

Les Abymes, le 30 Septembre 2022

Direction des Relations et  
des Ressources Humaines

Service de prévention et de  
Suivi des personnels  
Service des affaires juridiques

Affaire suivie par :

Samantha FIATA

Rolande TARLET

Tél : 0590 47 84 27

Mél : [ce.spsp@ac-guadeloupe.fr](mailto:ce.spsp@ac-guadeloupe.fr)

Mél : [ce.juridique@ac-guadeloupe.fr](mailto:ce.juridique@ac-guadeloupe.fr)

Parc d'activités la Providence  
ZAC de Dothémare  
BP 480  
97183 Les Abymes Cedex

La Rectrice de région académique  
Rectrice d'académie  
Chancelière des Universités  
Directrice Académique des Services de l'Éducation Nationale

à

Monsieur le DAASEN

Monsieur le Vice-Recteur, Chef du service de l'éducation des Iles du Nord  
Mesdames et Messieurs les IA-IPR

Mesdames et Messieurs, les IEN chargés des circonscriptions

Mesdames et Messieurs, les IEN-ET

Mesdames les Directrices et Messieurs les Directeurs de CIO

Mesdames les Cheffes et Messieurs, les chefs d'établissements publics et  
privés sous contrat

Mesdames les Directrices et Messieurs les Directeurs d'école

Mesdames les Cheffes et Messieurs les Chefs de division et de service

**Objet :** Circulaire relative à la mise en œuvre du dispositif de signalement, de traitement et de suivi des situations de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel et d'agissements sexistes.

**Réf :** Code pénal (222-33-2), Code général de la fonction publique (article L.134-5) ; 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 ; Circulaire du 2 Novembre 2020 relative au renforcement de la protection des agents publics face aux attaques dont ils font l'objet dans le cadre de leurs fonctions ; Circulaire FP n° 2158 du 5 mai 2008 relative à la protection fonctionnelle des agents publics ; Circulaires n° SE1 2014-1 du 4 mars 2014 relative à la lutte contre le harcèlement dans la fonction publique ; Circulaire du 9 mars 2018 relative à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique ; Guide DGAFP de prévention et de traitement des situations de violences et de harcèlement dans la fonction publique.

La présente circulaire a pour objet de rappeler la réglementation relative aux faits de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel et d'agissements sexistes dans la fonction publique et de présenter le dispositif de signalement et de traitement de ces faits déployé au sein de l'académie ainsi que leur prévention.

Le décret n° 2020-256 du 13 mars 2020 présente les modalités de mise en place du dispositif de signalement dans la fonction publique et impose un certain nombre d'exigences en matière de délai de traitement des signalements et de confidentialité des données recueillies par l'administration.

Ce dispositif vise à prendre en considération toute demande des personnels dénonçant des faits de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel et d'agissements sexistes et d'en assurer l'instruction suivant un protocole identique.

### **Champ d'application du dispositif**

Sont susceptibles de faire l'objet d'un signalement :

- les actes de violence ;
- les actes de harcèlement moral ou sexuel ;
- les actes de discrimination ;

- les agissements sexistes.

En effet, tout acte faisant l'objet d'un signalement peut donc s'analyser à la fois comme une faute disciplinaire et une faute pénale et, ou ne constituer qu'une faute disciplinaire, sans être susceptible de qualification pénale à laquelle l'administration n'est pas liée. Ainsi, indépendamment d'éventuelles poursuites pénales, l'auteur/l'auteur des actes signalés pourra être sanctionné (e) sur le champ disciplinaire.

## **I- La caractérisation des notions de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel et d'agissements sexistes**

### **A. Les différents types de violences**

Les violences verbales sont des propos excessifs, qui peuvent également être tenus sur le ton de l'humour qui blessent ou stigmatisent, paroles grossières ou des provocations à la haine, à la violence ou aux discriminations. Les menaces, les injures, les diffamations et les outrages rentrent dans le cadre des violences verbales.

Les violences physiques englobent les violences qui portent atteinte à l'intégrité physique de l'individu qui impliquent un contact direct entre l'agresseur et sa victime ou encore des gestes ou agissements destinés à impressionner fortement, intimider, causer un choc émotionnel ou un trouble psychologique. Elles se traduisent par une ou des blessures dont les conséquences peuvent être multiples (préjudice esthétique, souffrance, handicap, décès).

Les violences sexuelles se caractérisent par tout acte sexuel, toute tentative d'acte sexuel, tout commentaire ou avance de nature sexuelle dirigé à l'encontre d'un individu et sans son consentement.

Les agissements sexistes ou comportements sexistes correspondent à tout agissement lié au sexe d'une personne, son orientation sexuelle ou l'identité de genre « ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant » que ce soit en qualité de victimes, auteurs ou témoins (article L131-3 du code général de la fonction publique).

### **Le harcèlement :**

Le harcèlement moral au travail selon l'article L.131-12 du code général de la fonction publique se caractérise par des agissements répétés qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail, susceptible de porter atteinte aux droits, à la dignité, à la santé physique ou mentale de l'agent/l'agent, ou de compromettre son avenir professionnel (toutefois un acte unique peut suffire), par exemple, des situations humiliantes dans l'exercice des fonctions.

Est passible d'une sanction disciplinaire tout agent ayant procédé ou ayant enjoint de procéder aux agissements définis ci-dessus.

Le harcèlement sexuel peut être de trois types :

- Le harcèlement sexuel né d'actes répétés

Ce type d'harcèlement est le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle qui soit porte atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante.

Le harcèlement peut s'effectuer à distance. Les appels téléphoniques malveillants ou répétés, la diffusion publique de photos ou enregistrements audiovisuels « portant atteinte à la vie privée » sans le consentement de la personne apparaissant sur ces photos et vidéos relèvent du harcèlement et sont punis par la loi d'un an d'emprisonnement et jusqu'à 45000 euros d'amende pour le harcèlement téléphonique (article 222-16 du code pénal) et les atteintes à l'intimité de la vie privée (articles 226-1 à 226-7 du code pénal).

### Le harcèlement sexuel né d'un acte unique

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, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur(e) des faits ou au profit d'un tiers » (article 222-33 du code pénal). Un seul acte suffit pour caractériser le harcèlement à condition qu'il corresponde à une pression grave telle que le fait d'imposer des relations sexuelles à un agent afin de lui accorder une promotion. Dans le même sens, un acte unique commis à l'encontre d'une même victime par plusieurs personnes constitue également des faits de harcèlement sexuel, et ce même en l'absence de concertation (article 222-33 du code pénal) . L'envoi d'un seul SMS ou d'un seul mail mais par plusieurs personnes contenant des propos à caractère sexuel dans le but de mettre la victime mal à l'aise constitue le délit de harcèlement sexuel.

### Le harcèlement sexuel environnemental dit « d'ambiance ».

Ce type de harcèlement sexuel a été dégagé par le juge judiciaire.

*« Le harcèlement sexuel peut consister en un harcèlement environnemental ou d'ambiance, où, sans être directement visée, la victime subit des provocations et blagues obscènes et vulgaires qui lui deviennent insupportables » (Cour d'appel d'Orléans, 7 février 2017, n° 15/02566).*

A titre d'exemple, des posters à caractère pornographique affichés dans un bureau ou un lieu de travail partagé contribuent à rendre l'environnement de travail humiliant, sans viser en particulier une personne directement.

Le harcèlement sexuel est un délit puni de 2 ans d'emprisonnement et de 30 000 euros d'amende, peines augmentées à 3 ans et 45 000 euros lorsque les faits sont commis « par une personne qui abuse de l'autorité que lui confèrent ses fonctions », sur un mineur de moins de quinze ans, sur une personne en situation de particulière vulnérabilité ou dépendante (âge, maladie, infirmité, handicap, grossesse, précarité économique ou sociale).

## **B. La discrimination directe ou indirecte**

25 critères ont été identifiés

Constitue une discrimination, toute distinction opérée entre les personnes physiques sur le fondement de leur origine, leur sexe, leur situation de famille, de leur état de grossesse, de leur apparence physique, de la vulnérabilité résultant de leur situation économique, apparente ou connue de son auteur, de leur état de santé, de leur perte d'autonomie, de leur handicap, de leur patronyme, de leur lieu de résidence, de leurs caractéristiques génétiques, de leurs mœurs, de leur orientation sexuelle, de leur identité de genre, de leur âge, de leurs opinions politiques, de leurs activités syndicales, de leur capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français, de leur appartenance ou leur non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, une prétendue race ou une religion déterminée.

Les faits de discrimination sont passibles de peines de 3 ans d'emprisonnement et de 45 000 euros d'amende (condamnation à payer des dommages et intérêts).

## **II. Le dispositif académique de recueil du signalement et de traitement des faits de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel, et d'agissements sexistes**

### **A. La présentation du dispositif académique**

Le dispositif académique de signalement et de traitement des faits de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissements sexistes, a pour objectif, de porter ces faits à la connaissance de l'administration rectorale en recueillant les signalements, de protéger et

d'accompagner les victimes sur le plan administratif, médical, psychologique et juridique et de traiter les faits signalés tout en garantissant la stricte confidentialité de l'identité de l'auteur/l'auteure du signalement et des personnes visées.

Il est ouvert aux fonctionnaires (titulaires ou stagiaires) et aux agents contractuels et agentes contractuelles.

Ce dispositif académique de signalement se décline en 3 étapes :

- Le recueil des signalements effectués par les agents s'estimant victimes ou témoins de tels actes ou agissements qui fait l'objet d'un accusé de réception ;
- L'orientation de l'auteur/auteure du signalement vers les services et professionnels compétents chargés de leur accompagnement et de leur soutien ;
- L'enquête administrative vise à établir la matérialité des faits, ou de les qualifier afin que les autorités compétentes décident des suites à réserver à la situation signalée.

Au sein de l'académie, une cellule spécifique composée de 6 membres, placée sous l'autorité de la directrice des relations et des ressources humaines, est chargée de l'instruction des signalements.

Elle comprend :

- L'adjointe de la directrice des relations et des ressources humaines ;
- La cheffe du SPSP ;
- Un médecin du travail ;
- Une conseillère R.H de proximité ;
- La cheffe du service des affaires juridiques ;
- La référente/le référent violence sexuelle et sexiste au sein du CHSCTA ou son suppléant jusqu'aux prochaines élections professionnelles.

Les activités de cette cellule sont coordonnées par l'adjoint(e) de la directrice des relations et des ressources humaines.

## **B. Le déclenchement du dispositif et le recueil du signalement**

L'agente/l'agent qui se trouve dans une situation de souffrance, peut, avant toute autre démarche :

- Informer immédiatement sa supérieure/son supérieur hiérarchique si celui-ci ou celle-ci n'est pas impliqué(e) ainsi que la directrice des relations et des ressources humaines via une adresse académique dédiée : [dispositif-violences@ac-guadeloupe.fr](mailto:dispositif-violences@ac-guadeloupe.fr)
- Solliciter le médecin du travail, le médecin conseiller-technique, les psychologues de la cellule d'écoute, le correspondant handicap, les assistantes du service social ou la référente/le référent violence sexuelle, sexiste et harcèlement auprès du CHSCTA.

Ces personnels lui proposent une écoute empathique et le conseillent en toute confidentialité.

A l'issue de cette première prise de contact, l'agente/agent est informé (e) de l'existence et des modalités de mise en œuvre du dispositif académique de signalement.

Le protocole peut être déclenché par l'agente/l'agent par la supérieure hiérarchique/le supérieur hiérarchique ou par les personnels que l'agente/l'agent a sollicités, en premier lieu avec l'accord explicite de celui-ci/de celle-ci.

Le signalement des faits désignés supra s'effectue au moyen **de la fiche de signalement jointe en annexe** sur laquelle l'agente/l'agent victime ou témoin aura consigné les faits.

Par ailleurs, toutes les pièces qu'il ou elle jugera utile de porter à la connaissance des membres de cette cellule seront impérativement jointes au signalement.

L'ensemble des pièces devront être transmises à l'administration par : l'adresse fonctionnelle académique : [dispositif-violences@ac-guadeloupe.fr](mailto:dispositif-violences@ac-guadeloupe.fr)

### **C. La protection des données personnelles**

Les données relatives aux signalements sont traitées dans le respect des règles de protection des données personnelles. Le dispositif fait l'objet d'une déclaration auprès du délégué académique à la protection des données.

## **III. Le traitement du signalement des faits de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel, d'agissements sexistes**

### **A. La prise en charge du signalement par la cellule académique d'instruction des signalements**

#### **1°) L'instruction du signalement**

À la réception du signalement, la cellule adresse un accusé réception à l'auteure/l'auteur du signalement dans les sept jours suivant sa réception. Elle procède à l'examen des pièces reçues et à l'analyse en toute objectivité, impartialité et neutralité du problème exposé afin de mieux appréhender la situation de crise et d'éviter tout conflit d'intérêt.

Elle cherche à rassembler tous les éléments nécessaires à la compréhension de la situation à partir du recueil d'éléments factuels.

Si à l'examen du signalement ou après l'entretien, les membres de la cellule estiment que des mesures urgentes s'imposent, ils avertissent la DRRH.

Après la rédaction du rapport d'entretien, les membres de la cellule le transmettent conjointement à la directrice des relations et des ressources humaines et à la rectrice. Au vu du rapport, la rectrice peut diligenter une enquête administrative. La DRRH en informe l'auteure/l'auteur du signalement.

Par ailleurs, selon l'article 40 du code de procédure pénale, 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.

Un signalement est effectué concomitamment ou préalablement conformément à l'article 40 du code de procédure pénale auprès du procureur/de la procureure de la République dès lors que les faits sont susceptibles de revêtir une qualification pénale.

#### **2°) L'enquête administrative**

L'enquête administrative est conduite par un trinôme désigné par la rectrice.

Une attention particulière est apportée à la désignation des enquêtrices/enquêteurs afin de garantir leur neutralité et leur indépendance et d'éviter tout conflit d'intérêt.

Les investigations doivent porter sur les éléments suivants :

- Les manifestations des faits à l'origine du signalement.
- Les circonstances ;
- Les conséquences sur la personne ;

Les enquêteurs organisent les investigations, programment et conduisent les entretiens sur la base d'un questionnaire commun. Ils auditionnent les intéressées/intéressés (plaignante/plaignant ou victime, auteurs/auteurs des actes et/ou témoins).

D'autres avis peuvent, en outre, être requis notamment celui de l'inspecteur santé et sécurité au travail, de la conseillère/du conseiller en prévention, du correspondant handicap, ou des assistant(e)s du service social des personnels ou toute autre personne pouvant apporter un éclairage sur la situation.

Chaque entretien fait l'objet d'un compte-rendu qui sera signé par chaque personne entendue.

Un rapport d'enquête est rédigé auquel sont annexés les procès-verbaux d'audition y compris les témoignages écrits recueillis durant l'enquête. Leurs préconisations sont communiquées à la rectrice pour apporter une solution à la situation, et prévenir l'aggravation de la situation initiale ou l'apparition de situations.

## **VI- La décision de l'autorité académique**

Suite au signalement de l'agente/l'agent, des pièces jointes à celui-ci, du rapport établi par la cellule chargée de l'instruction du signalement et du rapport rédigé par les enquêteurs qui ont conduit l'enquête administrative, l'autorité académique prend les mesures adéquates.

### **A. Les mesures conservatoires**

Si les faits signalés sont suffisamment graves, le maintien dans le lieu d'exercice de l'agent/l'agente mis/mise en cause peut faire courir un risque sur la santé physique et mentale de la victime ou des autres agents.

Si besoin, l'administration fait cesser les faits en prenant une mesure conservatoire et elle s'assure que la victime et les témoins ne subissent pas d'actes de représailles ou des pressions.

Il peut donc être procédé à sa suspension sur le fondement de l'article L.531-1 du code général de la fonction publique dans l'attente qu'il soit statué sur sa situation, s'il y a lieu, dans le cadre d'une procédure disciplinaire.

Cette mesure consiste à éloigner provisoirement du service l'agente/l'agent titulaire ou non, auteure/auteur d'une faute grave ou d'un manquement à ses obligations professionnelles ou d'une infraction de droit commun, dès lors que les faits imputés à l'intéressé présentent un caractère suffisant de vraisemblance et de gravité.

D'autres mesures visant à assurer la protection des personnels, le bon fonctionnement du service et à éviter que les faits se répètent, peuvent être prises ; Ainsi, un changement d'affectation, une réorganisation du service peuvent être décidés.

### **B. Mesures prises en fonction des conclusions de l'enquête**

#### **1) Les faits ne sont pas matériellement établis**

Lorsque les résultats de l'investigation ne démontrent pas la réalité des faits, mais qu'il existe cependant une réelle difficulté relationnelle ou personnelle, le dialogue engagé lors des investigations est poursuivi, en interne, entre les parties concernées notamment par le biais d'une médiation.

Les mesures d'accompagnement adaptées sont prises.

Lorsque les allégations de l'agente/l'agent se trouvent infondées, voire fausses, il ou elle s'expose à une sanction disciplinaire, à des poursuites pénales ou à une demande de dommages et intérêts

#### **2) Les faits sont avérés**

Lorsque l'enquête administrative permet d'établir une faute, une procédure disciplinaire à l'encontre de l'auteure/l'auteur présumé(e) des faits est engagée.

Conformément à l'article 40 du code de procédure pénale, le procureur /la procureure de la République est informé(e) dans le même temps de ces faits.

A l'issue de la procédure disciplinaire, des sanctions peuvent être prises à l'encontre de l'auteur/l'auteur ou des auteures/ auteurs en tenant compte du respect du principe des droits de la défense.

La réussite du dispositif académique de signalement repose avant tout sur la prévention, la communication et la sensibilisation de l'ensemble des personnels.

Ce dispositif fera l'objet d'un bilan annuel. Cette évaluation permettra d'effectuer les ajustements nécessaires pour l'améliorer.

Je vous invite à assurer une large diffusion de ces informations auprès de l'ensemble des personnels placés sous votre autorité.

Je sais pouvoir compter sur votre implication.

La Rectrice de Région Académique Guadeloupe  
Rectrice d'Académie  
Chancelière des Universités  
Directrice Académique des Services  
de l'Éducation Nationale  
Christine GANGLOFF - ZIEGLER



