



# ACADÉMIE DE MONTPELLIER

Liberté  
Égalité  
Fraternité

Pôle ressources humaines

Service de l'Accompagnement Individualisé des  
personnels

SAIP

Affaire suivie par :  
Déborah Lavaud-Charrondièrre  
Cheffe du SAIP

Tél : 04 30 63 65 75

Mél : [ce\\_recsaip@ac-montpellier.fr](mailto:ce_recsaip@ac-montpellier.fr)

Rectorat

31, rue de l'Université

CS 39004

34064 Montpellier  
cedex 2

Montpellier, le **29 JAN. 2025**

La rectrice de région académique Occitanie,  
Rectrice de l'académie de Montpellier  
Chancelière des universités

A

Mesdames et Messieurs les personnels des écoles, collèges, lycées,  
établissements spécialisés, services, CIO de l'académie de  
Montpellier

Mesdames, Messieurs les chefs d'établissement de l'enseignement  
public et privé

Mesdames, Messieurs les inspecteurs de l'éducation nationale  
chargés de circonscription du premier degré

Mesdames, Messieurs les directeurs de CIO

s/c de Mesdames, Messieurs les directeurs académiques des services  
de l'éducation nationale

**Objet :** Dispositif académique de recueil des signalements des actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissements sexistes à l'encontre des personnels

Références :

- Vu le code de procédure pénale, notamment son article 40 ;
- Vu le code général de la fonction publique, notamment ses articles L. 2, L133-1 à L133-4, L. 134-1, L. 134-5 et L. 135-6 ;
- Vu 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 ;
- Vu l'arrêté ministériel 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 ;
- La formation spécialisée du comité social d'administration de proximité informée.

Annexe :

- Schéma décrivant les modalités et les étapes du recueil du signalement

La présente note a pour objet d'informer l'ensemble des personnels de l'académie sur le dispositif de recueil et de traitement des signalements des situations de violence, de discrimination, ou de harcèlement.

Ce dispositif est à l'usage exclusif des signalements de faits relatifs aux agents de l'académie et ne concerne donc pas les relations avec les usagers ou les élèves.

## I. Objectifs du dispositif

L'article L135-6 du code de la fonction publique prévoit la mise en place par les employeurs publics d'un dispositif ayant pour objet de recueillir les signalements des agents qui s'estiment victimes d'atteintes volontaires à leur intégrité physique, d'un acte de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel, d'agissements sexistes, de menaces ou de tout autre acte d'intimidation.

Ce dispositif doit permettre d'orienter les personnels vers les autorités compétentes en matière d'accompagnement, de soutien et de protection des victimes, de traitement des faits signalés, et également de recueillir les signalements de témoins de tels agissements.

Dans ce cadre, le dispositif mis en place par l'académie de Montpellier, décrit dans la présente circulaire, permet de recueillir dans un cadre confidentiel et neutre les signalements relatifs à ces situations, et le cas échéant, d'alerter les autorités compétentes, d'accompagner et de protéger des victimes et de traiter les faits signalés.

Il contribue à la prévention de toute forme de violence et à la lutte contre les discriminations et participe à la promotion des procédures de gestion des ressources humaines qui garantissent l'égalité de traitement.

Il offre un moyen d'action supplémentaire aux victimes qui s'ajoute aux voies existantes : voies légales (art. 40 du code de procédure pénale, saisine du procureur de la République par la victime, etc.), recours hiérarchique, droit de saisine des représentants des personnels ou réclamation auprès du Défenseur des droits.

Il ne se substitue pas aux autres moyens d'alerte à disposition des agents. Il est complémentaire des canaux internes par lesquels l'employeur peut être saisi (responsable hiérarchique, médecine de prévention, assistant de service social, conseiller de prévention...).

## II. Périmètre du dispositif et information des agents

Le dispositif académique de signalement est ouvert aux personnels de l'académie qui s'estiment victimes de discriminations, de harcèlement ou de violence sexiste ou sexuelle, ainsi qu'aux témoins de ces actes, qu'ils soient agents de l'académie en activité, titulaires ou contractuels.

Le dispositif est également ouvert aux agents ayant quitté l'académie depuis moins de 1 an à la suite d'un départ en retraite ou d'une démission.

La présente circulaire est communiquée aux personnels des services et des établissements, selon les modalités adaptées déterminées par les chefs d'établissement et les chefs de service. Elle fait l'objet d'une publication sur l'intranet Accolad à l'adresse suivante : <https://acolad.ac-montpellier.fr/section/ma-carriere/aides-et-accompagnements-personnalisés/harcelement-discrimination-ou-violence-au-travail>

La définition des notions de harcèlement, de discrimination, et de violence au travail, ainsi que la description des situations et types d'agissements susceptibles d'en être constitutifs, sont présentées dans un livret d'information mis à la disposition de tous les personnels à cette même adresse.

Une affiche devant être positionnée sur les lieux de travail pour faire connaître le dispositif de signalement est également mise à disposition sur cette page.

## III. Étapes de la procédure de signalement

- Saisine de la cellule d'écoute académique

Le personnel qui s'estime victime ou témoin d'un des actes ou agissements mentionnés à l'article 1<sup>er</sup> de l'arrêté du 31 juillet 2023 adresse son signalement sur l'adresse électronique dédiée [situationdeharcelementpersonnels@ac-montpellier.fr](mailto:situationdeharcelementpersonnels@ac-montpellier.fr) garantissant la sécurité des informations échangées.

Il est délivré un accusé de réception individualisé à chaque signalement reçu sur cette adresse.

Cette adresse électronique est administrée par la cellule d'écoute et permet de garantir l'anonymat s'il est souhaité par l'agent ou l'agente.

La personne à l'origine du signalement peut communiquer, lors de la saisine ou a posteriori, tous les faits, informations ou documents dont il ou elle dispose, quel qu'en soit le support et la forme, afin d'étayer son signalement.

- Phase d'écoute et d'orientation

La cellule d'écoute propose un entretien à la personne à l'origine du signalement dans les 10 jours ouvrés qui suivent la saisine.

Cet entretien permet :

- d'informer la victime présumée ou le témoin de ses droits et de leurs modalités pratiques de mise en œuvre, notamment en matière de recours judiciaire et administratif et de protection fonctionnelle ;

- de faire connaître et d'orienter au besoin la victime vers les dispositifs d'accompagnement existants : médiateurs académiques, service médical de prévention académique, service social académique, psychologue du travail, correspondant handicap, espace d'accueil et d'écoute de la MGEN ;
- de préciser les circonstances des faits et rassembler tous les éléments concernant les actes ou agissements signalés.

Au cours de cet entretien, le personnel peut être accompagné par la personne de son choix.

L'entretien fait l'objet d'un compte-rendu transmis à l'agent ou l'agente.

- Formalisation du signalement pour transmission à l'autorité décisionnelle

La signature du compte rendu atteste de l'accord du personnel avec le contenu du document et permet d'établir un rapport sur la base des faits évoqués. Ce rapport est transmis, sous réserve de la levée de la confidentialité, à l'autorité compétente pour décider des suites à donner au signalement. La levée de confidentialité ne pourra être opérée sans l'accord explicite de la victime sauf en cas de danger grave et imminent.

La transmission de ce rapport vient clore la procédure d'écoute, d'orientation, et de recueil du signalement assurée par la cellule d'écoute.

L'accompagnement de l'agent peut si besoin être poursuivi par d'autres moyens.

- Suites données au signalement

Sur le fondement du rapport mentionné ci-dessus et en s'appuyant sur les services compétents, l'autorité académique peut prendre 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.

#### **IV. Composition et organisation de la cellule d'écoute**

La cellule d'écoute académique est composée d'agents ayant une expérience en matière d'écoute et d'accompagnement des personnels : psychologue du travail, conseiller RH, infirmière du travail.

Les écoutants et écoutantes sont en charge de la réalisation des entretiens, de l'information des agents sur leurs droits et sur le fonctionnement du dispositif, et de la rédaction des comptes-rendus d'entretien. Ils bénéficient d'une formation préalablement à leur prise de fonction au sein de la cellule.

L'activité de la cellule est coordonnée par le service de l'accompagnement individualisé des personnels (SAIP).

#### **V. Déontologie, confidentialité, et protection des données personnelles**

L'accès aux informations relatives au signalement est restreint aux seules personnes ayant besoin d'en prendre connaissance dans le cadre de l'instruction du dossier.

Ces personnes sont soumises au secret professionnel ou à l'obligation de discrétion professionnelle et sont informées du caractère impératif du respect des règles de confidentialité.

Les écoutantes et les écoutants garantissent la stricte confidentialité des échanges à l'agent qui les a contactés. De ce fait, toute levée de confidentialité dans le cadre de l'instruction d'une situation signalée ne pourra être opérée sans l'accord explicite de la victime sauf en cas de danger grave et imminent.

Les acteurs et actrices du dispositif s'engagent à observer et faire observer la plus stricte impartialité, sans porter de jugement sur les comportements ou les faits qui leur sont rapportés.

Ils se retirent ponctuellement du dispositif s'ils/elles se trouvent en situation de conflit d'intérêt au sens de l'article L121-5 du code général de la fonction publique.

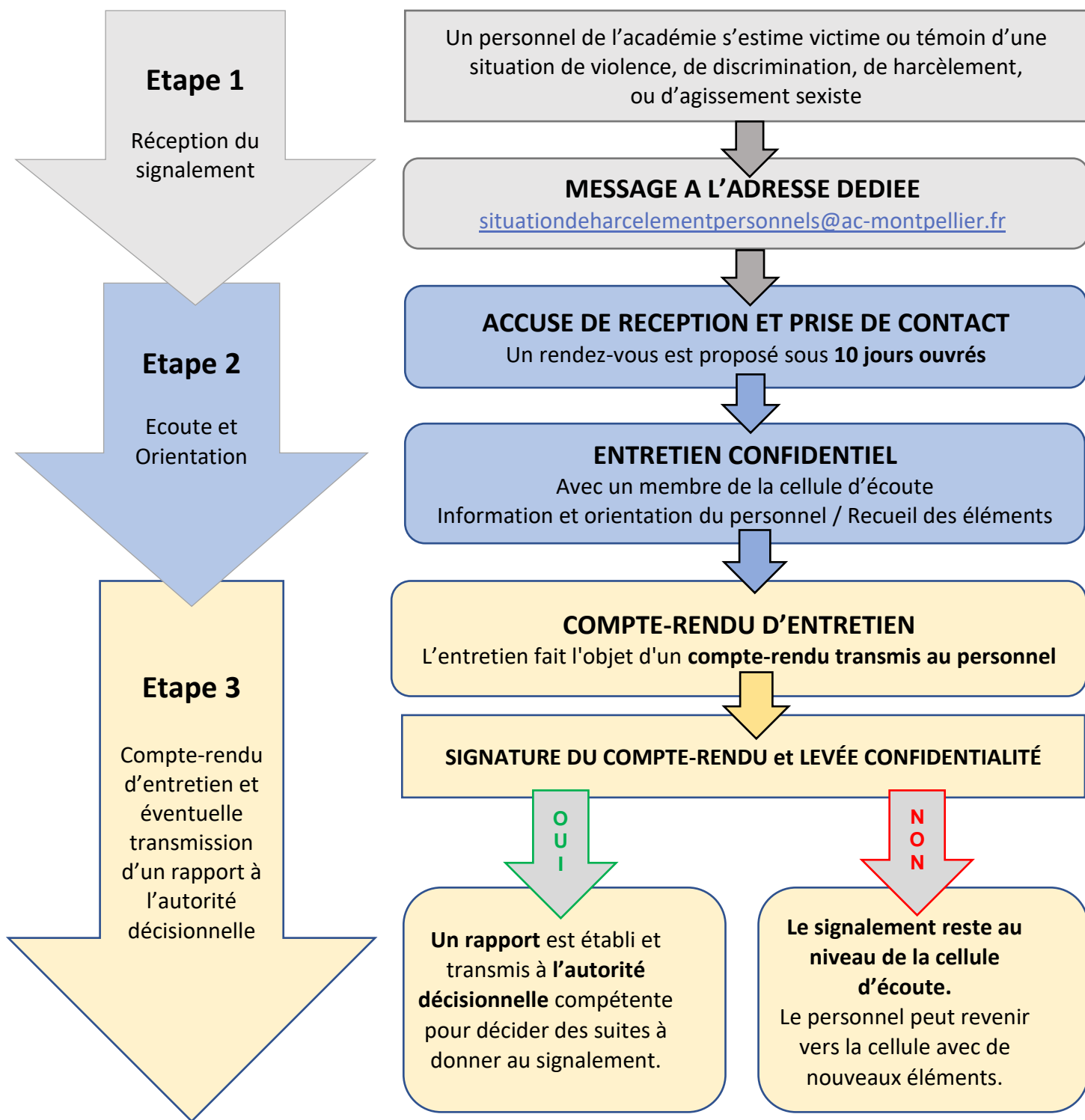
Les personnes dont les données sont traitées dans le cadre de ce dispositif peuvent accéder à leurs données, les rectifier, ou exercer leur droit à la limitation du traitement de leurs données. Pour exercer ces droits ou pour toute question sur le traitement de leurs données dans ce dispositif, le délégué à la protection des données peut être contacté à l'adresse suivante : [dpd@ac-montpellier.fr](mailto:dpd@ac-montpellier.fr)

Je vous remercie de votre attention dans la mise en œuvre de ce dispositif important.

Pour la rectrice et par délégation  
La secrétaire générale d'académie

Isabelle CHAZAL

## ANNEXE : SCHEMA DECRIVANT LES ETAPES DE RECUEIL DU SIGNALEMENT



**Fin de la phase de recueil, d'écoute et d'orientation assurée par la cellule**  
*Continuité de l'accompagnement RH, social, psychologique et/ou médical si besoin*