

Charte de fonctionnement de la cellule de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement, d'agissements sexistes et sexuels



**ACADÉMIE
DE NANCY-METZ**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Sommaire

Sommaire	2
I. Le fondement du dispositif.....	3
II. Un vocabulaire commun : définitions.....	4
II.1. La discrimination.....	4
II.2. Les agissements sexistes ou sexuels et les agressions.....	5
II.3. Le harcèlement	6
II.4. L'obligation d'agir	7
II.5. Le lanceur d'alerte	8
III. Qui peut saisir la cellule ?.....	10
IV. Le fonctionnement de la cellule	11
V. Les intervenants et leurs principes déontologiques.....	14
VI. Les bilans.....	15
Annexe 1 : Charte de confidentialité.....	17
Annexe 2 : L'accompagnement proposé.....	19
1. L'accompagnement interne	19
2. L'accompagnement externe.....	19
Annexe 3 : La protection fonctionnelle	21
Annexe 4 : Le signalement au procureur : article 40.....	23
Annexe 5 : Les numéros utiles.....	23

I. Le fondement du dispositif

La loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 relative à la prévention et la lutte contre les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes prévoit la mise en place d'un dispositif de **signalement**, de **traitement** et de **suivi** de ces actes dans l'ensemble des administrations.

Le 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 précise les conditions d'application de cette obligation.

Il est complété par l'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.

Les employeurs se doivent en effet d'être exemplaires dans le traitement et la sanction des violences sexuelles et sexistes ainsi que des harcèlements sexuels et moral, des discriminations et de tout acte de violence.

L'académie de Nancy-Metz se dote donc d'un tel dispositif qui vient **compléter** le travail des acteurs de la prévention que sont notamment, la médecine du travail, le service social en faveur des personnels, les assistants et conseillers de prévention, les représentants des personnels, les conseillers RH de proximité, la hiérarchie...

Cette charte, à l'attention de l'ensemble des personnels, a pour objectif de présenter la procédure mise en place au sein de l'académie de Nancy-Metz.

II. Un vocabulaire commun : définitions

La cellule d'écoute VDHA 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 :

II.1. La 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
- Appartenance réelle ou supposée à une ethnie
- Appartenance réelle ou supposée à une prétendue race
- Perte d'autonomie
- Orientation sexuelle
- Age
- Caractéristiques génétiques
- Situation de famille
- Appartenance réelle ou supposée à une nation
- Capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français
- Vulnérabilité économique apparente
- Appartenance réelle ou supposée à une religion
- Mœurs
- Patronyme
- Handicap
- Etat de santé
- Sexe
- Identité de genre
- Apparence physique
- Grossesse
- Lieu de résidence
- Domiciliation bancaire
- Opinions politiques
- Opinion philosophiques
- Activités syndicales

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 agentes et agents.

La discrimination peut être directe ou indirecte :

- la discrimination directe : situation dans laquelle, sur le fondement d'un critère prohibé, une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne l'aura été dans une situation comparable.

-
- la 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 sanctions :

- au pénal
 - a) Pour les personnes physiques : 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
 - b) Pour les personnes morales : Jusqu'à 225 000 € d'amende. Restriction de l'activité (interdiction d'exercer, exclusion des marchés publics, diffusion de la décision dans la presse, ...)
- au civil : Dommages et intérêts, nullité de la décision/de l'acte, etc.

Réf : 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 225-26 et article 432-7

II.2. Les agissements sexistes ou sexuels et les agressions

L'agissement sexiste : 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. Il est passible d'une sanction disciplinaire. *Réf : CGFP, articles L131-3 et L131-12*

L'outrage sexiste ou sexuel consiste au 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 crée à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante. Il est passible d'une contravention de 1500€ mais ne relève pas de l'article 40 du CPP. *Réf : Code pénal, article R625-8-3*

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...

L'outrage sexiste aggravé : il s'agit d'outrages sexistes lorsqu'ils sont « commis par une personne qui abuse de l'autorité que lui confèrent ses fonctions, ou bien par plusieurs personnes, ou bien sur un mineur ou une personne vulnérable, ou encore en raison de l'orientation sexuelle ou de

l'identité de genre, vraie ou supposée, de la victime ». Il s'agit d'un délit qui rend applicable l'article 40 du CPP. Il est puni de 3 750 € d'amende. *Réf : Code pénal, article 222-33-1-1.*

Une agression sexuelle se définit comme toute atteinte sexuelle commise avec violence, contrainte, menace ou surprise. Zones sont concernées : les fesses, le sexe, les seins, la bouche et entre les cuisses. Elle est punie de cinq ans d'emprisonnement et de 75 000 € d'amende. *Réf : Code pénal, articles 222-22 et 222-27*

Constitue également une agression sexuelle (*art. 222-29-2 du code pénal*) « toute atteinte sexuelle (c'est à dire sans violence, contrainte, surprise ou menace et avec le consentement du mineur) autre qu'un viol commise par un majeur sur la personne d'un mineur de 15 ans, lorsque la différence d'âge entre le majeur et le mineur est d'au moins 5 ans. Toutefois la condition d'âge n'est pas applicable « si les faits ont été commis en échange d'une rémunération, d'une promesse de rémunération, de la fourniture d'un avantage en nature ou de la promesse d'un tel avantage ».

Le 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. Il est puni de quinze ans de réclusion criminelle. *Réf : Code pénal, article 222-23*

II.3. Le harcèlement

Le cyberharcèlement : 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 d'emprisonnement et 30 000€ d'amende. *Réf : art. 222-33-2-2 Code Pénal.*

Le harcèlement sexuel se rapporte à des 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. Exemples : regards appuyés sur les zones intimes, commentaires sur le physique connotés sexuellement ; questions sur la vie intime/sexuelle de la victime, des confidences imposées sur la vie intime/sexuelle de l'auteur ; des demandes explicites d'actes sexuels ; gestuelles à connotation sexuelle ; chantage sexuel... Il est passible d'une sanction disciplinaire, punis de deux ans d'emprisonnement et de 30 000 € d'amende. *Réf : CGFP, articles L133-1 et L133-3, Code pénal, article 222-33.*

Attention : est également 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, que celui-ci soit recherché au profit de l’auteur des faits ou au profit d’un tiers ».

Le harcèlement moral consiste en des 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. Exemples : remarques désobligeantes, insultes, intimidations, critiques, mise au placard, brimades, diminutions des tâches confiées, privation de tout travail effectif, changement d’affectation injustifié, mesures visant à isoler l’agent ... Il est passible d’une sanction disciplinaire, punis de deux ans d’emprisonnement et de 30 000 € d’amende. *Réf: CGFP, articles L133-2 et L133-3, Code pénal, article 222-33-2*

Selon leur gravité, ces actes constituent dans le code pénal, des infractions classées en 3 catégories : les contraventions, les délits ou les crimes.

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	

Définition du délit : Infraction punie d’une peine d’amende ou d’emprisonnement prononcée par le tribunal correctionnel.

Définition du crime : Infraction la plus grave punie d’une peine de réclusion prononcée par la cour d’assise.

II.4. L’obligation d’agir

Lorsque des faits constitutifs d’une violence sexuelle, d’une discrimination, d’un harcèlement moral ou sexuel ou d’un agissement sexiste sont signalés par un agent ou un témoin, l’administration doit dans les plus brefs délais, en fonction de la nature des faits signalés, notamment :

- Faire cesser les faits en prenant toute mesure conservatoire, y compris l’éloignement de l’auteur supposé des faits, ou le cas échéant, de la victime ;

-
- Orienter le plaignant vers les acteurs adéquats (services RH, médecine de prévention, service social, etc.) ;
 - Procéder à une enquête administrative interne ;
 - S'assurer que la victime des actes ne subit pas de la part de quiconque des actes de représailles ou des pressions.

L'article 40 du code de procédure pénale précise :

« 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. »

- ➔ Tous les agents publics (titulaires, stagiaires, contractuels de droit publics, vacataires) sont concernés par l'article 40.
- ➔ L'administration dispose d'un large pouvoir d'appréciation pour décider ou non de l'opportunité de transmettre les faits portés à sa connaissance aux autorités judiciaires. L'agent public doit simplement transmettre directement au procureur de la République les éléments de preuve tangibles et objectifs des infractions criminelles et/ou délictuelles dont il acquiert la connaissance à l'occasion ou dans le cadre de l'exercice de ses fonctions, ainsi que « tous les renseignements, procès-verbaux et actes qui y sont relatifs », mais plus largement même ceux dont il peut être amené à avoir connaissance « fortuitement », et même s'ils concernent un membre de sa hiérarchie.
- ➔ L'agent public à l'origine du signalement est tenu d'en informer sa hiérarchie.

Une procédure détaille la mise en œuvre de l'article 40 en annexe 4.

Même si la loi ne prévoit pas de sanction pénale en cas de non-dénonciation, des sanctions pénales spécifiques restent possibles pour complicité. De même, un manquement à l'obligation de dénoncer peut justifier une sanction disciplinaire sur le fondement des textes qui lui sont applicables. Il existe également des poursuites pénales pour dénonciation calomnieuse.

II.5. Le lanceur d'alerte

La protection du lanceur d'alerte

Un lanceur d'alerte est un agent (fonctionnaire ou contractuel) qui signale ou divulgue, sans contrepartie financière directe et de bonne foi, des faits constitutifs d'une infraction.

Le lanceur d'alerte doit avoir eu connaissance des faits dans l'exercice de ses fonctions. Lorsque les informations n'ont pas été obtenues dans le cadre des activités professionnelles, le lanceur d'alerte doit en avoir eu personnellement connaissance.

Le lanceur d'alerte peut être un agent en fonction ou un ancien agent public lorsque les informations ont été obtenues dans le cadre de l'activité professionnelle. Le lanceur d'alerte peut être une personne qui a candidaté à un emploi au sein de l'administration, lorsque les informations ont été obtenues dans le cadre de cette candidature.

Le lanceur d'alerte peut signaler les faits dont il a connaissance selon la procédure interne de recueil et de traitement des signalements mis en place par son administration.

Le lanceur d'alerte peut aussi adresser un signalement, après avoir effectué un signalement interne à son administration, ou directement à l'une des autorités suivantes :

- L'autorité compétente (autorité administrative, autorité publique indépendante, autorité administrative indépendante, ordre professionnel, organisme spécialisé chargé de recueillir et traiter les signalements) ;
- Le défenseur des droits, qui l'oriente vers la ou les autorités les plus compétentes pour traiter son signalement : 09 69 39 00 00, par courrier gratuit et sans affranchissement : Défenseur des droits, Libre réponse 71120, 75342 Paris cedex 07 (joindre à votre courrier les photocopies des pièces relatives à votre saisine). Par messagerie : https://formulaire.defenseurdesdroits.fr/formulaire_saisine/?ETAPE=accueil_2016
- Le procureur de la République (cf. article 40)
Pour trouver le tribunal judiciaire compétent : <http://www.annuaires.justice.gouv.fr/>

Un dispositif de protection des fonctionnaires « lanceurs d'alerte » est introduit dans le statut général des fonctionnaires par l'article 4 de la loi n° 2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires qui modifie l'article 6 ter A de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires. Cette protection concerne également les agents contractuels (article 32 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983, un décret en Conseil d'État venant préciser les garanties dont bénéficie l'agent contractuel « lanceur d'alerte »).

Le lanceur d'alerte ne peut pas faire l'objet d'une mesure discriminatoire ou disciplinaire en raison de son signalement, ni de menaces ou de tentatives de recourir à une telle mesure.

Le lanceur d'alerte ne peut pas faire l'objet de mesures de représailles, ni de menaces ou de tentatives de recourir à ces mesures, sous les formes suivantes :

-
- Préjudice, y compris atteintes à sa réputation, en particulier sur les réseaux sociaux, ou pertes financières, y compris perte d'activité et perte de revenu
 - Résiliation anticipée ou annulation d'un contrat pour des biens ou des services
 - Annulation d'une licence ou d'un permis
 - Orientation abusive vers un traitement psychiatrique ou médical

Le lanceur d'alerte ayant signalé ou divulgué publiquement des informations n'est pas civilement et pénalement responsable des dommages causés par son signalement s'il avait des motifs raisonnables de croire, lorsqu'il y a procédé, que le signalement était nécessaire à la sauvegarde des intérêts en cause.

L'agent public qui relate ou témoigne de mauvaise foi, de faits de nature à entraîner des sanctions judiciaires, avec l'intention de nuire ou en ayant connaissance, même partiellement, de l'inexactitude des faits, risque 5 ans d'emprisonnement et 45 000 € d'amende.

III. Qui peut saisir la cellule ?

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 agentes et 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 agentes et agents publics ayant quitté l'académie depuis moins d'un an

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.

IV. Le fonctionnement de la cellule

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 - en toute confidentialité, sauf souhait contraire exprimé par l'agent ou l'agente - la cellule d'écoute VDHA :

- par téléphone au 03 83 86 25 45 ;
- par messagerie électronique : alerte.agent@ac-nancy-metz.fr

L'agent reçoit un accusé de réception qui l'informe que sa demande est prise en compte, qu'il sera contacté par téléphone et lui rappelle ses droits et leurs modalités de mise en œuvre notamment en matière de protection des données, recours judiciaire et administratif et protection fonctionnelle.

Etape 2 : Le premier échange

Le 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 ;

- Si le signalement relève du champ de compétences de la cellule, un entretien est proposé dans les 10 jours ouvrés.

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 dont il dispose, quel qu'en soit le support et la forme, afin d'étayer son signalement.

- Si le signalement ne relève pas de la cellule, l'agent en est informé et est orienté vers les professionnels compétents.

Etape 3 : L'entretien

L'entretien dont la date a été fixée lors du signalement se déroule en présentiel, en visioconférence ou par téléphone.

Il se déroule dans un cadre confidentiel avec le déclarant ou la déclarante qui pourra être accompagné par une personne de son choix s'il ou elle le souhaite.

Cet entretien permet :

- De préciser les circonstances et de s'assurer auprès du déclarant ou de la déclarante de la bonne compréhension de la situation par l'écouter ou l'écouter ;
- D'exprimer la nécessité d'obtenir l'accord de la victime si le déclarant ou la déclarante est un témoin de la situation pour poursuivre le processus de traitement de ce signalement (sauf faits relevant de l'article 40 : si la gravité des faits l'exige, la directrice de cabinet est alors saisie immédiatement par un rapport en vue d'un signalement au procureur – cf. annexe 4) ;
- D'informer le déclarant ou la déclarante 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 ou la déclarante de ses droits ;
- De conseiller le déclarant ou la déclarante 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 ou à la déclarante par courriel pour signature.

Etape 4 : le traitement du signalement

Sur l'accord exprès de l'agent, la confidentialité est levée pour permettre à la cellule de s'assurer que la situation n'est pas d'ores et déjà en cours d'instruction ou de traitement par l'autorité hiérarchique. Dans ce cas de figure, la cellule passe le relais.

La cellule met en place les mesures urgentes le cas échéant : protection fonctionnelle, éloignement...

a) La saisine de la commission pluri-catégorielle

Lorsqu'il y a présomption sérieuse de l'existence d'un acte VDHA et lorsque la complexité d'une situation nécessite une expertise élargie, la cellule d'écoute – avec l'accord exprès de l'agent – lève l'anonymat et peut saisir une commission pluri-catégorielle.

Cette commission est composée des membres permanents (psychologues du travail et ergonome) et de membres occasionnels de l'administration, invités en fonction de leur expertise. La cellule d'écoute transmet alors à la commission pluri-catégorielle les éléments à sa disposition, avec l'accord de l'intéressé.

A l'issue de son travail d'évaluation, la commission formalise ses préconisations sous forme d'un rapport détaillé transmis à l'autorité hiérarchique.

b) La saisine de l'autorité hiérarchique

Si les faits signalés requièrent un traitement par les autorités hiérarchiques :

- ➔ Celles-ci sont saisies afin de prendre toute mesure appropriée y compris conservatoire et assurer le traitement des faits signalés ;
- ➔ Pour ce faire, la cellule d'écoute élabore un rapport détaillant les éléments recueillis et les faits ;
- ➔ La cellule transmet ce rapport à l'autorité hiérarchique. L'accord exprès de l'agent est obligatoire sauf si le rapport conclut à la présomption de faits pénalement répréhensibles ;
- ➔ La confidentialité et l'anonymat sont susceptibles d'être levés par la cellule d'écoute pour les nécessités de l'instruction du dossier.

c) Le traitement du signalement par l'autorité hiérarchique

Sur le fondement du rapport et 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 ;
- ouvre, 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 (voir annexe 4).

Etape 5 : le suivi de l'agent

A compter de son signalement jusqu'au traitement de sa situation, l'agent victime est tenu informé, par écrit, des mesures prises le concernant, avant leur mise en œuvre sauf en cas d'urgence.

La cellule d'écoute reste le point d'entrée pour l'agent : elle centralise les étapes de suivi et de traitement et assure la communication écrite à l'agent, tout au long du processus d'accompagnement.

Si la victime est amenée à rouvrir un signalement, le processus de recueil, de suivi et de traitement doit être repris selon la procédure initiale.

V. Les intervenants et leurs principes déontologiques

Les écoutants sont des professionnels formés (psychologue du travail et ergonome).

Tout expert appelé à intervenir dans le traitement de la situation (membres de la commission pluri-catégorielle par exemple) s'engage à assurer :

- la confidentialité des données recueillies en application de l'article L.121-6 du code général de la fonction publique sur le secret professionnel ;
- la neutralité vis-à-vis des victimes et des auteurs des actes ;
- l'impartialité et l'indépendance des dispositifs de signalement et de traitement ;
- le traitement rapide des signalements.

Les membres de la cellule d'écoute et de la commission pluri-catégorielle respectent la dignité, la liberté, l'intimité, les convictions et les valeurs morales des agents. Ils ne participent pas aux traitements des situations dans lesquelles leur neutralité pourrait être mise en cause.

Les écoutants et les membres de la commission pluri-catégorielle s'engagent à respecter ces principes en signant notamment la charte de confidentialité des données (annexe 1).

La confidentialité des données

Seules les données utiles à l'instruction du signalement sont collectées. Les données à caractère personnel collectées sont limitées à celles nécessaires pour la mise en œuvre de la cellule et sont traitées sur la base de la mission d'intérêt public au sens du e) de l'article 6 du règlement général (UE) 2016/679 du Parlement européen et du Conseil du 27 avril 2016 sur la protection des données (RGPD).

Le traitement papier est privilégié, les données sont conservées dans un espace sécurisé et fermé à clef. Seuls les écoutants pourront avoir accès à ces données.

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. 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. La suppression des données concerne les mails entre l’auteur du signalement et l’écoutant. Les notes manuscrites prises par l’écoutant seront également détruites.

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 accéder aux données le concernant et exercer ses droits d’accès, de rectification, de limitation et d’opposition en vertu des articles 15, 16, 18 et 21 du RGPD :

- par courriel auprès de M. le Recteur à l’adresse suivante : ce.rectorat@ac-nancy-metz.fr
- par courrier à l’adresse suivante : Rectorat de la Région académique Grand-Est et de l’académie de Nancy-Metz, 9 rue des Brice, Rond-Point Marguerite – CS 30 013 – 54035 Nancy Cédex ;
- auprès du délégué académique à la protection des données à l’adresse suivante : dpd@ac-nancy-metz.fr

Si un agent estime, même après avoir introduit une réclamation auprès du rectorat, que ses droits en matière de protection des données à caractère personnel ne sont pas respectés, il a la possibilité d’introduire une réclamation auprès de la Commission nationale de l’informatique et des libertés (CNIL).

VI. Les bilans

L’académie de Nancy-Metz présente un bilan anonymisé des signalements et des suites qui y ont été données devant la formation spécialisée du CSA académique et celle du CSA spécial académique.

Le dispositif doit comporter des outils permettant d’assurer un reporting des activités menées afin notamment de pouvoir assurer son évaluation et de réaliser des bilans a minima annuels.

A cet effet, un tableau de suivi comportera notamment des données sur : le profil du signalant (victime ou témoin), son sexe, son métier, sa structure de rattachement (EPLE, service académique, DSDEN), le département d'exercice, la nature du signalement, les suites données.

Annexe 1 : Charte de confidentialité

Charte de confidentialité signée par les écoutants et les membres de la cellule d'étude des signalements

Je soussigné(e) Madame/Monsieur _____, chargé(e) de mission d'écouter/intervenant dans le dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes et sexuels de l'académie de Nancy-Metz, 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 informatique de ces données ;
- M'assurer, dans la limite de mes attributions, que seuls des moyens de communication sécurisés seront utilisés pour transférer ces données ;
- Supprimer les données conformément au V de la charte de fonctionnement de la cellule VDHA ;
- 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 Nancy en 1 exemplaire,

Le _____

Nom, prénom :

Signature :

Annexe 2 : L'accompagnement proposé

1. L'accompagnement interne

Le dispositif de signalement ne se substitue pas aux autres moyens d'alerte à disposition des agents. Ils sont complémentaires des canaux internes par lesquels l'employeur peut être saisi de situations de violences, discrimination, harcèlement sexuel ou moral ou d'agissements sexistes.

L'agent ou la victime peut s'adresser ou être orientée vers :

- Les responsables hiérarchiques ;
- Les services RH ;
- La médecine de prévention ;
- L'inspectrice en santé et sécurité au travail ;
- Le conseiller et les assistants de prévention ;
- Les assistant(e)s de service social ;
- Le réseau PAS de la MGEN (cellule d'écoute) : 0 805 500 005
- La correspondante handicap ;
- Les conseillers mobilité carrière ;
- Les conseillers RH de proximité ;
- Le référent égalité ;
- Les référents académiques de la formation spécialisée du CSA académique : M. François WEY et Mme LECLAIRE Magali ;
- Les représentants des personnels.

Leurs coordonnées figurent sur l'annuaire dans Partage.

La protection fonctionnelle peut également être demandée (voir procédure en annexe 3).

2. L'accompagnement externe

Si le déclarant ou la déclarante le décide, et indépendamment du traitement et du suivi du signalement réalisé par l'administration, il ou elle 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 ou autrices 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. Trouver un commissariat ou une gendarmerie pour déposer plainte (Démarche en ligne) : <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/R64884>
- **L'article 40 du Code de procédure pénale** : si un ou une 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. – voir l'annexe 4. Il est possible également de faire une déposition orale ou par courrier au poste de police le plus proche.

Annexe 3 : La protection fonctionnelle

PROCÉDURE DE DEMANDE DE PROTECTION FONCTIONNELLE

Vous pensez être victime d'une atteinte à l'occasion ou en raison de vos fonctions. Vous pouvez, à tout moment, effectuer une demande de protection fonctionnelle auprès des services du Rectorat.



Contexte juridique

La protection fonctionnelle est instituée par l'article L134-5 du Code Général de la fonction publique, en vigueur depuis le 1^{er} mars 2022.

L'administration doit protéger l'agent, lui apporter une assistance juridique et réparer les préjudices qu'il a subi.



Agents concernés

La protection fonctionnelle peut être accordée :

- aux fonctionnaires (stagiaires et titulaires) et anciens fonctionnaires,
- aux agents contractuels et anciens agents contractuels,
- au conjoint de l'agent, à ses enfants et ses parents.



Faits concernés

Sauf en cas de faute personnelle de l'agent, l'administration doit protéger ses agents lorsqu'ils sont victimes des attaques suivantes, à l'occasion ou en raison de leurs fonctions : violences, actes de harcèlement, atteintes volontaires à l'intégrité de la personne, menaces, injures, diffamations, outrages...



Pièces demandées

La demande de protection fonctionnelle doit être formulée par écrit auprès du Rectorat à la date des faits en cause, comportant un avis sur le lien de causalité entre les dommages subis et les fonctions exercées :

- Formulaire de demande de protection fonctionnelle, daté et signé, sous couvert du supérieur hiérarchique ;
- Rapport circonstancié du supérieur hiérarchique, daté et signé (développement des faits / indication des éventuelles mesures prises) ;
- Copie entière du dépôt de plainte ou de la main courante ;
- Pièces annexes: photos, courriels, courriers, articles de presse, témoignages...etc.



Le dossier complet doit être envoyé au

Rectorat de Nancy-Metz
Division des Affaires Juridiques
9, rue des Brice
C O n°30013
54035 NANCY Cedex

☎ 03 83 86 22 83



ce.protection-fonctionnelle@ac-nancy-metz.fr

Mise à jour : 03/04/2023

PROCÉDURE DE DEMANDE DE PROTECTION FONCTIONNELLE : ATTEINTE AUX BIENS (VÉHICULES...)



Contexte juridique

La protection fonctionnelle est instituée par l'article L134-5 du Code Général de la fonction publique, en vigueur depuis le 1^{er} mars 2022.

L'administration doit protéger l'agent, lui apporter une assistance juridique et réparer les préjudices qu'il a subi.



Agents concernés

La protection fonctionnelle peut être accordée :

- aux fonctionnaires (stagiaires et titulaires) et anciens fonctionnaires,
- aux agents contractuels et anciens agents contractuels,
- au conjoint de l'agent, à ses enfants et ses parents.



Faits concernés

Sauf en cas de faute personnelle de l'agent, l'administration doit protéger ses agents lorsqu'ils sont victimes de dommages causés à leurs biens, à l'occasion ou en raison de leurs fonctions. (Par exemple en cas de dommage causé à leurs véhicules).



Pièces demandées

La demande de protection fonctionnelle doit être formulée par écrit auprès du Rectorat à la date des faits en cause, comportant un avis sur le lien de causalité entre les dommages subis et les fonctions exercées :

- Formulaire de demande de protection fonctionnelle pour l'atteinte aux biens, daté et signé, sous couvert du supérieur hiérarchique ;
- Rapport circonstancié du supérieur hiérarchique, daté et signé, comportant un avis sur le lien de causalité entre les dommages subis et les fonctions exercées ;
- Copie entière du dépôt de plainte ou de la main courante ;
- Courrier de l'assurance automobile précisant la déclaration du sinistre et le montant reste à charge par l'assuré (tous risques = la franchise / au tiers = devis ou facture d'un garage automobile) ;
- Pièces annexes: photos, témoignages...etc.



Le dossier complet doit être envoyé au

Rectorat de Nancy-Metz
Division des Affaires Juridiques
9, rue des Brice
C O n°30013
54035 NANCY Cedex

☎ 03 83 86 22 83



ce.protection-fonctionnelle@ac-nancy-metz.fr

Mise à jour : 30/03/2023

Annexe 4 : Le signalement au procureur : article 40

PROCEDURE DE TRANSMISSION AU TITRE DE L'ARTICLE 40 DU CODE DE PROCEDURE PENALE DANS LE CADRE D'UN SIGNALEMENT A LA CELLULE VDHA



Article 40 alinéa 2 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.

**Des faits relevant potentiellement d'un crime ou d'un délit
sont portés à la connaissance de la cellule VDHA**

Si la gravité des faits l'exige

**Levée de l'anonymat et saisine de la directrice de cabinet pour
rédaction de l'article 40
ce.referent-justice@ac-nancy-metz.fr**

Le recteur transmet le signalement au procureur de la République

Annexe 5 : Les numéros utiles

Numéros d'urgence

17	Police et 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)
03 83 85 12 56	Unité d'accueil des urgences psychiatriques HÔPITAL CENTRAL, 29 avenue du Maréchal de Lattre de Tassigny, 54000 NANCY
31 14	Souffrance, prévention du suicide https://3114.fr/
119	Allo Enfance en danger

Numéros d'écoute d'information et d'orientation			
Organisme	Téléphone	Modalités et Horaires d'accueil	Sites
Appui psychologique MGEN	0 805 500 005	Anonyme, confidentiel et gratuit. De 8h30 à 18h30.	Espace d'accueil et d'écoute des réseaux PAS (prévention – Aide – Suivi) partenariat MGEN.
Violences faites aux femmes			
Violences femmes info	3919	Anonyme et gratuit. Écoute et information. Ouvert 24h/24 et 7j/7	https://arretonslesviolences.gouv.fr/
AVFT Association européenne contre les violences faites aux femmes au travail	01 45 84 24 24	Lundi : 14h00 à 17h Mardi et Vendredi : 9h30 à 12h30	https://www.avft.org/
Viols Femmes Informations (destiné aux femmes victimes de viol ou d'agressions sexuelles, leur entourage et les professionnels concernés)	0800 05 95 95	Anonyme et gratuit Du lundi au vendredi de 10h à 19h	https://cfcv.asso.fr/
Ecoute violences femmes handicapées	01 40 47 06 06 Par mail en cas de déficience auditive : ecoute@fda.fr	-lundi de 10h à 13h / 14h30 à 17h30 -Mardi de 10h à 13h -Mercredi de 10h à 13h -jeudi de 10h à 13h	https://ecoute-violences-femmes-handicapees.fr/
Plateforme numérique d'accompagnement des victimes.	Permet aux victimes de violences sexuelles, sexistes, et conjugales ainsi qu'aux témoins et professionnels, d'échanger avec des policiers ou des gendarmes. Ces derniers sont spécialement formés face à ces situations. Les victimes ou témoins peuvent ainsi libérer leur parole et être pris en charge.		https://www.masecurite.interieur.gouv.fr/fr/demarches-en-ligne/portail-signalment-violences-sexuelles-sexistes

CIDFF de Meurthe et Moselle (Centre d'information sur les droits des femmes et des familles).	03 83 35 35 87 1 rue du Manège 54000 Nancy	Sur rendez-vous de préférence Du Lundi au Vendredi de 9h à 12h et de 14h à 17h30	https://meurtheetmoselle-nancy.cidff.info/
CIDFF de Moselle (Centre d'information sur les droits des femmes et des familles).	03 87 76 03 48 24, rue du Wad Billy 57000 Metz	Du Lundi au Vendredi : de 8h30 à 12h30 et de 13h30 à 17h30	https://moselle-metz.cidff.info/contact/p-24
CDIFF de Meuse	03 29 86 70 41 7, rue du Dr Alexis Carrel 55100 Verdun	Sur rendez vous Du Lundi au Vendredi : 9h00 à 12h00 et de 13h30 à 17h30.	https://meuse.cidff.info/contact/p-24
CDIFF des Vosges	03 29 35 49 15 19 rue d'Ambrail 88000 Epinal	Tous les jours de 8h00 à 12h00 et de 13h00 à 17h00	https://vosges.cidff.info/contact/p-24
Numéro national de prévention destiné aux auteurs de violences conjugales et familiales (FNACAV)	08 019 019 11	Du lundi au samedi 9h30 à 19h30	

Plateforme de signalement de harcèlement sexuel/sexiste

Signaler un harcèlement sexuel ou sexiste (Démarche en ligne)	Une messagerie instantanée (chat) vous permet de dialoguer avec un fonctionnaire de police ou un militaire de la gendarmerie. À tout moment, l'historique de discussion pourra être effacé de votre ordinateur, téléphone portable ou tablette.	https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/R5024 1
---	---	--

Cyber harcèlement		
Numéro national pour les victimes de violences numériques	3018 Ouvert 7 jours sur 7, de 9h à 23H Appel gratuit et anonyme	https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F32239
PHARAOS	Portail officiel de signalement des contenus illicites de l'internet	https://www.internet-signalement.gouv.fr/PharosS1/
Discriminations		
Numéro vert anti discriminations	3928	Du lundi au vendredi de 9h30 à 19h https://www.antidiscriminations.fr/
Ligne Azur : information et soutien contre l'homophobie	0 810 20 30 40 s'adresse aux personnes en questionnement sur leur orientation et/ou leur identité sexuelle, à l'entourage, aux professionnel-le-s qui souhaitent aider une personne en difficulté.	https://www.ligneazur.org/
SOS homophobie	01 48 06 42 41 Ligne d'écoute anonyme	https://www.sos-homophobie.org/
Aide et accompagnement des victimes		
Bureau d'aide aux victimes du tribunal judiciaire	Annuaire pour trouver le bureau d'aide aux victimes du tribunal judiciaire compétent. Comporte également un annuaire vers les associations d'aide aux victimes.	https://www.justice.fr/actu/bav
Défenseur des droits	09 69 39 00 00 Saisine en ligne : https://formulaire.defenseurdesdroits.fr/formulaire_saisine/	https://www.defenseurdesdroits.fr/dermander-de-laide-au-defenseur-des-droits-146
France Victimes	116 006	https://www.france-victimes.fr

France Victimes 54	03 83 90 22 55 Tribunal judiciaire, 2 ^{ème} étage. Rue du général Fabvier – 54000 Nancy	Du Lundi au Vendredi de 8h30 à 12h00 et de 13h30 à 17h30.	https://www.francevictimes54.fr/
France Victimes 88	03 29 50 15 76 France victimes 88 Rue de l'orme 88100 Saint Dié des Vosges		https://www.france- victimes.fr/index.php/component/as sociation/?view=fiche&id=162