-marseille.fr - M. RUSTERHOLTZ - Tel : 04 42 91 71 64 - eric.rusterholtz@ac-aix-marseille.fr - Mme DESHAYES - Tel : 04 42 91 29 52 - muriel.deshayes@ac-aix-marseille.fr - Mme VIALLET - Tel : 04 42 91 70 50 - mialy.viallet@ac-aix-marseille.fr

La prévention des violences scolaires et du harcèlement est une préoccupation constante du ministère de l'éducation nationale qui en fait une priorité pour la rentrée 2019. L'académie d'Aix – Marseille promeut depuis plusieurs années une politique volontariste en matière de climat scolaire et de lutte contre le harcèlement. La création d'un Groupe Académique Climat Scolaire en 2013 a contribué à développer une démarche visant à sensibiliser les écoles et des établissements scolaires à l'importance d'un climat scolaire serein pour la réussite des élèves. L'élaboration d'un M@gistère académique climat scolaire, la formation de nombreux formateurs inter catégoriels, le déploiement par l'EMAS des enquêtes locales climat scolaire permettent de mettre à la disposition des écoles et des établissements des outils d'aide à l'élaboration de leur diagnostic climat scolaire et de nombreux réseaux d'établissements ont inclus dans leur projet le thème du climat scolaire.

La lutte contre le harcèlement est une priorité académique. La désignation de référents harcèlement académiques et départementaux chargés de déployer sur le territoire une politique de prévention et de traitement des situations de harcèlement est opérationnelle. Des formations d'équipes inter catégorielles dans les établissements favorisent l'appropriation des protocoles de traitement des situations de harcèlement et l'élaboration des plans de prévention des violences.

La création du prix « Non Au Harcèlement » a donné une visibilité réelle de la mobilisation des écoles et des établissements. La formation d'élèves ambassadeurs de la lutte contre le harcèlement est venue compléter l'action volontariste de l'académie.

L'article 5 (Art. L. 511-3-1) de la loi du 26 juillet 2019 pour une école de la confiance prévoit « qu'aucun élève ne doit subir, de la part d'autres élèves, des faits de harcèlement ayant pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions d'apprentissage susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité ou d'altérer sa santé physique ou mentale ». En donnant une assise légale aux actions de prévention menées par le ministère cette disposition impose aux établissements et aux écoles le respect des instructions réglementaires en matière de lutte contre les violences et l'adoption de plans de prévention et de traitement du harcèlement.

Dans sa note aux recteurs du 24 juillet 2019, le ministre présente 10 mesures pour lutter contre le harcèlement scolaire. Pour mettre en œuvre l'ensemble de ces mesures, des dispositions « clé en main » sont proposées à des académies expérimentatrices dont l'académie d'Aix Marseille.

La circulaire n° 2019-122 du 3-9-2019 Prévention et prise en charge des violences en milieu scolaire vise à renforcer les procédures disciplinaires et leur suivi dans les collèges et les lycées, à assurer la protection des personnels et à prendre en charge les élèves hautement perturbateurs.

La présente circulaire définit l'organisation académique et départementale retenue pour mettre en œuvre l'ensemble de ces mesures. Elle rappelle les préconisations induites par la circulaire nationale en matière de procédures disciplinaires pour les EPLE, organise dans les territoires de l'académie (départements, réseaux d'établissements) la prise en charge des victimes et la protection des personnels, accompagne les écoles et les établissements dans la prise en compte des élèves poly-exclus ou hautement perturbateurs et la stratégie académique de prévention et lutte contre le harcèlement. Elle vise à mobiliser l'ensemble des acteurs dans l'académie, les départements, les réseaux et les établissements scolaires en lien avec les partenaires de l'Education Nationale sur la thématique de la violence. Elle promeut l'articulation des divers plans de formation qui concourent à la lutte et la prévention des violences. Elle invite les acteurs académiques, départementaux, dans les réseaux et les établissements à analyser les faits de violence et à établir des tableaux de bord. Un référent académique est nommé par le recteur. Un comité de pilotage académique est créé et s'inscrit au sein du groupe académique climat scolaire (GACS). Ce comité de pilotage est chargé de coordonner l'action des divers intervenants en matière de climat scolaire et de lutte contre le harcèlement : personnes ressources climat scolaire, référents harcèlements, équipes ressources départementales d'aide et d'appui aux établissements scolaires. Les conseillers techniques du recteur (CT-sécurité et chef des EMAS, CT-EVS, CT-santé social, DAVL), le référent académique harcèlement, le référent académique « prévention des violences » désigné par le recteur composent ce comité de pilotage. Chargé de dresser un état des lieux académique des violences, de définir et de mettre en œuvre les actions de prévention et de traitement des violences, ce comité est également en interface avec la mission de lutte contre les violences scolaires de la DGESCO. Il assure le suivi de l'expérimentation du programme « clé en main » en lien avec la mission nationale. Sous l'autorité des DASEN, une cellule départementale de lutte contre les violences scolaires est créée. Cette cellule est chargée de dresser l'état des lieux départemental des violences scolaires, de définir et de mettre en œuvre les actions de prévention des violences et du harcèlement, de venir en appui aux écoles et aux établissements connaissant une crise grave suite à une situation de violence ou de harcèlement. Un référent départemental « prévention des violences » est désigné par chaque DASEN. Les DASEN apporteront toutes les précisions nécessaires sur la composition et les missions des cellules départementales de lutte contre les violences scolaires.

## **1) Lutte contre le harcèlement scolaire**

La disposition dans la loi pour une école de la confiance de l'article 5 (Art. L. 511-3-1) rappelé plus haut, devient donc opposable et impose aux écoles et EPLE le respect des réglementations en matière de prévention des violences et du harcèlement. Conformément au décret 2005-1145 du 30 août 2005 chaque école et chaque EPLE doit se doter d'un Plan de Prévention Violences. La circulaire n° 2013-100 du 13-08-2013 relative à la prévention et à la lutte contre le harcèlement précise que ce plan doit intégrer la prévention du harcèlement et qu'il doit être présenté en conseil d'école et en conseil d'administration.

Pour accompagner les équipes, l'expérimentation du programme « clé en main » mis en œuvre dans l'académie permettra à terme de proposer à toutes les écoles et établissements scolaires les outils d'aide à la constitution de ces plans de prévention.

Afin de sensibiliser les personnels à la problématique du harcèlement des formations d'équipe sont disponibles au Plan Académique de Formation.

Des protocoles de traitement du harcèlement sont proposés par la mission de lutte contre les violences scolaires et consultables sur EDUSCOL. Ils guident les équipes et les pôles ressources des établissements au traitement complexe des situations. Chaque école et chaque établissement doit mettre en œuvre ces protocoles de traitement.

Afin de former ces pôles ressources dans les écoles et les EPLE une formation de formateurs est en cours dans l'académie. Ces formateurs auront pour mission de répondre aux demandes de formations des établissements, des réseaux et des circonscriptions.

La journée nationale du 7 novembre 2019 et la participation au prix « Non Au Harcèlement » sont des actions qui permettent la mobilisation des élèves et des personnels.

Enfin les formations de collégiens et de lycéens ambassadeurs contre le harcèlement favorisent l'engagement des élèves et la prise de conscience de la gravité de ce phénomène.

Le service social en faveur des élèves, au regard de ses missions se mettra à disposition des élèves et des familles, confrontés à des phénomènes de violence au sein des établissements, afin

notamment de les accompagner si besoin vers les associations de victimes avec lesquelles un partenariat aura été construit.

## **2) Modification des procédures disciplinaires et mise à jour de PROCDISC**

En 2018-2019, dans l'académie d'Aix-Marseille, l'application « Procédures disciplinaires » a enregistré 1818 conseils de discipline. Pour information, 1,48% des sanctions ont donné lieu à la mise en place de mesures de responsabilisation. Sur les 1818 conseils de discipline évoqués, 1160 ont abouti à une exclusion définitive de l'établissement sans sursis, soit : 63,81% des décisions votées par les instances ; 489 ont abouti à une exclusion définitive avec sursis soit : 26,9% des décisions. Au-delà du traitement disciplinaire mis en œuvre par les établissements, ce constat pose la place des réponses éducatives, notamment lorsque celles-ci font suite aux violences dirigées contre les élèves et/ou les adultes de l'établissement. Si les faits de violence appellent une réponse efficace et adaptée, les actions de prévention demeurent (notamment dans le cadre du climat scolaire) et constituent un point de vigilance pour la communauté éducative dans son ensemble. A ce titre, l'examen des situations présentées en commission d'appel des conseils de discipline (CACD), fait apparaître des dossiers de vie scolaire dont l'historique ne comporte aucune sanction ni mesure intermédiaire. Certains élèves passent ainsi de « rien » à « tout » lorsqu'une exclusion définitive est prononcée. Cette absence de gradation doit pouvoir être interrogée par les équipes qui veilleront également à actualiser le volet éducatif du projet d'établissement afin d'intégrer les changements de procédures disciplinaires figurant ci-dessous.

La circulaire n° 2019-122 du 03 septembre 2019 introduit une modification des procédures disciplinaires. Les chefs d'établissements veilleront à actualiser leur règlement intérieur afin de le mettre en adéquation avec ces modifications dont vous trouverez ci-dessous les principaux changements :

### **a) Une simplification des procédures disciplinaires**

- Réduction de trois à deux jours ouvrables au moins, après la commission des faits par un élève, du délai à l'issue duquel le chef d'établissement peut prononcer seul une sanction disciplinaire ;
- Raccourcissement de huit à cinq jours des délais de convocation du conseil de discipline et, si le quorum n'est pas atteint, le conseil de discipline est convoqué en vue d'une nouvelle réunion, qui se tient dans un délai minimum de cinq jours et maximum de dix jours, au lieu des huit et quinze jours antérieurement ;
- Allègement des modalités de convocation du conseil de discipline : seul l'élève mis en cause et ses représentants sont convoqués par pli recommandé. Les autres membres pourront être convoqués par tout moyen.

### **b) Un renforcement des réponses disciplinaires**

- Allongement du délai de conservation de certaines sanctions dans le dossier administratif des élèves de façon proportionnée à la gravité de la sanction :
  - \* avertissement : effacement à l'issue de l'année scolaire, comme antérieurement
  - \* blâme et mesure de responsabilisation : effacement à l'issue de l'année scolaire suivante
  - \* exclusion temporaire de la classe et exclusion temporaire de l'établissement ou d'un de ses services annexes : effacement à l'issue de la deuxième année scolaire
  - \* exclusion définitive de l'établissement ou de ses services annexes : effacement au terme de la scolarité de l'élève dans le second degré, comme antérieurement
  - \* allongement de la durée maximum fixée par l'autorité disciplinaire pendant laquelle le sursis pourra être révoqué, désormais alignée sur le délai de conservation des sanctions, sauf en cas d'exclusion définitive pour laquelle cette durée ne peut excéder la fin de la deuxième année scolaire. Cette durée ne pourra en outre être inférieure à l'année scolaire en cours
  - \* révocation systématique du sursis en cas de nouveau manquement au règlement intérieur de l'établissement, lorsque les nouveaux faits peuvent entraîner une sanction d'un niveau égal ou supérieur à celui d'une précédente sanction.

L'application PROSDISC a été actualisée et prend en compte les modifications des procédures disciplinaires relatives à la tenue des conseils de discipline. Pour rappel, un onglet permet au chef d'établissement d'indiquer les sanctions qu'il est amené à prendre en dehors de la réunion du conseil de discipline. La tenue du registre des sanctions étant rappelée par la circulaire, cet onglet permet de garder la mémoire des faits et des sanctions du chef d'établissement devant être présentés au conseil d'administration des EPLE.

### **3) L'aide aux victimes**

En lien avec les dispositifs d'aide et d'écoute existants, le service social des personnels, spécialiste des relations humaines peut être sollicité par les personnels qui souhaitent un conseil pour eux et leurs familles (en référence à la circulaire de 1991 modifiée en 1995). Il accompagnera les personnels qui le souhaitent dans leurs différentes démarches, et facilitera le lien vers les différents services de l'institution mais aussi vers les partenaires externes, notamment les associations d'aides aux victimes.

### **4) La protection des personnels**

#### ***a) Rappel du cadre général***

Dans le cadre d'une politique académique volontariste sur la question de la prévention des violences scolaires et du harcèlement, la protection des personnels mérite que l'on rappelle les dispositifs et ressources qui existent à l'attention de l'ensemble des agents publics titulaires et non titulaires de l'académie.

A ce titre, il convient tout d'abord de lister l'ensemble des services experts qui contribuent à la protection des personnels, puis de faire un focus sur la protection juridique d'une part, les modalités de signalement de harcèlement d'autre part.

#### ***b) Les ressources existantes (personnels de santé, service social, RH de proximité, etc)***

On peut distinguer les services experts qui de par la nature même de leur mission sont au cœur de la question de la protection des personnels, des services de GRH qui contribuent entre autres missions à l'accompagnement des personnels.

##### Santé et sécurité au travail

Outre le service social en faveur des personnels dont la mission a été rappelée ci-dessus, les personnels de l'académie ont à leur disposition des professionnels de santé qui peuvent les accompagner à différents moments de leur vie professionnelle et plus particulièrement lorsqu'ils sont confrontés à des violences dans le cadre de leurs fonctions.

Ainsi la médecine de prévention est en charge de la surveillance médicale des agents et agit en milieu de travail pour éviter toute altération de la santé physique et psychique des agents du fait de leur travail ; elle est un interlocuteur privilégié des agents ou de leur chef de service [ce.sante@ac-aix-marseille.fr](mailto:ce.sante@ac-aix-marseille.fr)

Si l'agent éprouve le besoin d'un accompagnement d'ordre psychologique, il peut également solliciter soit la psychologue clinicienne rattachée à la direction des ressources humaines (04 42 91 71 26), soit un psychologue disponible et joignable dans le cadre du réseau PAS MGEN, partenaire privilégié du ministère de l'Education Nationale (0805 500 005). Les personnels de l'académie porteurs de handicap peuvent faire appel à l'appui du correspondant handicap de l'académie qui pourra les orienter et les accompagner dans toutes les démarches utiles [correspondant-handicap@ac-aix-marseille.fr](mailto:correspondant-handicap@ac-aix-marseille.fr).

Enfin, la Délégation Académique à la Santé, Hygiène et Conditions de Travail DASH CT dispose d'un certain nombre de ressources et informations de nature à aider les agents et chefs de service ou d'établissement qui les sollicitent sur les questions d'organisation du travail ou plus généralement de prévention des risques professionnels [ce.dash@ac-aix-marseille.fr](mailto:ce.dash@ac-aix-marseille.fr).

## Le déploiement de la RH de proximité

Depuis l'année scolaire 2018-2019, le dispositif de la RH de proximité est mis en œuvre dans l'académie ; il sera largement déployé dans le courant de l'année scolaire 2019-2020. Il consiste notamment à développer des contacts fluides et facilités entre les personnels et les professionnels de la GRH que sont les services gestionnaires (Division des personnels enseignants DIPE, Division des personnels d'encadrement, administratifs et techniques DIEPAT, Division de gestion des DSDEN).

Ainsi, les personnels victimes de violences dans le cadre de leur fonction, les agents victimes d'atteinte à leur image ou à leur intégrité, pourront avoir un entretien ou un contact privilégié avec un cadre de service de gestion RH, en proximité de leur lieu d'exercice. Dans un premier temps, ces permanences RH seront mises en œuvre dans les territoires les plus éloignés des services académiques ; à terme, elles ont vocation à se généraliser. Les modalités de prise de rendez-vous dans le cadre des permanences RH de proximité seront indiquées dans une circulaire académique dédiée.

### ***c) La protection juridique***

#### Cadre général

Le principe de la protection juridique des fonctionnaires, est posé par l'article 11 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, modifiée.

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

La protection juridique des fonctionnaires concerne les atteintes aux personnes : agression verbale ou physique, outrage, harcèlement, menaces et injures, dénonciations calomnieuses, actes diffamatoires, ainsi que les agents dont la responsabilité pénale est mise en cause à l'occasion de faits commis dans l'exercice de leur fonction, sans qu'aucune faute personnelle ne puisse leur être reprochée. La collectivité publique protège également les agents des établissements scolaires contre les atteintes aux biens : il s'agira essentiellement de dégradations volontaires de véhicule.

Seul le recteur de l'académie a compétence pour accorder la protection statutaire et déterminer la forme que celle-ci doit revêtir. Elle peut se manifester par un soutien psychologique, une suspension, l'appui financier d'une procédure devant les tribunaux, etc. Par conséquent, une enquête interne préalable et des éléments d'information précis sont indispensables pour sa décision. Pour une atteinte aux biens, l'Etat n'intervient qu'en complément de l'indemnisation de la compagnie d'assurance. Il prend en charge l'ensemble des frais non couverts par l'exécution normale du contrat, c'est à dire le montant de la franchise.

#### Procédure

Il revient à l'agent de solliciter le bénéfice de la protection juridique. C'est une démarche personnelle et doit obligatoirement être adressée par écrit au recteur, en respectant la voie hiérarchique.

Le service juridique instruit le dossier et le recteur communique ensuite sa décision par courrier, en précisant les faits au titre desquels la protection est accordée.

Pour les atteintes à la personne, et si l'agent a porté plainte, le dossier de protection est transmis au Procureur de la République. C'est à ce dernier qu'appartient le choix d'engager ou non des poursuites à l'encontre de l'individu mis en cause. L'agent est informé par le parquet des suites données à sa plainte. Lorsque le procureur décide de poursuivre, l'agent reçoit un avis à victime ou un avis d'audience lui indiquant la date de convocation au tribunal. Il doit alors en informer le service juridique du rectorat. Le rectorat prend en charge les honoraires de l'avocat qu'ils auront désigné pour défendre les intérêts de l'agent. Si celui-ci décide de choisir librement son avocat, une convention d'honoraires est alors établie avec le

rectorat. En l'absence d'accord, la collectivité n'est pas tenue de prendre en charge la totalité des honoraires. Le règlement du surplus appartient alors à l'agent.

Dans tous les cas, le service juridique du rectorat accompagne les agents victimes ou mis en cause durant toute la durée de la procédure aux coordonnées suivantes : 04 42 91 75 15 / 04 42 91 75 24 - [ce.serju@ac-aix-marseille.fr](mailto:ce.serju@ac-aix-marseille.fr) / [ce.pjf@ac-aix-marseille.fr](mailto:ce.pjf@ac-aix-marseille.fr).

#### **d) Les situations de harcèlement au travail**

Des situations de harcèlement moral peuvent exister aussi entre agents.

Dans le prolongement de la circulaire nationale n°2007-047 du 27 février 2007 prise à la suite de la modification de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 et des priorités académiques annoncées, le dispositif présenté ci-dessous prend en compte l'obligation de l'administration de protéger ses agents se trouvant en situation de harcèlement.

Aux termes de l'article 6 quinquies de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983, portant droits et obligations des fonctionnaires, le terme de harcèlement moral est ainsi défini : « *aucun fonctionnaire ne doit subir les 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...* ».

#### **Qu'est-ce que le harcèlement moral ?**

- Le harcèlement moral dans le cadre professionnel se joue dans les relations interpersonnelles de travail, soit entre hiérarchie et subordonnés et ce dans les deux sens, soit entre collègues (extrait du guide de prévention et traitement des situations de violences et de harcèlement dans la fonction publique – DGAFP - édition 2017)
  
- Pour caractériser le harcèlement moral, plusieurs éléments doivent être réunis :
  - o Des agissements négatifs répétés,
  - o Une dégradation des conditions de travail,
  - o Une atteinte aux droits et à la dignité, une altération de la santé physique ou mentale ou le fait de compromettre l'avenir professionnel.

(Extrait du guide de prévention et traitement des situations de violences et de harcèlement dans la fonction publique – DGAFP - édition 2017)

#### **Qui prévenir au sein de l'académie d'Aix-Marseille ?**

La loi protégeant les victimes, tout agent victime ou témoin de suspicion de harcèlement dans le cadre de son travail peut alerter :

- Son supérieur hiérarchique qui en informera Madame la directrice des relations et des ressources humaines à l'adresse : [ce.drrh@ac-aix-marseille.fr](mailto:ce.drrh@ac-aix-marseille.fr)

#### Soit,

- Directement à Madame la directrice des relations et des ressources humaines à l'adresse : [ce.drrh@ac-aix-marseille.fr](mailto:ce.drrh@ac-aix-marseille.fr) si le harceleur présumé est le supérieur hiérarchique.

Pour vous aider à évaluer la situation, il vous est proposé la grille de repérage ci-après qui sera à joindre à un éventuel signalement.

**En tant que personnel, je pense que la situation que je vis ou dont je suis témoin pourrait relever d'une situation de suspicion de harcèlement...que puis-je faire ?**

Pour m'aider à analyser la situation, je peux remplir la grille de repérage ci-dessous (*cocher la case*).

- Je remplis la grille en tant que victime présumée
- Je remplis la grille en tant que témoin

Les types de situation que je rencontre	Exemple	Quand ?	Existe-t-il une preuve ?	Existe-t-il des témoins ?
Des agissements négatifs répétés que je peux noter - observer				
Comportements malveillants				
Critiques dévalorisantes sur la qualité et/ou quantité de travail sans justification objective				
Surveillance abusive				
Autre				
La dégradation des conditions de travail que je peux noter - observer				
Des missions de la fiche de poste ont été retirées				
Mise au placard (ex : mise à l'écart, ne plus participer aux réunions auxquelles je devrais assister...)				
Dégradation des conditions de travail (ex : déménagement injustifié par nécessités de service pour un local exigu, privation d'accès aux outils de travail...)				
Autre				
Des atteintes aux droits et à la dignité que je peux noter - observer				
Accès difficile à la formation				
Frein au déroulement de la carrière				
Autre				

Comment pourrais-je définir les conditions de travail générales dans lesquelles je travaille ou dans lesquelles la victime présumée travaille ? :

**Pour aller plus loin :**

[Guide de la DGAFP \(édition 2017\) de prévention et de traitements des situations de violences et de harcèlement dans la fonction publique](#)

[Circulaire n°2007- 047 du 27/02/2007 portant protection du fonctionnaire](#)

[Guides d'accompagnement des personnels](#)

Signataire : Pour le Recteur et par délégation, Pascal MISERY, Secrétaire Général de l'Académie d'Aix-Marseille

## ANNEXES :

### AIDE AUX VICTIMES :

<https://eduscol.education.fr/cid129478/aide-aux-victimes-d-evenements-potentiellement-traumatiques.html>

Depuis 1999, France Victimes (ex INAVEM) a signé une convention avec l'éducation nationale  
<https://www.france-victimes.fr/>

### Liste des associations d'aide aux victimes départementales :

#### BOUCHES DU RHONE

##### Marseille

##### **A.V.A.D.**

13 Bd de la Corderie  
13007 - Marseille

☎ 04-96-11-68-80 / fax 04-96-11-68-89

Secteurs : *Marseille – Aubagne – La Ciotat – Plan de Cuques*

Lieux de permanences sur <https://www.avad-asso.fr/>

##### Hors Marseille

##### **A.P.E.R.S.**

18, avenue Laurent Vibert  
13090 - Aix en Provence

☎ 04-42-52-29-00 / fax 04-42-52-29-09

Secteurs *Aix Tarascon*

Lieux de permanences : [asso@apers13.com](mailto:asso@apers13.com)

#### VAUCLUSE

##### **A.M.A.V.**

110, rue Aymé Autran  
84000 - Avignon

☎ 04-90-86-15-30 –

<http://amav-avignon.fr/>

#### ALPES-De-Hte-Pce

##### **A.M.A.V.**

Château de Drouille  
04100 - Manosque  
☎ 06.88.19.77.47

Contact : [amav04@orange.fr](mailto:amav04@orange.fr)

<http://www.amav-avignon.fr/>

#### HAUTES-ALPES

##### **M.E.D.I.A.V.I.C.**

Maison Pommier  
Parking de Bonne  
05000 - Gap

☎ 04-92-52-67-66

[mediavic05@wanadoo.fr](mailto:mediavic05@wanadoo.fr)

**En cas d'évènement grave et exceptionnel, un renfort peut être demandé au siège de :  
L'association France Victimes – 27 avenue Parmentier, 75011 Paris.**

☎ : 08VICTIMES 01 41 83 42 08 (non surtaxé) 9h-21h

Accueil administratif : 01.41.83.42.00

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

<https://www.cours-appel.justice.fr/aix-en-provence/associations-daide-aux-victimes>

### LUTTE CONTRE LE HARCELEMENT :

Ressources Eduscol pour la lutte contre le harcèlement :

<https://www.nonaharcelement.education.gouv.fr/ressources/>

<https://www.gouvernement.fr/les-dix-nouvelles-mesures-contre-le-harcelement-scolaire>