



ACADÉMIE  
D'AIX-MARSEILLE

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

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

Juin 2026



# SOMMAIRE

Introduction .....	p03
<b>1. Signalement d'une situation de suspicion de harcèlement moral</b> dans le cadre du travail .....	p04
<b>2. Signalement d'une situation de suspicion de violences sexistes et/ou sexuelles</b> dans le cadre du travail .....	p06
<b>3. Traitement du signalement</b> .....	p08
<b>4. Qui contacter</b> .....	p12
Annexe 1 – Mail type envoyé par la Direction des Relations et des Ressources Humaines (DRRH) à la personne qui se signale .....	p14
Annexe 2 – Charte de confidentialité signée par les personnes de la DRRH assurant la veille sur l'adresse ce.preventionviolences@ et les membres de la cellule d'étude des signalements .....	p15
Annexe 3 – Définitions .....	p16
Annexe 4 – Guide "Vous accompagner, vous protéger" .....	p19
Pour aller plus loin .....	p20

# INTRODUCTION

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

En outre, l'article L135-6 du code général de la fonction publique prévoit la mise en place d'un dispositif de signalement, de traitement et de suivi des actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel et des agissements sexistes auprès des services.

Les modalités de mise en œuvre de ce dispositif sont précisées aux articles R. 135-1 à R. 135-10 du Code général de la fonction publique.

Elles comprennent notamment :

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

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

Le dispositif est inscrit dans l'axe cinq du plan académique pour l'égalité professionnelle consultable à l'adresse suivante : <https://www.ac-aix-marseille.fr/egalite-professionnelle-femmes-hommes>

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

Ce guide, à l'intention de l'ensemble des personnels, a pour objectif de présenter la procédure mise en place dans l'académie, de clarifier les modalités et la prise en charge des signalements.

# **1. SIGNALEMENT D'UNE SITUATION DE SUSPICION DE HARCÈLEMENT MORAL DANS LE CADRE DU TRAVAIL**

Aux termes de l'article L .133-2 du code général de la fonction publique, le terme de harcèlement moral est ainsi défini : « Aucun agent public ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel » .

La loi protégeant les victimes, tout agent victime ou témoin de suspicion de harcèlement moral est invité à alerter son employeur à l'adresse :

[ce\\_preventionviolences@ac-aix-marseille.fr](mailto:ce_preventionviolences@ac-aix-marseille.fr)

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

# HARCÈLEMENT MORAL GRILLE DE REPÉRAGE

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

Pour m'aider à analyser la situation, je peux remplir la grille de repérage ci-dessous (cocher la case), à transmettre à [ce.prevention@ac-aix-marseille.fr](mailto:ce.prevention@ac-aix-marseille.fr).

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

J'indique le nom de la personne mise en cause : .....

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

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

## **2. SIGNALEMENT DE SUSPICION DE VIOLENCES SEXISTES ET / OU SEXUELLES DANS LE CADRE DU TRAVAIL**

La loi protégeant les victimes, tout agent victime ou témoin de suspicion de violences sexuelles et/ou sexistes est invité à alerter son employeur à l'adresse : [ce.preventionviolences@ac-aix-marseille.fr](mailto:ce.preventionviolences@ac-aix-marseille.fr)

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

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

Grille A : Je remplis la grille en tant que témoin.

J'indique le nom de la personne mise en cause : .....

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

Ces actes ont-ils toujours lieu ?  Oui  Non

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

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

# VIOLENCES SEXISTES/SEXUELLES GRILLES DE REPÉRAGE

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

J'indique le nom de la personne mise en cause : .....

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

Ces actes ont-ils toujours lieu ?  Oui  Non

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

Avez-vous effectué des démarches ?  Oui  Non

Si oui, lesquelles ?

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

Si oui, lesquels ?

Avez-vous conservé des éléments factuels de ces violences ?

Avez-vous pu échanger sur cette situation ?

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

Si oui, lesquelles ?

## 3. TRAITEMENT DU SIGNALLEMENT

### ÉTAPE 1 - LE SIGNALLEMENT

La personne qui se signale peut être la victime ou un témoin de la situation.

Le signalement peut être accompagné de la grille de repérage, et de tout document de nature à l'étayer, quelle que soit la forme.

La Direction des Relations et des Ressources Humaines (DRRH) assure une veille sur l'adresse [ce.preventionviolences@ac-aix-marseille.fr](mailto:ce.preventionviolences@ac-aix-marseille.fr) du lundi au vendredi de 9 heures à 17 heures (la veille est suspendue pendant les vacances de Noël et pendant les vacances d'été du 25 juillet au 25 août). Les personnes assurant cette veille signent une charte de confidentialité (cf. annexe 2).

La DRRH accuse réception du signalement dans les 48 heures ouvrées en envoyant le mail type d'accusé de réception à la personne qui se signale (cf. annexe 1) et en l'invitant à compléter la grille de repérage, si elle n'a pas été transmise initialement. Elle l'informe qu'une écoutante va la contacter sous 48 heures ouvrées.

A partir des premiers éléments transmis, selon la nature des faits portés à sa connaissance, la DRRH peut, sans délai, mettre en place des mesures urgentes telles que :

- Des mesures conservatoires à l'encontre du mis en cause,
- L'octroi de la protection fonctionnelle à la personne qui s'est signalée,
- Le signalement de la situation au procureur en cas de faits pénalement répréhensibles.

La prise en charge du mis en cause s'inscrit dans le cadre des obligations de l'employeur en matière de prévention des violences, de protection des agents et de maintien du bon fonctionnement du service. Elle est conduite dans le respect du contradictoire.

Les signalements qui ne relèvent pas du champ de compétences de la cellule sont réorientés vers le service compétent.

### ÉTAPE 2 - L'ÉCOUTE DE LA PERSONNE QUI S'EST SIGNALÉE

La phase d'écoute est assurée par une conseillère RH de proximité (CRHP). A ce titre, les CRHP signent une charte de confidentialité (cf. annexe 2).

L'écoutante contacte la personne qui se signale sous 48 heures ouvrées pour lui proposer un rendez-vous. A cette occasion, la CRHP lui transmet la liste des acteurs de l'accompagnement et de la prévention (voir partie 4 de ce guide), ainsi que le lien vers le livret académique "Notre priorité : vous accompagner et vous protéger", afin de l'orienter, si besoin, vers un des services compétents.

L'écoutante et la personne qui se signale s'accordent sur les modalités de l'entretien qui peut avoir lieu en présentiel, en visioconférence ou par téléphone. Selon la situation, il peut être décidé par la DRRH que deux CRHP réalisent l'entretien d'écoute.

La personne qui se signale peut se faire accompagner lors de l'entretien par la personne de son choix. Le cas échéant, la CRHP précise en début d'entretien le rôle et la place de cet accompagnant.

Au cours de l'entretien, la CRHP collecte plus précisément les éléments qui caractérisent la situation vécue par la personne qui se signale. Elle l'informe également sur ses droits, notamment :

- La reconnaissance en accident du travail,
- La protection fonctionnelle,
- La possibilité de déposer une plainte auprès des services compétents.

A l'issue de l'entretien, la CRHP recueille son accord pour la poursuite de la procédure devant la cellule d'étude du signalement. En cas d'accord, la personne est informée que l'anonymat sera levé. L'entretien fait alors l'objet d'un compte-rendu transmis à l'agent et signé par lui.

Si la personne ne souhaite pas poursuivre la procédure devant la cellule d'étude, le signalement est classé sans suite.

Dans tous les cas, si au cours de la phase d'écoute, des faits susceptibles d'être pénalement répréhensibles sont révélés, la CRHP en informe sans délai la DRRH, afin que celle-ci puisse, après analyse de la situation, mettre en œuvre les mesures urgentes prévues ci-dessus.

La CRHP reste l'interlocutrice privilégiée de la personne qui se signale tout au long du suivi afin de lui éviter d'exposer à nouveau les faits.

Celle-ci peut la recontacter à tout moment en adressant un message à l'adresse :  
[ce.preventionviolences@ac-aix-marseille.fr](mailto:ce.preventionviolences@ac-aix-marseille.fr)

La demande sera transmise à la CRHP concernée qui reprendra directement contact avec elle.

## ÉTAPE 3 - L'ÉTUDE DU SIGNALEMENT

La cellule d'étude réunit la Directrice des Relations et des Ressources Humaines ou son représentant, la référente académique égalité femme-homme, le responsable du service juridique, le responsable du service de gestion des personnels concerné, ainsi que toute personne dont la présence est jugée utile. Les membres de la cellule d'étude sont également formés à l'accueil de la parole d'une personne victime. Ils signent une charte de confidentialité (cf. annexe 2).

La cellule d'étude instruit la situation sur la base du compte-rendu rédigé par l'écouteresse.

Au vu des éléments portés à sa connaissance, deux situations peuvent se présenter :

- La cellule d'étude conclut à l'absence de caractérisation des faits et le signalement est clôturé. Selon les cas, la Direction des Relations et des Ressources Humaines propose, avec l'accord de la personne qui s'est signalée, un dispositif d'accompagnement adapté, comme le recours à une médiation, dans le cadre du dispositif académique de médiation.
- La cellule d'étude donne suite au signalement.

Selon la situation, il est décidé :

- De mettre en place les mesures urgentes nécessaires : éloignement, mesures conservatoires, signalement au procureur ;
- D'apporter une réponse adaptée et proportionnée aux éléments portés à sa connaissance, dans le respect du principe du contradictoire (rappel aux obligations, sanctions disciplinaires à l'encontre du mis en cause...);
- De diligenter un audit ou une enquête administrative pour objectiver la situation. Au regard des conclusions, l'autorité administrative prend les mesures appropriées en réponse à la situation.

Dans les deux situations, la DRRH accompagne le supérieur hiérarchique (sauf lorsqu'il est lui-même mis en cause) dans la gestion du signalement, notamment en cas d'impact sur le collectif de travail.

## ÉTAPE 4 - LES SUITES

**Pour la personne qui s'est signalée :**

Lorsque la cellule d'étude a statué, la DRRH informe la personne qui s'est signalée des suites données de manière adaptée (entretien/courrier).

La DRRH lui propose avec son accord, un dispositif d'accompagnement qui sera coordonné par la CRHP ayant effectué l'écoute.

Dans le cas d'une instruction s'inscrivant dans la durée (enquête administrative/audit), la CRHP contacte selon les modalités définies avec elle ou, à défaut par mail, la personne qui s'est signalée de façon systématique, une fois par période, pour :

- La soutenir au nom de l'employeur ;
- L'accompagner dans sa reprise d'activité ;
- Faire un point sur l'avancée de la situation (démarches en cours par l'agent, instruction du signalement par les services).

La CRHP fait pour cela le lien avec les services compétents (services de gestion, service de médecine de prévention, psychologues cliniciennes...).

À l'issue de l'enquête ou de l'audit, et d'une manière générale à la clôture de la procédure, la personne à l'origine du signalement est reçue par les services afin d'être informée des suites données.


### Pour la personne mise en cause :

La personne est informée des suites susceptibles d'être données, notamment :

- L'engagement d'une procédure disciplinaire, le cas échéant ;
- Et/ou la mise en œuvre de mesures administratives dans l'intérêt du service comme un changement d'affectation.

Si, au cours des différentes étapes, des faits susceptibles d'être pénalement répréhensibles sont révélés, la Direction des Relations et des Ressources Humaines procède, le cas échéant, au signalement de la situation au procureur de la République.

## EN RÉSUMÉ

 01

### Le signalement

Si vous souhaitez signaler une situation, vous pouvez envoyer un mail à [ce.preventionviolences@ac-aix-marseille.fr](mailto:ce.preventionviolences@ac-aix-marseille.fr). Vous recevrez une réponse sous 48 heures ouvrées et votre démarche restera confidentielle.

 02


### L'écoute

Une conseillère RH vous contactera afin de vous proposer un entretien, vous écouter, vous informer sur vos droits et vous orienter si nécessaire.

 03

### L'étude du signalement

Avec votre accord, votre situation sera étudiée par la DRRH afin d'évaluer les suites à donner.

 04

### Les suites

Vous serez informé(e) des décisions prises et pourrez bénéficier d'un accompagnement adapté si besoin.

# TRAITEMENT DU SIGNALEMENT

ETAPES	LA DRRH	ACCOMPAGNEMENT DE LA PERSONNE QUI SE SIGNALE	PRISE EN CHARGE DU MIS EN CAUSE
<b>ÉTAPE 1 LE SIGNALEMENT</b>	<p>Accuse réception du signalement dans les 48 heures ouvrées.</p> <p>Analyse les premiers éléments, et peut, le cas échéant, prendre des mesures urgentes.</p>	<p>La personne qui se signale :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Envoie un mail à : <a href="mailto:ce.preventionviolences@ac-aix-marseille.fr">ce.preventionviolences@ac-aix-marseille.fr</a></li> <li>• Reçoit un accusé réception sous 48 heures</li> <li>• Est informée que le signalement s'effectue dans un cadre confidentiel, avec orientation, si besoin, vers une psychologue clinicienne</li> </ul>	<p>Selon la nature des faits portés à sa connaissance, la DRRH peut, sans délai, mettre en place des mesures urgentes à l'encontre du mis en cause.</p>
<b>ÉTAPE 2 L'ÉCOUTE</b>	<p>Veille à ce que la prise en charge du signalement s'inscrive dans le cadre des obligations de l'employeur en matière de prévention des violences, de protection des agents et de maintien du bon fonctionnement du service.</p>	<p>La conseillère RH de proximité (CRHP) qui assure l'écoute :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Contacte la personne qui se signale sous 48 heures pour lui proposer un rendez-vous</li> <li>• Réalise un entretien</li> <li>• L'informe sur ses droits</li> <li>• L'oriente, si besoin, vers le dispositif adapté.</li> </ul>	<p>/</p>
<b>ÉTAPE 3 L'ÉTUDE DU SIGNALEMENT</b>	<p>Réunit la cellule d'étude, une fois l'accord donné par la personne qui se signale.</p> <p>Instruit la situation à partir du compte-rendu rédigé par l'écoutante.</p> <p>Décide, selon le cas :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• de clore la situation,</li> <li>• de prendre les mesures administratives nécessaires au vu des éléments collectés</li> </ul>	<p>L'écoutante reste à disposition et accompagne la personne qui s'est signalée.</p>	<p>La DRRH reste l'interlocuteur du mis en cause qui peut la contacter à tout moment en adressant un message à l'adresse : <a href="mailto:ce.drrh@ac-aix-marseille.fr">ce.drrh@ac-aix-marseille.fr</a></p>
<b>ÉTAPE 4 LES SUITES</b>	<p>Assure la mise en œuvre des décisions prises.</p> <p>Le cas échéant, le supérieur hiérarchique est accompagné dans la gestion de la situation (sauf lorsqu'il est lui-même mis en cause).</p>	<p>La DRRH informe la personne qui se signale des suites données et propose, si besoin, un accompagnement adapté coordonné par l'écoutante.</p>	<p>Lorsque les faits sont établis, l'auteur est informé des suites données.</p>

*Si, au cours des différentes étapes, des faits susceptibles d'être pénalement répréhensibles sont révélés, la DRRH procède, le cas échéant, au signalement de la situation au procureur de la République.*

## 4. QUI CONTACTER ?

### Acteurs internes à l'académie

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

## 4. QUI CONTACTER ?

### Autres acteurs et dispositifs

ACTEUR / DISPOSITIF	RÔLE	CONTACT
La cellule d'écoute du réseau PAS MGEN	Aide ponctuelle d'un psychologue, destinée à tous les personnels de l'Éducation nationale, mutualistes ou non, éprouvant des difficultés d'ordre professionnel et/ou privé	0 805 500 005 7 jours sur 7
Les dispositifs nationaux	Mise à disposition de ressources sur le site Éduscol du ministère de l'éducation nationale (modalités de prise en charge d'une victime, les bons gestes et les bons mots...)	<a href="https://eduscol.education.fr/972/aide-aux-victimes-d-evenements-potentiellement-traumatiques">https://eduscol.education.fr/972/aide-aux-victimes-d-evenements-potentiellement-traumatiques</a>
	Site du <b>Défenseur des droits</b> pour signaler des faits de discriminations Liste de toutes les associations de lutte contre les discriminations sur le site du Défenseur des droits	39 28 Par tchat, du lundi au vendredi de 9h à 18h <a href="https://www.antidiscriminations.fr/liste-associations/">https://www.antidiscriminations.fr/liste-associations/</a>
	Accompagnement des victimes par le <b>réseau France Victimes</b> regroupant plus de 130 associations locales	<a href="https://www.france-victimes.fr/">https://www.france-victimes.fr/</a>
	Site du gouvernement à destination des victimes de violences sexuelles et sexistes	<a href="https://arretonslesviolences.gouv.fr/">https://arretonslesviolences.gouv.fr/</a>
	<b>Centre d'Information sur les Droits des Femmes et des Familles (CIDFF)</b>	<a href="https://fncidff.info/trouver-mon-cidff/">https://fncidff.info/trouver-mon-cidff/</a>
	<b>Violences Femmes Info</b> Numéro national destiné aux femmes victimes de violences, à leur entourage et aux professionnels concernés	3919
	<b>Viols femmes Informations</b> (gratuit et anonyme)	0 800 05 95 95 Du lundi au vendredi, de 10h à 19h
	<b>SOS Homophobie</b> (lutte contre la lesbophobie, la gayphobie, la biphobie et la transphobie)	01 48 06 42 41 Site : <a href="https://www.sos-homophobie.org/">https://www.sos-homophobie.org/</a>
Les associations départementales d'aide aux victimes	Dispositifs d'aide au service des victimes par le ministère de la justice et ses partenaires au niveau départemental (services d'écoute, d'accueil, d'information et d'accompagnement).	ALPES DE HAUTE PROVENCE A.M.A.V. 06.88.19.7747 <a href="mailto:amav04@orange.fr">amav04@orange.fr</a>
		HAUTES ALPES M.E.D.I.A.V.I.C. 04.92.52.6766 <a href="mailto:mediavic05@wanadoo.fr">mediavic05@wanadoo.fr</a>
		BOUCHES DU RHONE - Marseille A.V.A.D. 04.96.11.68.80 / 04.96.11.68.89 Site : <a href="https://www.avad-asso.fr/contact@avad-asso.fr">https://www.avad-asso.fr/contact@avad-asso.fr</a>
		-Hors Marseille A.P.E.R.S 04.42.52.29.00 <a href="mailto:asso@apers13.com">asso@apers13.com</a>
		VAUCLUSE A.M.A.V. 04.90.86.15.30 <a href="mailto:amav84@wanadoo.fr">amav84@wanadoo.fr</a>

# COURRIEL TYPE ENVOYÉ PAR LA DIRECTION DES RELATIONS ET DES RESSOURCES HUMAINES (DRRH) À LA PERSONNE QUI SE SIGNALA

Bonjour,

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

Au regard des informations mentionnées dans votre message, un entretien confidentiel va vous être proposé par une conseillère RH de proximité, afin de recueillir votre témoignage concernant la situation vécue.

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

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

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

Bien cordialement,  
La Direction des Relations et des Ressources Humaines

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

*Les données collectées font l'objet d'un traitement informatisé par l'académie d'Aix-Marseille pour le dispositif de signalement, traitement et suivi des actes de violence, discrimination, harcèlement moral ou sexuel, agissements sexistes.*

*Les données sont conservées le temps de l'instruction du signalement, puis archivées jusqu'à la date de prescription des faits (3 ans).*

*Pour exercer vos droits Informatique et Libertés ou pour toute information sur ce traitement vous pouvez nous contacter [ce.drrh@ac-aix-marseille.fr](mailto:ce.drrh@ac-aix-marseille.fr) ou contacter notre délégué à la protection des données [dpd@ac-aix-marseille.fr](mailto:dpd@ac-aix-marseille.fr)*

*Si vous estimez, après nous avoir contacté, que vos droits "Informatique et Libertés" ne sont pas respectés, vous pouvez adresser une réclamation à la CNIL.*



# DÉFINITIONS

## Harcèlement moral

### → Définition :

- Le harcèlement moral dans le cadre professionnel se joue dans les relations interpersonnelles de travail, soit entre la hiérarchie et ses subordonnés et ce dans les deux sens, soit entre collègues.

Pour caractériser le harcèlement moral, plusieurs éléments doivent être réunis :

- Des agissements négatifs répétés,
- Une dégradation des conditions de travail,
- Une atteinte aux droits et à la dignité, une altération de la santé physique ou mentale ou le fait de compromettre l'avenir professionnel.

### → Exemples :

- Remarques désobligeantes, insultes, intimidations, critiques
- Mise à l'écart, brimades, diminution des tâches confiées, privation de tout travail effectif, changement d'affectation injustifié, mesures visant à isoler l'agent...

### → Sanctions pénales encourues :

- Jusqu'à deux ans de prison et 30 000 € d'amende (art. 222-33-2 du Code Pénal et art.L.133-2 du code général de la fonction publique)

## Harcèlement sexuel

### → Définition :

- Le harcèlement sexuel se caractérise par le fait d'imposer par ordre, menaces ou contraintes à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste qui portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante.
- Est assimilé au harcèlement sexuel le fait, même non répété, d'user de toute forme de pression grave dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle au profit de l'auteur des faits ou d'un tiers.

### → Exemples :

- Regards appuyés sur les zones intimes
- Commentaires sur le physique connotés sexuellement
- Questions sur la vie intime/sexuelle de la victime
- Confidences imposées sur la vie intime/sexuelle de l'auteur
- Demandes explicites d'actes sexuels
- Gestuelles à connotation sexuelle
- Chantage sexuel...

### → Sanctions pénales encourues :

- Jusqu'à deux ans de prison et 30 000 € d'amende (art. 222-33 du Code Pénal et art. L.133-1 du code général de la fonction publique)
- Jusqu'à trois ans de prison et 45 000 € d'amende en cas de circonstances aggravantes, dont le fait d'abuser de l'autorité que l'on détient

# DÉFINITIONS

## Cyberharcèlement

### → Définition :

- Le cyberharcèlement 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 deux ans de prison et 30 000 € d'amende (art. 222-33-2-2 du Code Pénal)

## Outrage sexiste ou sexuel

### → Définition :

- L'outrage sexiste ou sexuel est une injure non publique commise envers une personne ou un groupe de personnes en raison de leur sexe ou de leur orientation sexuelle (loi n°2014-56 du 27 janvier 2014, article 1er).

### → Exemples :

- Sifflements, gestes ou bruits obscènes,
- Commentaires ou blagues dégradantes sur le physique ou la tenue vestimentaire d'une personne du fait de son sexe...

### → Sanctions pénales encourues :

- De 90 € à 1 500 € d'amende (art.621-1 du Code Pénal et art. L.131-3 du code général de la fonction publique)

## Exhibition sexuelle

### → Définition :

- L'exhibition sexuelle est définie par le fait d'imposer une exhibition sexuelle à la vue d'une personne non consentante dans un lieu accessible aux regards du public.

### → Exemples :

- Masturbation, rapport sexuel dans un lieu public (parking, parc public, locaux professionnels...).

### → Sanctions pénales encourues :

- Jusqu'à un an de prison et 15 000 € d'amende (art.222-32 du Code Pénal)

# DÉFINITIONS

## Agression sexuelle

### → Définition :

- Constitue une agression sexuelle tout acte sexuel non consenti commis sur la personne d'autrui ou sur la personne de l'auteur ou, dans les cas prévus par la loi, commis sur un mineur par un majeur. Au sens de la présente section, le consentement est libre et éclairé, spécifique, préalable et révocable. Il est apprécié au regard des circonstances. Il ne peut être déduit du seul silence ou de la seule absence de réaction de la victime. Il n'y a pas de consentement si l'acte à caractère sexuel est commis avec violence, contrainte, menace ou surprise, quelle que soit leur nature.

### → Exemples :

- Attouchements des zones intimes, baiser forcé, frottement avec son sexe de toute partie du corps de la victime.

### → Sanctions pénales encourues :

- Jusqu'à cinq ans de prison et 75 000 € d'amende (art. 222-22 et 222-27 du Code Pénal)

## Viol

### → Définition :

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

### → Exemples :

- Pénétration buccale (fellation) avec le sexe ou un objet, pénétration anale (sodomisation), pénétration sexuelle, introduction de corps étranger dans le sexe ou l'anus.

### → Sanctions pénales encourues :

- Quinze ans de réclusion criminelle (art.222-23 du Code Pénal)

# Livret académique "Notre priorité : vous accompagner et vous protéger"

Pour aller plus loin, l'académie a publié le livret « Notre priorité : vous accompagner et vous protéger » (<https://appli.ac-aix-marseille.fr/publications/livret-notre-priorite-vous-accompagner-et-vous-protéger-41696/>)

Ce guide recense tous les dispositifs qui peuvent être activés en fonction des besoins de l'agent.

  
ACADÉMIE  
D'AIX-MARSEILLE  
*Liberté  
Égalité  
Fraternité*



# POUR ALLER PLUS LOIN

- Guide de la DGAFP (édition 2017) de prévention et de traitements des situations de violences et de harcèlement dans la fonction publique
- Guide de la DGAFP (édition novembre 2022) - Lutter contre les violences sexistes et sexuelles dans la fonction publique
- Circulaire n°2007- 047 du 27 février 2007 portant protection du fonctionnaire
- Guides d'accompagnement des personnels publiés au BOEN n°32 du 05 septembre 2019

# AFFICHE DE COMMUNICATION DU DISPOSITIF

  
**ACADÉMIE  
D'AIX-MARSEILLE**  
*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

## VICTIME OU TEMOIN

DE VIOLENCE  
DE DISCRIMINATION  
DE HARCÈLEMENT  
ET D'AGISSEMENTS  
SEXISTES OU  
SEXUELS

ANONYMAT  
CONFIDENTIALITÉ  
GARANTIS

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

**[ce.preventionviolences@ac-aix-marseille.fr](mailto:ce.preventionviolences@ac-aix-marseille.fr)**

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

Plus d'information sur le site académique :



Affiche téléchargeable ici :  
<https://appli.ac-aix-marseille.fr/publications/dispositif-academique-de-signalement-des-violences-discriminations-harcelement-m-37910/>



# ACADÉMIE D'AIX-MARSEILLE

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

Si vous souhaitez nous faire part de vos remarques et suggestions,  
vous pouvez nous écrire à l'adresse : [ce.drrh@ac-aix-marseille.fr](mailto:ce.drrh@ac-aix-marseille.fr)