



**ACADÉMIE
DE LILLE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Direction des Ressources Humaines

Direction des Ressources Humaines

Lille, **17 JAN, 2024**

Affaire suivie par :
Catherine Chenu
Adjointe à la Directrice des Ressources Humaines
Référénte académique à l'égalité professionnelle

La Rectrice de Région Académique
Rectrice d'académie
Chancelière des Universités

Tél : 03.20.15.63.88
Mél : ce.drh@ac-lille.fr

144 rue de Bavay
59000 Lille

à

Mesdames et Messieurs
les agents de l'academie de Lille
et de la Région académique (site de Lille)

Objet : Dispositif académique de signalement, de traitement et de suivi des actes de violence (dont actes de violences sexistes et sexuelles), de discriminations, de harcèlement moral ou sexuel et d'agissements sexistes.

Références :

Arrêté du 31 juillet 2023, publié au JORF le 3 septembre 2023, relatif au dispositif de recueil et de traitement des signalements des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissement sexistes dans la fonction publique ;

Décret n°2020-256 du 13 mars 2020 relatif au dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes dans la fonction publique ;

Code général de la fonction publique, notamment ses articles L. 2, L. 134-1, L. 134-5 et L. 135-6 ;

Code de procédure pénale, notamment son article 40.

Annexe : Charte de déontologie

Les obligations des employeurs publics en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de lutte contre les discriminations ont été élargies par la loi n°2019-828 de transformation de la fonction publique du 6 août 2019. L'ensemble des protections et garanties des agents publics est précisé au titre III du livre I du Code Général de la Fonction Publique. L'article L135-6 dispose que « les employeurs publics mettent en place un dispositif ayant pour objet de recueillir les signalements des agents qui s'estiment victimes d'atteintes volontaires à leur intégrité physique, d'un acte de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel, d'agissements sexistes, de menaces ou de tout autre acte d'intimidation et de les orienter vers les autorités compétentes en matière d'accompagnement, de soutien et de protection des victimes et de traitement des faits signalés. Ce dispositif permet également de recueillir les signalements de témoins de tels agissements ». Le décret n° 2020-256 du 13 mars 2020 précise les conditions d'application de cette obligation. L'arrêté du 31 juillet 2023, publié au JORF le 3 septembre 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.

Conformément aux dispositions prévues à l'axe 5 du plan académique d'action pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes 2021 - 2023, la présente circulaire définit le cadre de fonctionnement de ce dispositif. Elle précise les objectifs poursuivis et les garanties nécessaires afin d'assurer un traitement juste des situations tout en respectant les règles de confidentialité, d'impartialité et de neutralité.

I. Dispositions générales

1. Objectifs poursuivis

Le dispositif de recueil et de traitement des signalements des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes (VDHA) a pour objet de recueillir dans un cadre confidentiel et neutre les signalements des agents qui s'estiment victimes ou témoins de ces actes et de les orienter vers les autorités compétentes en matière de traitement des faits signalés, de soutien, d'accompagnement et de protection des victimes. Il peut également être 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 prend la forme d'une ligne d'écoute et d'orientation, d'une cellule des ressources humaines dédiée au recueil des signalements de VDHA et d'une commission d'analyse, de traitement et d'accompagnement.

Sa mise en place contribue à la prévention de toute forme de violence et à la lutte contre les discriminations.

Ce dispositif participe à la promotion des procédures de gestion des ressources humaines qui garantissent l'égalité de traitement et offre un moyen d'action supplémentaire aux victimes qui s'ajoute aux voies existantes : le recours hiérarchique, le droit de saisine des représentants du personnel ou une réclamation auprès du Défenseur des droits, ainsi que les voies légales (dépôt de plainte, saisine du procureur de la République par la victime).

De plus l'article L121-11 du Code Général de la Fonction Publique précise que « les agents publics se conforment aux dispositions du second alinéa de l'article 40 du Code de Procédure Pénale ». A ce titre, « toute autorité constituée, tout officier public ou fonctionnaire qui, dans l'exercice de ses fonctions, acquiert la connaissance d'un crime ou d'un délit est tenu d'en donner avis sans délai au procureur de la République et de transmettre à ce magistrat tous les renseignements, procès-verbaux et actes qui y sont relatés ».

2. Garanties déontologiques

Les acteurs du dispositif académique de signalement sont soumis aux principes de la charte de déontologie jointe en annexe. Ils sont astreints à une obligation de discrétion et de confidentialité, conformément à l'article 226-13 du code pénal. Les règles de confidentialité concernent à la fois les agents accueillis et tous les tiers pouvant être concernés.

Les membres de la ligne d'écoute et d'orientation inscrivent leur action dans le cadre d'une lettre de mission de la Rectrice. Ils garantissent la stricte confidentialité des échanges à l'agent qui les a contactés. De ce fait, toute levée d'anonymat dans le cadre de l'instruction d'une situation signalée ne pourra être opérée sans l'accord explicite de l'agent s'estimant victime sauf en cas de danger grave et imminent.

Les acteurs du dispositif s'engagent à observer et faire observer la plus stricte neutralité. Ils se retirent ponctuellement du dispositif si une relation hiérarchique directe ou personnelle ou une relation de conseil ou d'accompagnement de proximité les lie à l'agent qui signale une situation, ou à un tiers impliqué.

3. Champ d'application

Le périmètre du dispositif de signalement concerne les agents de l'académie de Lille qu'ils soient :

- agents de l'académie et de la région académique en activité (site de Lille),
- agents ayant quitté l'académie ou la région académique depuis moins d'un an,
- candidats à un recrutement dont la procédure a pris fin depuis moins d'un an au plus.

II. Identification et définitions des faits pouvant être signalés

1. Les actes de violence

Les violences se caractérisent par un ensemble d'attitudes qui manifestent de l'hostilité ou de l'agressivité entre les individus volontairement, ou involontairement, à l'encontre d'autrui sur sa personne ou sur ses biens. Il peut s'agir notamment des violences verbales, physiques (précisées notamment aux articles 222-7 à 222-16-3 du code pénal), sexistes ou sexuelles (viol et agressions sexuelles précisées aux articles 222-22 à 222-32 du code pénal).

2. Les discriminations

En droit, une discrimination est un traitement défavorable qui doit généralement remplir 2 **conditions cumulatives** :

- Etre fondée sur un critère défini par la loi (sexe, âge, handicap...)
- Relever d'une situation visée par la loi (accès à un emploi, un service, un logement...)

A ce jour, la loi reconnaît plus de 25 critères de discrimination.

Ils sont par ailleurs précisés aux articles L131-1 à L131-13 du Code Général de la Fonction Publique et réprimés par l'article 225-1 du code pénal. Des informations supplémentaires sont accessibles sur le site www.antidiscriminations.fr du Défenseur des droits.

3. L'agissement sexiste

L'agissement sexiste est défini par la loi comme étant « tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant » (Art 131-3 du code Général de la Fonction Publique).

4. Le harcèlement sexuel ou moral

➤ Le harcèlement sexuel

Deux types de harcèlement sexuel sont distingués dans la loi (Art L133-1 du code Général de la Fonction Publique) : celui qui repose sur la répétition d'actes de harcèlement et celui qui résulte de la commission d'un seul acte.

Le premier type de harcèlement sexuel se caractérise par le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou des comportements à connotation sexuelle. La loi prévoit que ces propos ou comportements à connotation sexuelle :

- soit portent atteinte à la dignité de cette personne en raison de leur caractère dégradant ou humiliant
- soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante.

Le deuxième type de harcèlement est, par assimilation, le fait, même non répété, d'user de toute forme de pression grave, dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers.

Un troisième type de harcèlement sexuel a été dégagé par la jurisprudence : le harcèlement environnemental ou d'ambiance assimilable au harcèlement sexuel dans la mesure où, sans être directement visée, la victime subit les provocations et blagues obscènes et vulgaires qui lui deviennent insupportables (Cour d'Appel d'Orléans, n° 15/02566, 7 février 2017).

➤ Le harcèlement moral

Le harcèlement moral au travail est défini comme un ensemble d'agissements répétés qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte aux droits de l'agent et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou encore de compromettre son avenir professionnel (art. L133-2 du Code Général de la Fonction Publique).

Toute situation de mal-être au travail n'entre pas forcément dans le cadre de cette définition. Ainsi, le harcèlement moral ne doit être confondu ni avec les reproches exprimés par un supérieur hiérarchique sur la manière de servir d'un agent lorsque ces derniers sont fondés, ni avec des tensions interpersonnelles épisodiques entre collègues, ni avec un conflit né d'une différence d'approche d'une question d'ordre professionnel.

5. Les violences intrafamiliales et conjugales

Les violences intrafamiliales et conjugales détectées sur le lieu de travail, mais subies hors de la sphère professionnelle peuvent également être signalées. Si la protection fonctionnelle ne peut être accordée à un agent public qu'en raison de ses fonctions, des mesures adaptées sont mises en œuvre à chaque situation signalée.

III. Procédure de recueil des signalements

1. Le rôle des personnels d'encadrement

Afin d'optimiser la prise en charge efficace et rapide des situations, il convient d'affirmer le rôle des personnels d'encadrement (chefs d'établissement, inspecteurs, chefs de service...) à qui il revient, dans la mesure du possible, de faire cesser des comportements qui peuvent entrer dans le cadre des faits pouvant être signalés. Ils ont également obligation de signaler toute situation à la direction des ressources humaines via l'adresse de messagerie dédiée ce.drh@ac-lille.fr.

Conformément au plan d'action académique pour l'égalité entre les femmes et les hommes, des formations spécifiques sont organisées pour ces personnels.

Le numéro d'appel de la plateforme nationale en ligne contre les violences sexistes et sexuelles est le 3919, accessible 24H sur 24, 7 jours sur 7.

2. La ligne d'écoute et d'orientation et autres procédures de signalement

En complément des autres voies de signalement que sont les acteurs des réseaux de soutien et de prévention est mise en place une ligne d'écoute et d'orientation.

Cette ligne est composée de professionnels formés pour écouter et orienter les agents.

Elle peut être saisie :

- Par téléphone au **03 20 15 66 00**,

Des permanences téléphoniques sont assurées :

- le mercredi de 14h00 à 17h30
- le lundi de 14h00 à 17h30
(Hors périodes de vacances scolaires)

- Par le formulaire de contact accessible sur le site de l'académie à l'adresse (Lime Survey) :

<http://www1.ac-lille.fr/signalement-vss>

Ce formulaire garantit la sécurité des informations échangées. Chaque signalement enregistré fait l'objet un accusé de réception.

L'identité de l'auteur du signalement mais également des personnes mises en cause ainsi que les faits faisant l'objet du signalement sont strictement confidentiels à ce stade et ne sont partagés qu'entre les personnes travaillant au sein de la ligne d'écoute et d'orientation.

La gestion des signalements effectués auprès de la ligne d'écoute et d'orientation constitue un traitement de données à caractère personnel mis en œuvre sous la responsabilité de la Rectrice de l'académie de Lille. Un tableau de bord des alertes réceptionnées est également tenu à jour en vue d'en assurer un suivi.

3. La cellule de recueil VDHA des ressources humaines

La cellule de recueil VDHA des ressources humaines instruit toute situation signalée. Un entretien est proposé à l'auteur du signalement dans un délai raisonnable dans les 10 jours ouvrés qui suivent la saisine.

L'auteur du signalement communique tous les faits, les informations ou documents dont il dispose, quel qu'en soient le support et la forme, afin d'étayer son signalement.

Il est à noter que l'utilisation de bonne foi du dispositif, n'expose son auteur à aucune sanction disciplinaire, quand bien même les faits s'avèrent inexacts ou ne donnent lieu à aucune suite (référentiel CNIL du 06 juillet 2023, §83). A l'inverse, l'utilisation abusive du dispositif de signalement, engagerait la responsabilité de son auteur qui peut l'exposer à des sanctions ou des poursuites.

L'entretien a pour objectif de préciser les circonstances et de rassembler tous les éléments de nature à objectiver les actes ou agissements signalés. L'agent peut être accompagné par la personne de son choix. Cet entretien fait l'objet d'un compte rendu transmis à l'agent et signé par lui. L'accord exprès de l'intéressé est obligatoire sur les suites données à ce compte rendu, sauf si le rapport conclut à la présomption de faits pénalement répréhensibles.

Si besoin, la cellule de recueil VDHA des ressources humaines peut prévoir un entretien avec le ou les mis en cause afin d'éclairer la commission d'analyse et de traitement.

IV. Traitement des signalements

1. La commission d'analyse et de traitement

La commission d'analyse et de traitement examine les dossiers et élabore un rapport détaillant les éléments recueillis ainsi que les faits. Elle transmet ce rapport à l'autorité hiérarchique.

Elle se réunit a minima une fois par mois et autant que de besoin.

Cette commission d'analyse et de traitement est composée de :

- la secrétaire générale adjointe, directrice des ressources humaines,
- la référente académique égalité professionnelle diversité, adjointe à la directrice des ressources humaines,
- les référentes départementales égalité professionnelle diversité,
- les psychologues du travail,
- le médecin du travail désigné,
- les membres de la cellule de recueil VDHA,
- la responsable du Service Interacadémique des Affaires Juridiques et au sein de ce service, les personnels en charge de la protection fonctionnelle,
- la responsable du Bureau d'Analyse et de Traitement des Dossiers Disciplinaires,
- la responsable du Bureau des Accidents Professionnel.

La commission d'analyse et de traitement a toute latitude pour solliciter les services de gestion des personnels concernés et/ou le concours d'un service expert.

La confidentialité et l'anonymat sont susceptibles d'être levés par cette commission pour les nécessités de l'instruction du dossier.

L'agent est tenu informé par écrit des suites réservées à son signalement.

2. Traitement du signalement par les autorités hiérarchiques

Sur le fondement du rapport mentionné précédemment, l'autorité hiérarchique :

- Prend toute mesure appropriée

Afin de faire cesser les violences ou discriminations auxquelles la victime est exposée, qu'une procédure judiciaire ait été engagée ou non, l'autorité hiérarchique peut prendre toute mesure appropriée, y compris conservatoire.

Ainsi, en cas de faute grave commise par la personne visée par le signalement, qu'il s'agisse d'un manquement à ses obligations professionnelles ou d'une infraction de droit commun, l'auteur de cette faute peut être suspendu par l'autorité ayant pouvoir disciplinaire (Art L531-1 du Code Général de la Fonction Publique).

➤ Diligente, le cas échéant, une enquête administrative

En cas de présomption de faute et/ou dans le cadre d'une qualification juridique complexe, lorsque la matérialité des faits pouvant être reprochés à un agent apparaît insuffisamment établie, en particulier s'ils sont contestés par l'intéressé et qu'il y a place au doute, la commission d'analyse et de traitement peut proposer la réalisation d'une enquête administrative, dans les plus brefs délais, afin d'éclairer les autorités compétentes quant aux suites à donner.

➤ Ouvre, le cas échéant, une procédure disciplinaire

Une fois la matérialité des faits établie, la commission d'analyse et de traitement peut recommander l'engagement d'une procédure disciplinaire en vue d'infliger à l'agent fautif une sanction proportionnée en fonction de la gravité des faits constatés.

➤ Accorde et met en œuvre, si les conditions sont réunies, la protection fonctionnelle

L'académie de Lille comme tout employeur public est tenue de protéger ses agents 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 ils pourraient être victimes sans qu'une faute personnelle puisse lui être imputée (Art L134-5 du Code Général de la Fonction Publique).

➤ Avisé s'il y a lieu le procureur de la République

Conformément à l'article 40 du code de procédure pénale, l'autorité hiérarchique avise s'il y a lieu le procureur de la République.

➤ Accorde et met en œuvre, si les conditions sont réunies, l'imputabilité au service

Est notamment présumé imputable au service tout accident survenu à un fonctionnaire, quelle qu'en soit la cause, dans le temps et le lieu du service, dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice par le fonctionnaire de ses fonctions ou d'une activité qui en constitue le prolongement normal, en l'absence de faute personnelle ou de toute autre circonstance particulière détachant l'accident du service (Art L822-18 du Code Général de la Fonction Publique).

Le fonctionnaire en activité a droit à un congé pour invalidité temporaire imputable au service lorsque son incapacité temporaire de travail est consécutive à un accident reconnu imputable au service, à un accident de trajet ou à une maladie contractée en service.

➤ Informe l'agent des mesures prises

Sauf cas d'urgence, l'administration informe par écrit l'agent des mesures prises avant leur mise en œuvre.

D'autres mesures peuvent également être préconisées par la commission d'analyse et de traitement comme l'intervention des psychologues du travail, la mise en place de formations, des mesures de mobilité, le cas échéant dans l'intérêt du service, ou l'accompagnement par des partenaires.

V. Procédure d'orientation vers les services et professionnels compétents chargés de l'accompagnement et du soutien

A chaque étape du dispositif, la victime présumée peut être orientée vers les services du rectorat compétents en matière d'accompagnement et de soutien, ou vers des partenaires extérieurs.

1. Le service de médecine de prévention des personnels

Le médecin du travail est le conseiller de l'administration, des agents et de leurs représentants en ce qui concerne, notamment, la protection des agents contre l'ensemble des nuisances et les risques d'accidents de service ou de maladie professionnelle ou à caractère professionnel. Il appartient au médecin du travail assisté des infirmiers en

santé au travail de proposer, en consultation, des mesures médicales adaptées.

2. Les conseillers de prévention

Ils assistent et conseillent les chefs de service et d'établissement dans la mise en œuvre des règles d'hygiène et de sécurité au travail.

3. Le service social des personnels

Spécialiste des questions sociales, il apporte une expertise contribuant à trouver des solutions adaptées aux besoins des personnels dans le cadre de la prévention des risques psycho-sociaux.

4. Les psychologues du travail

Elles assurent une mission de prévention des risques psycho-sociaux. Le périmètre d'intervention des psychologues du travail couvre l'ensemble des personnels de l'académie.

L'action des psychologues du travail se centre sur l'étude de l'Homme dans son milieu professionnel.

Elles offrent différents niveaux d'analyse en s'intéressant aux relations entre l'individu et sa tâche, aux relations entre l'individu et l'organisation du travail, ou bien encore aux relations entre les groupes d'une même organisation. Elles sont tenues au secret professionnel, tout au long de l'intervention, quelle qu'en soit sa nature et veillent à l'anonymat des opinions, propos et/ou témoignages recueillis.

L'accompagnement se réalise dans le respect de la déontologie : confidentialité, bienveillance, adhésion des personnels.

5. Le correspondant handicap académique

Il assure une mission d'accompagnement des personnels en situation de handicap ainsi que la sensibilisation des collectifs de travail et des personnels d'encadrement. Il est l'interlocuteur privilégié de ces agents et peut assurer un lien avec la Direction des Ressources Humaines pour proposer des solutions adaptées au plus près du terrain, afin de favoriser le maintien dans l'emploi des agents et lutter contre les stéréotypes et les représentations négatives.

6. Le réseau Prévention Aide et Suivi (PAS) – MGEN

Les Espaces d'Accueil et d'Ecoute (EAE) sont des espaces d'échanges **avec un(e) psychologue en face à face ou par téléphone.**

Vous pouvez retrouver sur Eduline les coordonnées de ces services et professionnels chargés de l'accompagnement et du soutien :

Eduline > Infos académiques > Ressources Humaines > Guide agent

VI. Protection des données personnelles

Le dispositif de signalement VDHA est un dispositif d'alerte professionnelle conforme au référentiel CNIL. Il emporte plusieurs traitements de données à caractère personnel régulièrement inscrits au registre des activités de traitement de l'académie de Lille. Les agents ou auteurs des signalements et les personnes concernées par ces traitements peuvent accéder aux données les concernant, les rectifier, demander leur effacement ou exercer leur droit à la limitation du traitement de leurs données. De la même manière, ils peuvent exercer les droits prévus à l'article 85 de la loi n°78-17 du 6 janvier 1978 relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés. Pour exercer ces droits et pour toute question relative au traitement des données dans le cadre du dispositif de signalement VDHA, ils peuvent contacter la déléguée académique à la protection des données à l'adresse électronique suivante dpd@ac-lille.fr ou dpo@ac-lille.fr ou via le formulaire de contact <https://eduline.ac-lille.fr/rgpd/contact-info>. Le détail des droits en matière de données personnelles est disponible sur le site de la commission nationale de l'informatique et des libertés (CNIL).

S'ils estiment que leurs droits en matière de protection des données à caractère personnel ne sont pas respectés,

ils ont la possibilité d'introduire une réclamation auprès de la CNIL 3 place de Fontenoy, TSA80715, 75334 PARIS CEDEX07 ou via [leur espace de contact](#).

VII. Suivi, bilan et évaluation du dispositif

1. Point d'échange avec les référentes égalité professionnelle et « VDHA »

Un point d'échange qui réunit :

- la secrétaire générale adjointe, directrice des ressources humaines,
- la référente académique égalité professionnelle, directrice adjointe des ressources humaines,
- la référente départementale égalité professionnelle du Nord,
- la référente départementale égalité professionnelle du Pas-de-Calais,
- les référentes « violences, discriminations, harcèlement moral ou sexuel et agissements sexistes » des F3SCT,

est organisé chaque trimestre.

Cette réunion a pour objectif d'échanger sur les situations suivies et à partir de ce retour d'expérience, d'améliorer la prévention et d'adapter le dispositif de signalement pour mieux accompagner les personnels. Dans ce cadre, il peut être fait appel aux services et professionnels compétents chargés de l'accompagnement et du soutien (cf. V).

2. Bilan annuel du dispositif

Chaque année, un bilan anonymisé des signalements reçus dans le cadre du dispositif et des suites données sera présenté à la formation spécialisée académique santé sécurité et conditions de travail.

3. Évaluation du dispositif

Le présent dispositif de signalement fait l'objet d'une évaluation annuelle. A cet effet, un bilan anonymisé sera réalisé et présenté à la F3SCT académique

Mes services restent à votre disposition pour toute information complémentaire.



Valérie CABUIL