ACADÉMIE
D'AIX-MARSEILLE

Liberté
Égalité
Fraternité

Bulletin académique spécial

n°530

du 9 décembre 2024

Guide académique

Dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes

ACADÉMIE
D'AIX-MARSEILLE
Liberté
Égalité
Fraternité

DISPOSITIF DE SIGNALEMENT DES ACTES DE VIOLENCE, DE DISCRIMINATION, DE HARCÈLEMENT ET D'AGISSEMENTS SEXISTES

Guide académique

Direction des relations et des ressources humaines - DRRH

Novembre 2024

Table des matières

Introduction 2
1- De quoi parle-t-on ? – Définitions 3
a. Harcèlement moral 3
b. Harcèlement sexuel 3
c. Cyberharcèlement 3
d. Outrage sexiste ou sexuel 3
e. Exhibition sexuelle 4
f. Agression sexuelle 4
g. Viol 4
2- Signalement d'une situation de suspicion de harcèlement moral dans le cadre du travail 5
3- Signalement de suspicion de violences sexuelles et/ou sexistes dans le cadre du travail 7
4- Traitement du signalement 9
a. Déroulement du traitement 9
b. Modalités du traitement du signalement 10
5- Qui contacter ? – Les acteurs de l'accompagnement et de la prévention 12
a. Acteurs internes à l'académie 12
b. Autres Acteurs 13

Annexe 1 – Mail type envoyé par la Direction des Relations et des Ressources Humaines (DRRH) à la personne qui se signale

Annexe 2 – Choix du prestataire de service chargé de la phase d'écoute

Annexe 3 – Charte de confidentialité signée par les personnes de la DRRH assurant la veille sur l'adresse @preventionviolences et les membres de la cellule d'étude des signalements

Annexe 4 – Tableau anonyme de suivi complété par l'écoutant
Annexe 4bis – Bilan annuel des signalements

Introduction

En application de la Loi de Transformation de la Fonction Publique du 6 août 2019, « la prévention et la lutte contre les discriminations, les actes de violences, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes » est une des cinq thématiques des plans d'action pour l'égalité professionnelle que les académies doivent élaborer.

Pour l'académie d'Aix-Marseille, le plan pour l'égalité professionnelle est consultable à l'adresse suivante : https://www.ac-aix-marseille.fr/egalite-professionnelle-femmes-hommes

En outre, la loi du 6 août 2019 prévoit la mise en place d'un dispositif de signalement, de traitement et de suivi des actes de violences, discriminations, harcèlement moral ou sexuel, agissements sexistes auprès des services.

Le décret n°2020-256 du 13 mars 2020 fixe le cadre de la mise en œuvre de ce dispositif.
Il prévoit, notamment :

- la mise en place de procédures visant à recueillir les signalements des actes par les victimes ou les témoins,
- l'orientation des agents victimes ou témoins vers les services en charge de leur accompagnement et de leur soutien,
- les procédures d'orientation des mêmes agents vers les autorités compétentes en matière de protection des agents et de traitement des faits signalés,
- les exigences d'accessibilité du dispositif de signalement et de respect de la confidentialité.

L'arrêté du 31 juillet 2023 porte application dans les services centraux relevant des ministres chargés de l'éducation nationale et de la jeunesse et des sports, et dans les services déconcentrés et les établissements relevant des ministres chargés de l'éducation nationale, de la jeunesse et des sports, du décret n° 2020-256 du 13 mars 2020 relatif au dispositif de recueil et de traitement des signalements des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes dans la fonction publique : https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000048038947

L'académie d'Aix-Marseille s'est dotée dès 2022 d'un dispositif de signalement qui peut être également mobilisé pour le recueil des signalements effectués par les personnes victimes ou témoins de violences intra familiales et conjugales détectées sur le lieu de travail, mais subies hors de la sphère professionnelle.

Ce dispositif ne se substitue pas à l'action des acteurs de la prévention que sont, notamment, les médecins de prévention, les assistants sociaux en faveur des personnels, les assistants et conseillers de prévention, les représentants des personnels, le référent pour les actes de violences, discriminations, harcèlement moral ou sexuel et agissements sexistes au travail, mais complète leur action.

Ce guide, à l'intention de l'ensemble des personnels, a pour but de présenter la procédure en vigueur au sein de l'académie, de clarifier la marche à suivre pour se signaler et d'expliquer les modalités de prise en charge des signalements.

1- De quoi parle-t-on ? – Définitions

Dans cette partie, il s'agit de définir les différentes notions :

a. Harcèlement moral

- Définition : 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.
  Pour caractériser le harcèlement moral, plusieurs éléments doivent être réunis :
  - Des agissements négatifs répétés,
  - Une dégradation des conditions de travail,
  - Une atteinte aux droits et à la dignité, une altération de la santé physique ou mentale ou le fait de compromettre l'avenir professionnel.
- Exemples : remarques désobligeantes, insultes, intimidations, critiques, mise à l'écart, brimades, diminution des tâches confiées, privation de tout travail effectif, changement d'affectation injustifié, mesures visant à isoler l'agent…
- Sanctions pénales encourues :
  - Jusqu'à 2 ans de prison et 30 000€ d'amende (art. 222-33-2 Code Pénal et art. 6 quinquies loi 83-634 du 13/07/1983)

b. Harcèlement sexuel

- Définition : il se caractérise par le fait d'imposer par ordre, menaces ou contraintes à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste qui portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante. Est assimilé au harcèlement sexuel 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, au profit de l'auteur des faits ou d'un tiers.
- Exemples : regards appuyés sur les zones intimes, commentaires sur le physique connotés sexuellement ; questions sur la vie intime/sexuelle de la victime, confidences imposées sur la vie intime/sexuelle de l'auteur ; demandes explicites d'actes sexuels ; gestuelles à connotation sexuelle ; chantage sexuel…
- Sanctions pénales encourues :
  - Jusqu'à 2 ans de prison et 30 000€ d'amende (art. 222-33 Code Pénal et art. 6 ter loi 83-634 du 13/07/1983
  - Jusqu'à 3 ans de prison et 45 000€ d'amende en cas de circonstances aggravantes, dont le fait d'abuser de l'autorité que l'on détient

c. Cyberharcèlement

- Définition : il se caractérise par une forme de harcèlement conduite par divers canaux numériques : mails, sms, réseaux sociaux, messageries instantanées…
- Exemples : insultes, menaces, publication de photos sans l'autorisation de l'intéressé…
- Sanctions pénales encourues :
  - Jusqu'à 2 ans de prison et 30 000€ d'amende (art. 222-33-2-2 Code Pénal)

d. Outrage sexiste ou sexuel

- Définition : l'injure à caractère sexuel et/ou sexiste : injure non publique commise envers une personne ou un groupe de personnes en raison de leur sexe ou de leur orientation sexuelle (loi n°2014-56 du 27/01/14, article 1er).
- Exemples : Sifflements, gestes ou bruits obscènes, commentaires ou blagues dégradantes sur le physique ou la tenue vestimentaire d'une personne du fait de son sexe…
- Sanctions pénales encourues :
  - De 90€ à 1 500€ d'amende (art.621-1 Code Pénal et art. 6 bis Loi 83-634 du 13/07/1983)

e. Exhibition sexuelle

- Définition : elle est définie par le fait d'imposer une exhibition sexuelle à la vue d'une personne non consentante dans un lieu accessible aux regards du public.
- Exemples : masturbation, rapport sexuel dans un lieu public (parking, parc public, locaux professionnels…).
- Sanctions pénales encourues :
    - Jusqu'à 1 an de prison et 15 000€ d'amende (art.222-32 Code Pénal)

f. Agression sexuelle

- Définition : tout contact avec une des 5 parties du corps (bouche, poitrine, sexe, fesses, cuisses) avec surprise, menace, contrainte, violence.
- Exemples : attouchements des zones intimes, baiser forcé, frottement avec son sexe de toute partie du corps de la victime.
- Sanctions pénales encourues :
    - Jusqu'à 5 ans de prison et 75 000€ d'amende (art. 222-22 et 222-27 Code Pénal)

g. Viol

- Définition : tout acte de pénétration sexuelle, de quelque nature qu'il soit, commis sur la personne d'autrui ou sur la personne de l'auteur par violence, contrainte, menace ou surprise est un viol.
- Exemples : pénétration buccale (fellation) avec le sexe ou un objet, pénétration anale (sodomisation), pénétration sexuelle, introduction de corps étranger dans le sexe ou l'anus.
- Sanctions pénales encourues :
    - 15 ans de réclusion criminelle (art.222-23 Code Pénal)

2- Signalement d'une situation de suspicion de harcèlement moral dans le cadre du travail

Des situations de harcèlement moral peuvent exister entre agents.

Dans le prolongement de la circulaire nationale n°2007-047 du 27 février 2007 et des priorités académiques définies, 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 des articles L.132-2 et L.132-3 du Code général de la fonction publique, 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… ».*

La loi protégeant les victimes, dans ce cadre, tout agent victime ou témoin de suspicion de harcèlement moral est invité à alerter son employeur à l'adresse :
ce.preventionviolences@ac-aix-marseille.fr

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.

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

Guide de la DGAFP (édition novembre 2022) - Lutter contre les violences sexistes et sexuelles dans la fonction publique

Circulaire n°2007- 047 du 27/02/2007 portant protection du fonctionnaire

Guides d'accompagnement des personnels

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 car je me considère victime.
- ☐ Je remplis la grille en tant que témoin.

Les types de situation que je rencontre	Exemple	Quand ?	Existe-t-il des éléments factuels ?	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				
Missions de la fiche de poste retirées				
Mise à l'écart (ex : 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 travaille ?

Cette grille est la première étape de votre signalement. Plus d'informations : Lien vers le guide en ligne

3- Signalement de suspicion de violences sexuelles et/ou sexistes dans le cadre du travail

Tout agent peut être victime ou témoin de violences sexuelles et/ou sexistes.
La loi protégeant les victimes, dans ce cadre, tout agent victime ou témoin de suspicion de violences sexuelles et/ou sexistes est invité à alerter son employeur à l'adresse :
ce.preventionviolences@ac-aix-marseille.fr

Pour vous aider à analyser la situation, vous pouvez remplir l'une des deux grilles de repérage ci-dessous.

En tant que personnel, je pense que la situation que je vis ou dont je suis témoin pourrait relever d'une situation de violence sexiste et / ou sexuelle. Que puis-je faire ?

Grille A : Je remplis la grille en tant que témoin

Les types de situation que je rencontre	Exemple	Quand ?	Existe-t-il des éléments factuels ?	Existe-t-il des témoins ?
Remarques culpabilisantes sur les responsabilités familiales *« supposées »*				
Propos dégradants, dévalorisants ou infériorisants				
Manifestations d'irrespect, de mépris, ou injures à caractère sexiste ou sexuel				
Actes non consentis explicitement et répétés à connotation sexuelle ou sexiste (propos, plaisanteries, sms, courriels, humour hors cadre…)				
Utilisation de forme de pression dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle ou de l'ordre de la contrainte				
Contact avec une des 5 parties du corps (bouche, poitrine, sexe, fesses, cuisses) avec : surprise, menace, contrainte, violence				

Ces actes ont-ils toujours lieu ?

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

- ☐ La victime est informée de ma démarche et ne m'autorise pas à communiquer son identité.
- ☐ La victime n'est pas informée et donc je ne suis pas autorisé à communiquer son identité.
- ☐ La victime est informée et m'autorise à communiquer ses coordonnées.

Cette grille est la première étape de votre signalement. Plus d'informations : Lien vers le guide en ligne

Grille B : Je remplis la grille car je me considère victime

Les types de situation que je rencontre	Exemple	Quand ?	Existe-t-il des témoins ?
Remarques culpabilisantes sur les responsabilités familiales *« supposées »*			
Propos dégradants, dévalorisants ou infériorisants			
Manifestations d'irrespect, de mépris, ou d'injures à caractère sexiste ou sexuel			
Actes non consentis explicitement et répétés à connotation sexuelle ou sexiste (propos, plaisanteries, sms, courriels, humour hors cadre…)			
Utilisation de forme de pression dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle ou de l'ordre de la contrainte			
Contact avec une des 5 parties du corps (bouche, poitrine, sexe, fesses, cuisses) avec : surprise, menace, contrainte, violence			

Ces actes ont-ils toujours lieu ?

Comment définiriez-vous les conditions de travail générales dans lesquelles vous travaillez ?

Avez-vous effectué des démarches ?

- ☐ Oui
- ☐ Non

Si oui, lesquelles ?

Ces agissements ont-ils / ont-ils eu des effets sur votre santé ?

- ☐ Oui
- ☐ Non

Si oui, lesquels ?

Avez-vous conservé des éléments factuels de ces violences ?

Avez-vous pu échanger sur cette situation ?

Avez-vous dû mettre en place des stratégies d'évitement pour vous protéger ?

- ☐ Oui
- ☐ Non

Si oui, lesquelles ?

Cette grille est la première étape de votre signalement. Plus d'informations : Lien vers le guide en ligne

4- Traitement du signalement

a. Déroulement du traitement

L'académie garantit l'anonymat et la confidentialité du traitement du signalement.

Etape 1 – L'auteur du signalement

- Se signale à : ce.preventionviolences@ac-aix-marseille.fr

Le signalement peut être accompagné de la grille de repérage, des faits, informations ou documents de nature à étayer le signalement, quel que soit la forme.

Etape 2 – La DRRH

- Accuse réception du signalement dans les 48 heures ouvrées en envoyant le mail type (cf. Annexe 1)

NB : La DRRH accuse réception pour les signalements relevant du champ de compétence de la cellule. Ceux qui n'en relèvent pas sont réorientés vers le service compétent.

Etape 3 – L'écoutant (le prestataire)

- Recontacte l'auteur du signalement sous 48 heures ouvrées :
  - Pour analyser avec lui les éléments communiqués, en l'invitant à compléter la fiche de repérage, si elle n'a pas été transmise initialement
  - Pour recueillir son accord pour poursuivre le déroulement de la procédure devant la cellule d'étude du signalement selon les modalités décrites ci-dessous

Cet entretien fait l'objet d'un compte-rendu transmis à l'agent et signé par lui auquel est joint la partie 5 du guide (Qui contacter ?) afin de l'orienter, si besoin, vers un des services compétents.

NB : si l'auteur du signalement ne donne pas son accord, le signalement est classé sauf si le rapport conclut à la présomption de faits pénalement répréhensibles

Etape 4 – La cellule d'étude du signalement

- Instruit la situation présentée de manière anonymée à partir de la note de synthèse rédigée par l'écoutant.

Le signalement est traité

Le signalement n'est pas traité (*)

(*) La cellule d'étude conclut à l'absence de caractérisation des faits

Etape 5 – La DRRH

- Lève l'anonymat de la victime et, le cas échéant, de l'auteur du signalement par écrit
- Informe l'auteur du signalement
- Propose, si besoin et en accord avec l'auteur du signalement, témoin ou victime, un accompagnement adapté
- Verse les pièces au dossier conservé sur un espace sécurisé accessible aux seules personnes habilitées

- Lève l'anonymat
- Informe l'auteur du signalement
- Propose, si besoin et avec l'accord de l'auteur du signalement, témoin ou victime, un dispositif adapté

Etape 6 – La DRRH

- Met en place les mesures urgentes (éloignement, protection fonctionnelle, mesures conservatoires…)
- Recueille des éléments pour objectiver la situation

- Clôt l'affaire

Etape 7 – L'autorité administrative

- Prend les mesures administratives au vu des éléments collectés
- Sauf cas d'urgence, l'autorité administrative informe par écrit l'agent des mesures prises avant leur mise en œuvre.

b. Modalités du traitement du signalement

Les écoutants

Comment le signalement est traité par l'écoutant ?

- La Direction des Relations et des Ressources Humaines (DRRH) assure la veille sur l'adresse ce.preventionviolences@ac-aix-marseille.fr du lundi au vendredi de 9H à 17H.
  A ce titre, les personnes assurant la veille signent un engagement de confidentialité (cf. Annexe 3).
  La veille est suspendue pendant les vacances de Noël et pendant les vacances d'été du 25 juillet au 25 août.
  A réception d'un signalement, la DRRH envoie dans les 48 heures à l'agent, un mail (cf. Annexe 1) confirmant la prise en charge de son signalement et l'informant qu'un écoutant du groupe EGAE va le recontacter sous 48 heures ouvrées (Cf. étape 3).
- A l'issue de l'entretien, EGAE rédige un compte rendu transmis à l'agent, accompagné des contacts présentés en partie 6 du guide.
  La note est transmise de manière anonymisée à la DRRH.

Qui sont les écoutants ?

- L'académie d'Aix-Marseille a souhaité confier la phase d'écoute à un prestataire (présentation du groupe et garanties – cf. Annexe 2) pour une année, à partir du mois de novembre 2024.
  Cette organisation permet, notamment, de répondre aux principes de neutralité et d'impartialité.

  L'écoutant demande explicitement à la personne se signalant si elle préfère être écoutée par une femme, un homme, ou si cela lui est indifférent.

La phase d'étude du signalement

Qui compose la cellule d'étude ?

- Elle réunit le Directeur des Relations et des Ressources Humaines, la référente académique égalité femme-homme, le responsable du service juridique, le responsable du service de gestion RH concerné.
  Les membres de la cellule d'étude sont également formés à l'accueil de la parole d'une personne victime.
  A ce titre, ils signent un engagement de confidentialité (cf. Annexe 3).

Le bilan des signalements

- Un bilan annuel (cf. Annexe 4), établi à partir des tableaux anonymes, sera présenté par la DRRH devant l'instance en charge de la santé, de la sécurité et des conditions de travail.
  Il comprend :
  - Le profil des personnes concernées ;
  - Le nombre de signalements ;
  - La qualification du dossier et la modalité de saisine ;
  - Le nombre d'enquêtes administratives diligentées ;
  - Le type de mesures prises et les modalités d'accompagnement mises en place.

La protection des données

Quelle protection des données personnelles est mise en place ?

Lors de la phase d'écoute

Le groupe EGAE s'engage à ce que les traitements de données personnelles effectués dans le cadre des enquêtes internes soient conformes au règlement général sur la protection des données (RGPD) et à la loi Informatique et Libertés.

Concernant la réception et l'envoi des données sensibles, le groupe EGAE utilise WySam, une plateforme spécialement conçue pour sécuriser l'envoi et la réception d'informations personnelles ou confidentielles, grâce à un algorithme de chiffrement complexe qui répond aux critères qualité de l'ANSSI. Cette solution permet d'assurer la sécurité des échanges numériques et de respecter les exigences du Règlement Général sur la Protection des Données (RGPD) en matière de sécurité des données.

Concernant l'hébergement des fichiers, le groupe EGAE travaille avec la société Ava6 pour héberger les données de type fichiers. Le centre d'hébergement dispose de l'agrément HDS (Hébergement des Données de Santé) et ISO 27001.

La durée de conservation des données est déterminée selon la durée de prescription des faits concernés. Selon le code général de la fonction publique, les actes constitutifs d'une faute peuvent faire l'objet d'une sanction disciplinaire pendant trois ans. Le groupe EGAE conservera donc les informations relatives aux signalements ou témoignages concernant les violences pendant une durée de trois ans, afin de s'assurer que, si un nouveau signalement est reçu et est relatif à une situation passée et non prescrite (exemple : même auteur, même victime, ou autre), les deux situations puissent être rapprochées et traitées de façon adéquate.

Au bout de trois ans, les données seront détruites.

Toute personne ayant échangé avec le groupe EGAE sera informée de la durée et de la raison de la conservation de ses données par le groupe EGAE.

Lors de la phase d'étude

- Seules les données utiles à l'instruction du signalement sont collectées.
- Les données ne sont pas conservées au-delà de la période où elles ne sont plus nécessaires à l'instruction du signalement.

  Ainsi, les données seront immédiatement supprimées dès lors que l'auteur du signalement ne souhaite pas que la situation soit examinée par la cellule d'étude (étape 4 du déroulement).
  Il en sera de même lorsque la cellule d'étude, dans le cadre de l'instruction de la situation, considère que la situation ne rentre pas dans son champ d'action (étape 5).

- Dans le cas où une enquête administrative serait mise en place, les données seront conservées sur un espace sécurisé accessible aux seules personnes habilitées.

L'ensemble de ce traitement de données est inscrit au registre des activités de traitement de l'académie.
Tout agent peut contacter par mail le délégué à la protection des données : dpd@ac-aix-marseille.fr

5- Qui contacter ? – Les acteurs de l'accompagnement et de la prévention

a. Acteurs internes à l'académie

Acteur/ Dispositif	Rôle	Contact
La Direction des Relations et des Ressources Humaines (DRRH)	Pilotage de la politique RH dans l'académie	ce.drrh@ac-aix-marseille.fr
Les assistants sociaux en faveur des personnels	Aide et conseil aux personnels : écoute, information, accompagnement, orientation, médiation pour toute difficulté d'ordre personnel, familial, financier ou professionnel	ce.social@ac-aix-marseille.fr
Les psychologues cliniciennes	Prise en charge des agents ayant besoin d'un soutien ou d'un accompagnement psychologique	Départements 04, 05 et 84 Caroline Covello Lundi et mercredi à la DSDEN 84 Mardi à la cité scolaire Paul Arène à Sisteron caroline.covello@ac-aix-marseille.fr Tél : 06 11 66 68 70 Département 13 Véronique Biancotto Mercredi à la DSDEN 13 Tél : 04 91 99 68 31 Jeudi et vendredi au rectorat Tél : 04 42 91 71 26 veronique.biancotto@ac-aix-marseille
Les médecins du travail	Surveillance médicale des agents, prévention de l'altération de la santé physique et psychique des agents du fait de leur travail	ce.medecinedeprevention@ac-aix-marseille.fr
Les conseillers en ressources humaines de proximité	Accompagnement de 1er niveau sur toute question RH, à l'exclusion des problématiques de gestion	https://esterel.ac-aix-marseille.fr/ → *Ressources Humaines* → *ProxiRH*
La référente académique Violence Discrimination Harcèlement et Agissement Sexistes et Sexuels (VDHA-VSS)	Membre de la formation spécialisée en matière de santé, sécurité et conditions de travail (F3SCT), le référent est désigné par les membres de cette instance pour suivre les questions de violences, discriminations, harcèlement et agissements sexistes	ce.vss@ac-aix-marseille.fr
Le supérieur hiérarchique	Accompagnement, conseil dans le suivi de la carrière	
Le gestionnaire RH	Gestion de la carrière : paie, affectation, temps partiel, congés…	*prenom.nom*@ac-aix-marseille.fr
La référente académique égalité professionnelle femme homme	Le référent, nommé par le recteur, est en charge de la mise en œuvre du plan pour l'égalité professionnelle au sein de l'académie	egalite-professionnelle-femmes-hommes@ac-aix-marseille.fr
Les assistants de prévention	Facilitation des échanges, réduction de l'isolement des personnels et réorientation vers les personnes ressources adéquates	
Les conseillers de prévention	Conseil des chefs de service dans la mise en œuvre du plan de prévention des risques professionnels, accompagnement du réseau des assistants de prévention	ce.cpa@ac-aix-marseille.fr
L'inspectrice santé et sécurité au travail	Contrôle et conseil sur la santé au travail	ce.isst@ac-aix-marseille.fr
Le service en charge de la protection fonctionnelle	Protection de l'agent victime d'atteinte à son intégrité physique et/ou morale (assistance juridique et réparation du préjudice subi)	ce.pjf@ac-aix-marseille.fr
Les représentants des personnels	Relai aux personnes ou à la structure des problèmes portés à leur connaissance, conseil	

b. Autres Acteurs

Acteur/ Dispositif	Rôle	Contact
La cellule d'écoute du réseau PAS MGEN	Aide ponctuelle d'un psychologue, destinée à tous les personnels de l'Éducation nationale, mutualistes ou non, éprouvant des difficultés d'ordre professionnel et/ou privé	0 805 500 005
Les dispositifs nationaux	Mise à disposition de ressources sur le site Éduscol du ministère de l'éducation nationale (modalités de prise en charge d'une victime, les bons gestes et les bons mots…).	https://eduscol.education.fr/972/aide-aux-victimes-d-evenements-potentiellement-traumatiques
	Site du Défenseur des droits pour signaler des faits de discriminations	Par téléphone au **39 28** Par tchat, du lundi au vendredi de 9h à 18h.
	Liste de toutes les associations de lutte contre les discriminations sur le site du Défenseur des droits	https://www.antidiscriminations.fr/liste-associations/
	Accompagnement des victimes par le réseau France Victimes regroupant plus de 130 associations locales. Une carte inter active permet de trouver les coordonnées des associations locales.	https://www.france-victimes.fr/
	A destination des victimes et des professionnels concernés	https://arretonslesviolences.gouv.fr/
	Numéro national destiné aux femmes victimes de violences, à leur entourage et aux professionnels concernés.	« Violences Femmes Info » ✆3919
	Viols femmes Informations (gratuit et anonyme)	0 800 05 95 95 Du lundi au vendredi, de 10h à 19h
	SOS Homophobie (lutte contre la lesbophobie, la gayphobie, la biphobie et la Transphobie (Anonyme)) • L'association **Acceptess-T** (défense des droits des personnes transgenres) : https://www.acceptesst	01.48.06.42.41 Du lundi au vendredi : 18h - 22h, samedi : 14h - 16h, Dimanche : 18h - 20h Par tchat le jeudi de 21h à 22h30 et le dimanche de 18h à 19h30 https://www.sos-homophobie.org/chat
Les associations départementales d'aide aux victimes	Mise en place de dispositifs d'aide au service des victimes par le ministère de la justice et ses partenaires au niveau départemental (services d'écoute, d'accueil, d'information et d'accompagnement).	**ALPES DE HAUTE PROVENCE** *A.M.A.V.* Château de Drouille 04100 - Manosque ✆06-88-19-77-47 @amav04@orange.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
		BOUCHES DU RHONE *Marseille A.V.A.D.* 13 Bd de la Corderie 13007 - Marseille Secteurs : Marseille – Aubagne – La Ciotat – Plan de Cuques ✆04-96-11-68-80 Site : https://www.avad-asso.fr/ *Hors Marseille A.P.E.R.S.* 18, avenue Laurent Vibert 13090 - Aix en Provence Secteurs Aix Tarascon ✆04-42-52-29-00 @ asso@apers13.com
		VAUCLUSE *A.M.A.V.* 110, rue Aymé Autran 84000 - Avignon ✆04-90-86-15-30

Annexe 1

Mail type envoyé par la Direction des Relations et des Ressources Humaines (DRRH) à la personne qui se signale

Bonjour,

Votre signalement, sur l'adresse mail de la cellule de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes, a bien été pris en compte.

Au regard des informations mentionnées dans votre message, un entretien confidentiel va vous être proposé afin de recueillir votre témoignage concernant la situation vécue.
Pour votre information, cet entretien est réalisé par des professionnels du groupe Égaé. Cette structure est spécialisée dans la lutte contre les faits de discrimination, de harcèlement au travail ainsi que les violences sexistes et sexuelles dans les milieux professionnels.

Cet entretien donnera lieu à la rédaction d'un compte-rendu rendu qui sera envoyé aux personnes de la Direction des Relations et des Ressources Humaines (DRRH) ayant accès à cette boite mail.

Après avoir pris connaissance de ce compte-rendu, les services de la DRRH reprendront contact avec vous dans les meilleurs délais pour échanger à la suite de cet entretien.

Les personnels du Rectorat et les professionnels du groupe Égaé intervenant sur la situation sont tenus à une confidentialité stricte concernant les informations qui seront échangées lors de cet entretien et durant toute la durée du traitement de votre signalement.

Enfin, vous trouverez ci-dessous les coordonnées des psychologues cliniciennes de la DRRH à votre disposition pour un soutien psychologique, si vous en éprouvez le besoin.

Si vous avez la moindre question concernant le traitement de votre signalement, les services de la DRRH reste à votre disposition.

Bien cordialement,

La Direction des Relations et des Ressources Humaines

Soutien psychologique par les psychologues cliniciennes :
Pour les agents en poste dans les départements 04, 05 et 84, Madame Caroline COVELLO
caroline.covello@ac-aix-marseille.fr
Pour les agents en poste dans le département du 13, Madame Véronique BIANCOTTO
veronique.biancotto@ac-aix-marseille

Les données collectées font l'objet d'un traitement informatisé par l'académie d'Aix Marseille pour le dispositif de signalement, traitement et suivi des actes de violences, discriminations, harcèlement moral ou sexuel, agissements sexistes.
Les données sont conservées le temps de l'instruction du signalement, puis archivées jusqu'à la date de prescription des faits (3 ans).
Pour exercer vos droits Informatique et Libertés ou pour toute information sur ce traitement vous pouvez nous contacter ce.drrh@ac-aix-marseille.fr ou contacter notre délégué à la protection des données dpd@ac-aix-marseille.fr
Si vous estimez, après nous avoir contacté, que vos droits "Informatique et Libertés" ne sont pas respectés, vous pouvez adresser une réclamation à la CNIL.

Le prestataire de service chargé de la phase d'écoute

1. Le prestataire de service

Le groupe EGAE (**EG**al **A E**gale) a été retenue par l'académie d'Aix-Marseille pour assurer la phase d'écoute.

2. Présentation du prestataire choisi

L'équipe en charge de la gestion des signalements au groupe EGAE est composée de cinq experts de la prévention et du traitement des violences sexistes, discriminatoires, morales et sexuelles au travail, dont deux juristes.
Les experts du groupe EGAE gèrent des dispositifs de signalements pour plusieurs structures publiques et privées, des ONG et des associations. Ils ont également réalisé les protocoles de signalements et formé les directions et cellules d'écoutes de plusieurs académies, rectorats et établissements publics.

3. Engagements pris par le prestataire de service

Cinq éléments composent la posture des consultants :

- **La posture légale**
  Le prestataire maîtrise les définitions légales concernant les violences sexistes, discriminatoires, morales et sexuelles. Lors des entretiens de signalement, les questions posées permettent d'en venir aux faits précis et objectifs pour savoir si ces derniers entrent ou non dans les dispositions prévues par la loi.

- **La garantie des droits de toutes et tous**
  Les victimes présumées, les témoins et les personnes mises en cause voient l'entièreté de leurs droits strictement respectés.

- **L'impartialité, la neutralité**
  Le prestataire est vigilant à sa posture professionnelle et aux impératifs de neutralité. Cette posture est une exigence légale qui garantit la régularité de la procédure, et une condition nécessaire au recueil objectif des éléments et des faits rapportés par les personnes entendues.

- **L'empathie, la bienveillance, le non-jugement et l'écoute**
  Le prestataire met en place un cadre bienveillant lors des échanges, de manière à ne jamais atteindre à la dignité des personnes. En ce sens, une vigilance particulière est portée aux choix des mots et à l'utilisation du conditionnel.

- **L'expertise du recueil de la parole**
  Le prestataire maitrise la posture à tenir lors des échanges avec des personnes victimes ou témoins de violences. Il a conscience de ce que ressentent les personnes qui sont amenées à signaler des violences et adaptent leur ton et leur discours en fonction de la situation. Le prestataire maitrise les techniques d'entretiens directifs et semi-directifs leur permettant de recueillir les premières informations utiles pour évaluer la situation et dresser un premier état des lieux.

ACADÉMIE
D'AIX-MARSEILLE
Liberté
Égalité
Fraternité

Annexe 3

Charte de confidentialité
signée par les personnes de la DRRH assurant la veille sur l'adresse @preventionviolences et les membres de la cellule d'étude des signalements

Je soussigné(e) Madame/Monsieur_____, chargé(e) d'assurer la veille sur l'adresse @preventionviolences ou membre de la cellule d'étude dans le dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes de l'académie d'Aix-Marseille, étant à ce titre amené(e) à avoir connaissance de données à caractère personnel, déclare reconnaître la confidentialité des dites données et leur sensibilité particulière.

Je m'engage par conséquent, conformément aux articles 121 et 122 de la loi du 6 janvier 1978 modifiée relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés ainsi qu'aux articles 32 à 35 du règlement général sur la protection des données du 27 avril 2016, à prendre toutes précautions conformes aux usages et à l'état de l'art dans le cadre de mes attributions afin de protéger la confidentialité des informations auxquelles j'ai accès, et en particulier d'empêcher qu'elles ne soient communiquées à des personnes non expressément autorisées à recevoir ces informations.

Je m'engage en particulier à :

- Ne pas utiliser les données auxquelles je peux accéder à des fins autres que celles prévues par mes attributions ;
- Ne divulguer ces données qu'aux personnes dûment autorisées, en raison de leurs fonctions, à en recevoir communication, qu'il s'agisse de personnes privées, publiques, physiques ou morales ;
- Ne faire aucune copie de ces données sauf à ce que cela soit nécessaire à l'exécution de mes fonctions ;
- Prendre toutes les mesures conformes aux usages et à l'état de l'art dans le cadre de mes attributions afin d'éviter l'utilisation détournée ou frauduleuse de ces données ;
- Prendre toutes précautions conformes aux usages et à l'état de l'art pour préserver la sécurité physique et logique de ces données ;
- M'assurer, dans la limite de mes attributions, que seuls des moyens de communication sécurisés seront utilisés pour transférer ces données ;
- En cas de cessation de mes fonctions, restituer intégralement les données, fichiers informatiques et tout support d'information relatif à ces données.

Cet engagement de confidentialité, en vigueur pendant toute la durée de ma mission, demeurera effectif, sans limitation de durée après la cessation de cette mission, quelle qu'en soit la cause, dès lors que cet engagement concerne l'utilisation et la communication de données à caractère personnel.

J'ai été informé(e) que toute violation du présent engagement m'expose à des sanctions disciplinaires et pénales conformément à la réglementation en vigueur, notamment au regard des articles 226-16 à 226-24 du code pénal.

Fait à Aix-en-Provence, le jj/mm/aaaa, en 1 exemplaire

Nom : Prénom :

Signature :

Annexe 4

Tableau anonyme de suivi complété par l'écoutant

Date d'ouverture du dossier	Victime présumée			Agresseur présumé			Les faits
	Genre	Age	Fonction /métier	Genre	Age	Fonction /métier	

Annexe 4 bis

Bilan annuel des signalements

Personne s'étant signalée								Agresseur présumé					Prise en charge du signalement					
Date de la saisine	Victime (V) Témoin (T)	Genre	Victime Age	Fonction /métier	Témoin Lien avec la victime	Victime Ancienneté générale	Ancienneté poste (Au 01/09/XX)	Genre	Age	Fonction /métier	Ancienneté générale (Au 01/09/XX)	Ancienneté poste (Au 01/09/XX)	Qualification du dossier	Qualification des faits VSS	Modalité de saisine	Traitement effectué	Modalités accompagnement de la victime	Modalités de suivi de l'agresseur

ACADÉMIE
D'AIX-MARSEILLE

Liberté
Égalité
Fraternité

www.ac-aix-marseille.fr

ACADÉMIE
D'AIX-MARSEILLE

Liberté
Égalité
Fraternité

VICTIME OU TÉMOIN

DE VIOLENCES SEXUELLES OU SEXISTES ?

ANONYMAT CONFIDENTIALITÉ GARANTIS

Pour déposer un signalement,
contactez la cellule d'étude académique à l'adresse :

ce.preventionviolences@ac-aix-marseille.fr

L'académie garantit l'anonymat et la confidentialité du traitement du signalement.

Plus d'information sur le site académique :