

Rectorat de l'académie de Créteil
Secrétariat général
Direction des relations et ressources humaines
Tél : 01 57 02 62 77
Mél : ce.drh@ac-creteil.fr

4, rue Georges-Enesco
94 010 Créteil Cedex
www.ac-creteil.fr

Dispositif de recueil et de traitement des signalements des actes de violences, de discriminations, de harcèlement et d'agissements sexistes en application de l'arrêté rectoral du 3 juillet 2024

Références :

- Code général de la fonction publique, [article L135-6](#)
- [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
- [Arrêté du 31 juillet 2023](#) portant 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
- [Circulaire du 9 mars 2018](#) relative à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique
- [Accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique du 30 novembre 2018](#)
- [Plan d'action académique pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes 2022 -2024, action 5.2](#)
- [Fiche explicative DGAFP](#) relative au dispositif de signalement

Annexes :

1. Périmètre du dispositif de signalement
2. Les numéros utiles

La présente note a vocation à informer les personnels du dispositif de recueil et traitement des signalements des actes de violences, de discriminations, de harcèlement et d'agissements sexistes mis en œuvre au sein de l'académie de Créteil par l'arrêté rectoral en date du 12 juin 2024.

L'académie de Créteil a mis en place un dispositif qui a pour objet de recueillir les signalements effectués par des agents, s'estimant victimes ou témoins d'un acte de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissement sexiste et de les orienter vers les services compétents en matière d'accompagnement et de soutien d'une part et vers les autorités hiérarchiques compétentes pour prendre toute mesure appropriée et assurer le traitement des faits signalés d'autre part.

Le dispositif de recueil et traitement des signalements des actes de violences, de discriminations, de harcèlement et d'agissements sexistes est ouvert aux personnes qui s'estiment victimes ou témoins de tels actes.

Il est accessible

- Aux agents publics en activité, victimes ou témoins, quel que soit leur statut, ainsi qu'aux stagiaires bénéficiant d'une convention de stage et aux apprentis
- Aux agents publics ayant quitté l'académie si les faits se sont déroulés pendant leur activité dans l'académie
- Aux candidats à un recrutement dans l'académie

Le dispositif 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. Une attention particulière est portée à l'accompagnement de ces personnels, notamment dans le cadre de l'action sociale et de la proposition de solutions d'hébergement d'urgence ou lors de l'examen des demandes de mobilité.

Les membres du dispositif académique de signalement sont soumis à une obligation de confidentialité pour les faits, actes et renseignements dont ils ont eu à connaître en raison de leurs fonctions, activités ou missions.

Le dispositif de recueil et traitement des signalements des actes de violences, de discriminations, de harcèlement et d'agissements sexistes comporte

1. Une procédure de recueil des signalements
2. Une procédure d'orientation et de suivi des agents s'estimant victimes ou témoins de tels actes ou agissements vers les services et professionnels compétents chargés de leur accompagnement et de leur soutien
3. Une procédure d'orientation et de suivi des auteurs de signalements s'estimant victimes ou témoins de tels actes ou agissements vers les autorités hiérarchiques compétentes pour prendre toute mesure appropriée et assurer le traitement des faits signalés.

1. Procédure relative au recueil des signalements

Etape 1 : Le signalement auprès de la cellule d'écoute

Les agents s'estimant victimes ou témoins d'une violence, d'une discrimination, d'un harcèlement moral ou sexuel ou d'un agissement sexiste contactent la cellule d'écoute dédiée du dispositif Stop Discrì :

- par téléphone au **01 57 02 69 90** (du lundi au vendredi de 9h à 12h30 et de 13h30 à 17h) en toute confidentialité sauf souhait contraire exprimé par l'agent ou
- par messagerie électronique : stop-discrì@ac-creteil.fr



Ce premier échange entre l'agent et les écoutants de la cellule d'écoute constitue la prise de contact. L'échange permet d'obtenir un premier conseil en accompagnement si nécessaire. L'agent est systématiquement informé sur :

- La possibilité de conserver l'anonymat s'il le souhaite
- La gestion du signalement selon que l'anonymat sera levé ou non
- Ses droits et leurs modalités pratiques de mise en œuvre, notamment en matière de recours judiciaire et administratif, de protection fonctionnelle, de CITIS
- La sécurité des informations échangées
- Le dispositif mis en œuvre quant à la protection des données

La date de l'entretien est fixée avec l'appelant (l'entretien aura lieu dans les 10 jours ouvrés)



Lorsque le signalement a été effectué par messagerie électronique, l'auteur du signalement reçoit un accusé de réception qui comprend :

- La date de réception de l'envoi électronique effectué
- Le numéro de téléphone de la cellule d'écoute et ses horaires de fonctionnement
- Le lien pour prendre connaissance sur le site académique du présent dispositif de recueil et traitement des signalements des actes de violences, de discriminations, de harcèlement et d'agissements sexistes

Le même accusé de réception du signalement sera adressé à l'auteur d'un signalement qui aura contacté la cellule d'écoute par téléphone et aura accepté de fournir une adresse électronique

Lorsqu'un autre service est informé d'un acte ou un fait relevant des VDHA, il convient qu'il adresse un mail à stop-discr@ac-creteil.fr afin que les informations soient centralisées par la cellule dédiée.



L'agent dispose d'un temps de réflexion avant l'entretien.
Il peut le cas échéant faire savoir à la cellule d'écoute s'il souhaite lever l'anonymat ou non.
Il dispose de ce temps pour commencer à communiquer les informations ou documents en sa possession, quels qu'en soient le support et la forme, afin d'étayer son signalement.



Anonymat levé	Anonymat conservé
Si l'agent décide de lever l'anonymat et de formaliser son signalement, il lui est demandé de compléter la fiche de recueil de signalement qui lui est adressée et de la faire parvenir à l'adresse mail : stop-discr@ac-creteil.fr avant l'entretien dont la date a été fixée	Si l'anonymat n'est pas levé, l'entretien se tient dans le respect de l'anonymat.

NB : ces personnels sont dénommés « déclarant » dans la suite du document.

Etape 2 : Recueil du signalement / formalisation

L'entretien dont la date a été fixée lors du signalement se déroule en présentiel, en visio ou par téléphone. Il se déroule dans un cadre confidentiel avec le déclarant qui pourra être accompagné par une personne de son choix s'il le souhaite.

Cet entretien permet :

- De préciser les circonstances et de s'assurer auprès du déclarant de la bonne compréhension de la situation par l'écouter
- D'exprimer la nécessité d'obtenir l'accord de la victime si le déclarant est un témoin de la situation pour poursuivre le processus de traitement de ce signalement (sauf faits relevant de l'article 40 du code de procédure pénale)
- D'informer le déclarant du fonctionnement du dispositif de signalement et des limites du signalement anonyme (recueil du signalement, mise en œuvre de l'accompagnement mais pas de traitement disciplinaire)
- De recueillir de façon neutre et confidentielle des informations factuelles et précises
- D'informer à nouveau le déclarant de ses droits
- De conseiller le déclarant sur la constitution de son dossier notamment concernant le recueil d'éléments factuels complémentaires pour étayer la situation signalée

Cet entretien donne lieu à un compte rendu transmis au déclarant par courriel.



Le déclarant bénéficie d'un temps de réflexion à la suite de cet entretien et de la transmission du compte rendu avant de le retourner dûment daté et visé à :

stop-discr@ac-creteil.fr



Sur la base de ce compte rendu final daté et signé par le déclarant, l'administration est saisie de la situation pour traitement.



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

2. Procédure relative à l'orientation du déclarant vers les services et professionnels compétents chargés de l'accompagnement et du soutien

L'accompagnement interne

Lors des entretiens qui ont lieu avec le déclarant, toute information utile lui est communiquée afin de lui proposer un accompagnement et un soutien adapté à sa situation, notamment l'orientation vers :

- Une consultation avec un professionnel du service médical académique (médecin des personnels, psychologue, infirmier de prévention)
- Un entretien avec un assistant social des personnels ;
- Un entretien avec le référent handicap ;
- Un appui psychologique en contactant les espaces d'accueil et d'écoute des réseaux PAS (Prévention – Aide – Suivi), partenariat MGEN Education nationale, via le numéro dédié
- Une demande de protection fonctionnelle
- Un dépôt de déclaration d'accident de service (et/ou de maladie professionnelle)
- Les numéros spécialisés (cf. Annexe 2 : Les numéros utiles)
- Un suivi par le service académique des ressources humaines (SARH - GRH de proximité) ou auprès des services RH des départements pour les personnels du 1^{er} degré

Les actions en justice

Si le déclarant le décide, et indépendamment du traitement et du suivi du signalement réalisé par l'administration, il peut mener des actions en justice.

La main courante et le dépôt de plainte sont les seules voies officielles qui permettent de porter à la connaissance de la justice une infraction pénale dont on a été victime.

La main courante

Déposer une main courante, auprès du commissariat de police ou d'une brigade de gendarmerie, permet de signaler les faits, à la fois pour les dénoncer et les dater. En revanche, une main courante ne permet pas de déclencher des poursuites, même si les services de sécurité doivent signaler au procureur des faits qui seraient constitutifs d'une infraction.

Le dépôt de plainte

Déposer une plainte vise à demander une enquête en vue d'identifier les auteurs d'une infraction et de les faire condamner. La plainte doit être déposée auprès d'un commissariat de police ou d'une brigade de gendarmerie. Elle est ensuite directement transmise au Procureur. Il est également possible de demander l'indemnisation au titre du préjudice subi auprès du juge civil.

Article 40 du Code de procédure pénale

Toutefois, si un fonctionnaire a connaissance des faits et que ces derniers sont constitutifs d'un délit ou d'un crime (par exemple: agression, insultes racistes, etc.), ils sont tenus, comme tous les fonctionnaires, de signaler sans délai ces faits au Parquet sur le fondement de l'article 40 du Code de procédure pénale.

3. Procédure relative à l'orientation de l'auteur du signalement vers les autorités compétentes et le traitement de la situation signalée

La cellule de traitement et d'orientation des signalements évalue la situation sur la base du signalement effectué par le déclarant et des éléments recueillis.
Elle prend connaissance du compte rendu d'entretien daté et signé.



Le signalement relève-t-il du périmètre du dispositif ? (Cf. annexe 1)



OUI



Les suites à donner au signalement sont déterminées.



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



NON



Le déclarant est informé que la situation ne relève pas du dispositif de signalement.



Il est accompagné par la cellule d'écoute vers le dispositif ad hoc. La cellule saisit le cas échéant l'administration compétente.

A partir du compte rendu d'entretien daté et signé, l'administration établit un rapport détaillant les éléments recueillis dans le cadre de l'entretien ainsi que les faits en vue du traitement de la situation.
Ce rapport est transmis à l'autorité hiérarchique. Dans tous les cas, l'accord exprès du déclarant est obligatoire sauf si le rapport conclut à la présomption de faits pénalement répréhensibles.

En s'appuyant sur les services compétents, l'autorité hiérarchique :

- prend toute mesure appropriée, y compris conservatoire, pour éviter ou faire cesser les violences ou discriminations auxquelles la victime est exposée, qu'une procédure judiciaire ait été engagée ou non ;
- diligente, le cas échéant, une enquête administrative dans les plus brefs délais ;
- engage, le cas échéant, une procédure disciplinaire ;
- accorde et met en œuvre, si les conditions sont réunies, la protection fonctionnelle ;
- avise s'il y a lieu le procureur de la République dans le cadre de l'article 40 du code de procédure pénale susvisé.

Dans ce cadre disciplinaire, et dans le respect du contradictoire les faits déclarés sont portés à la connaissance de l'agent mis en cause afin qu'il en soit informé. Une durée de traitement minimum est donc nécessaire à l'étude de chaque situation.

Article 40 du Code de procédure pénale

« [...] 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 relatifs »

Dans le cas où un crime ou un délit est porté à la connaissance de l'administration, une transmission des faits sera réalisée auprès du procureur de la République en vertu de l'article 40 du code de procédure pénale.

Annexe 1 – Périmètre du dispositif de signalement

Le dispositif de signalement a vocation à traiter et suivre des situations relatives à des actes de **violences**, de **discriminations**, de **harcèlement moral ou sexuel** et d'**agissements sexistes**, dont les définitions sont les suivantes :

Discrimination

La discrimination est avérée dans le cas où une personne placée dans une situation comparable à d'autres est traitée moins favorablement, dans un domaine déterminé par la loi (éducation, accès à un service, fourniture d'un service et **emploi**) et en raison d'un critère prohibé par la loi :

- Origine
- Patronyme
- Appartenance réelle ou supposée à une ethnie
- Appartenance réelle ou supposée à une prétendue race
- Handicap
- Etat de santé
- Perte d'autonomie
- Sexe
- Orientation sexuelle
- Identité de genre
- Age
- Apparence physique
- Caractéristiques génétiques
- Grossesse
- Situation de famille
- Appartenance réelle ou supposée à une nation
- Lieu de résidence
- Capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français
- Vulnérabilité économique apparente
- Domiciliation bancaire
- Appartenance réelle ou supposée à une religion
- Opinions politiques
- Opinion philosophiques
- Activités syndicales
- Mœurs

Ainsi, ces critères ne peuvent être pris en considération pour le recrutement, la titularisation, la rémunération, la formation, l'appréciation de la valeur professionnelle, la discipline, la promotion, l'affectation et la mutation des agents. La discrimination peut être directe ou indirecte :

Discrimination directe : situation dans laquelle, sur le fondement d'un critère prohibé, une personne est traitée de manière distincte par rapport à une autre dans une **situation comparable**.

Discrimination indirecte : une disposition, un critère ou une pratique **neutre en apparence**, mais susceptible d'entraîner, pour l'un des critères prohibés, un **désavantage particulier pour des personnes** par rapport à d'autres personnes, à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soit objectivement justifié par un but légitime et que les moyens pour réaliser ce but ne soient nécessaires et appropriés.

La discrimination est passible de poursuites disciplinaires et de sanctions :

Au pénal	Au civil / Adm
<p><u>Pour les personnes physiques :</u> Une peine pouvant aller jusqu'à 3 ans de prison et 45 000 € d'amende Si l'auteur ou l'auteure est un agent public et a commis les faits dans le cadre de ses fonctions : jusqu'à 5 ans de prison et 75 000 € d'amende</p>	Dommages et intérêts, nullité de la décision/de l'acte, etc.
<p><u>Pour les personnes morales :</u> Jusqu'à 225 000 € d'amende. Restriction de l'activité (interdiction d'exercer, exclusion des marchés publics, diffusion de la décision dans la presse, ...)</p>	

→ [Loi n° 2008-496 du 27 mai 2008](#)

→ Code général de la fonction publique (CGFP), Livre Ier, Titre III, [articles L131-1 à L137-4](#)

→ Code pénal, Livre II, Titre II, Chapitre V, [articles 225-1 à 225-4](#) et [article 432-7](#)

9/12

Agissement sexiste

Sexisme « ordinaire »

Concerne 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.

→ CGFP, articles [L131-3](#) et [L131-12](#)

Outrage sexiste ou sexuel

Le fait d'imposer à une personne tout propos ou comportement à connotation sexuelle ou sexiste qui soit porte atteinte à sa dignité en raison de son caractère dégradant ou humiliant, soit créé à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante.

→ Code pénal, article [R625-8-3](#)

Outrage sexiste ou sexuel aggravé

Outrage sexiste ou sexuel commis par une personne qui abuse de l'autorité que lui confère ses fonctions, ou commis sur un mineur ou une personne vulnérable, ou encore commis par plusieurs personnes, ou commis en raison de l'orientation sexuelle ou de l'identité de genre (etc.).

→ Code pénal, article [222-33-1-1](#)

Harcèlement sexuel

Propos ou comportements à connotation sexuelle **répétés** qui soit portent atteinte à la dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent une situation intimidante, hostile ou offensante.

Toute forme de **pression grave, même non répétée**, exercée 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.

→ CGFP, articles [L133-1](#) et [L133-3](#)

→ Code pénal, article [222-33](#)

Harcèlement moral

Agissements **répétés** qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte aux droits et à la dignité, d'altérer la santé physique ou mentale ou de compromettre l'avenir professionnel.

→ CGFP, articles [L133-2](#) et [L133-3](#)

→ Code pénal, [article 222-33-2](#)

Agression sexuelle

Toute atteinte sexuelle commise avec violence, contrainte, menace ou surprise.

→ Code pénal, articles [222-22](#) et [222-27](#)

Viol

Tout acte de pénétration sexuelle, de quelque nature qu'il soit, ou tout acte bucco-génital commis sur la personne d'autrui ou sur la personne de l'auteur par violence, contrainte, menace ou surprise.

→ Code pénal, article [222-23](#)

L'ensemble de ces actes sont passibles de poursuites disciplinaires. Ils constituent également des infractions prévues dans le code pénal suivant leur degré de gravité et sont susceptibles comme tels de poursuites judiciaires.

Contraventions	Délits	Crimes
Violences ayant entraîné une incapacité totale de travail inférieure ou égale à 8 jours	Violences lorsqu'elles entraînent une incapacité totale de travail supérieure à 8 jours	Violences ayant entraîné la mort sans intention de la donner
Agissement sexiste	Discriminations	Viol
Outrage sexiste ou sexuel	Outrage sexiste ou sexuel aggravé	
	Harcèlement moral ou sexuel	
	Agression sexuelle	
	Exhibition sexuelle	
	Voyeurisme	

Annexe 2 : Les numéros utiles

Numéros d'urgence

Numéro à contacter	Organisme en charge du numéro et modalités
17	Police et la gendarmerie
15	Service d'aide médicale urgente (SAMU)
18	Pompiers
112	Valable dans l'union européenne (en remplacement des 15, 17, 18)
114	Pour les personnes sourdes ou malentendantes (en remplacement des 15, 17, 18)

Numéros d'écoute d'information et d'orientation

Numéro à contacter	Dans quels cas contacter ce numéro ?	Organisme en charge du numéro et modalités
3919	Femmes victimes de violences, leur entourage et les professionnels concernés	Violence Femmes Info <i>Anonyme, appel ne figurant pas sur les factures de téléphone, gratuit, ouvert 24h sur 24 et 7 jours sur 7</i>
0800 05 95 95	Femmes victimes de viol ou d'agressions sexuelles, leur entourage et les professionnels concernés	Viols Femmes Informations <i>Anonyme, gratuit et confidentiel, du lundi au vendredi, de 10h à 19h</i>
Portail de signalement	Violences sexuelles et sexistes	Gouvernement
01 40 47 06 06	Femmes en situation de handicap victimes de violences	Écoute violences femmes handicapées <i>Anonyme et gratuit. Lundis de 10h à 13h et de 14h30 à 17h30, jeudis de 10h à 13h</i> <i>Pour les femmes déficientes auditives, le service est joignable par courriel : ecoute@fdfa.fr</i>
3928	Discriminations	Défenseur des droits <i>Prix d'un appel local, du lundi au vendredi de 9h à 18h</i>
08 019 019 11	Numéro national de prévention destiné aux auteurs de violences	Fédération nationale des associations & centres de prise en charge d'auteurs de violences conjugales et familiales (FNACAV) <i>Du lundi au samedi, de 9h30 à 19h30</i>
0 805 500 005	Appui psychologique	Espaces d'accueil et d'écoute des réseaux PAS (Prévention – Aide – Suivi), partenariat MGEN Education nationale <i>Service et appel gratuits de 8h30 à 18h30</i>