



**ACADÉMIE  
DE MARTINIQUE**

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

**Intitulé  
Direction Académique  
des services de l'Éducation nationale  
Cabinet de la Rectrice**

**Direction académique  
des services de l'Éducation nationale**

Schoelcher, le 01 décembre 2023

**Cabinet de la rectrice**  
n° 18-2023 cab  
Tél : 05 96 52 29 70  
Mail : [ce.cabinet@ac-martinique.fr](mailto:ce.cabinet@ac-martinique.fr)

La Rectrice  
Directrice académique des services  
de l'Éducation nationale  
Chancelière de l'Université

Les Hauts de Terreville  
97279 SCHOELCHER Cedex

**Circulaire n° 2023-01122023 Direction académique des services de l'Éducation nationale, dispositif académique de recueil, de traitement et de suivi des signalements des agents qui s'estiment victimes d'un acte de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissements sexistes**

*Publics concernés :*

*Monsieur le directeur académique adjoint des services de l'éducation nationale  
Mesdames Messieurs les inspecteurs de l'éducation nationale chargés de circonscription du premier degré  
Mesdames, Messieurs les chefs d'établissements de l'enseignement public  
Mesdames, Messieurs les directeurs d'école de l'enseignement public  
Mesdames, Messieurs les directeurs de CIO  
Mesdames, Messieurs les personnels de l'académie de Martinique*

*Objet : dispositif académique de recueil, de traitement et de suivi des signalements des agents qui s'estiment victimes d'un acte de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissements sexistes.*

*Entrée en vigueur : 01/12/2023*

*Notice : La présente circulaire définit le cadre de fonctionnement du dispositif de signalement des agents mis en place dans l'académie de Martinique. Elle précise les objectifs poursuivis et les garanties nécessaires afin d'assurer un traitement juste des situations tout en respectant les règles de confidentialité, d'impartialité et de neutralité.*

*Référencement : Site académique, rubrique « C'est officiel », site internet SST/RM académique. Carré Régalien*

PJ /ou annexe (s)

- Annexe 1, circuit d'un signalement
- Annexe 2, définitions et sanctions

La Rectrice de la Région académique de Martinique  
Chancelière de l'Université  
Directrice académique des services de l'Education nationale

**Vu :**

- *Le code de procédure pénale, notamment son article 40 ;*
- *Le code général de la fonction publique, notamment ses articles L. 2, L. 134-1, L. 134-5 et L. 135-6 ;*
- *La Loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique*
- *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*
- *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*
- *Circulaire DGT 2012/14 du 12 novembre 2012 relative au harcèlement et à l'application de la loi n° 2012-954 du 6 août 2012 relative au harcèlement sexuel*
- *Circulaire du ministre de l'action et des comptes publics du 9 mars 2018 relative à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique*

Les obligations des employeurs publics en matière d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et de lutte contre les discriminations ont été élargies par la loi n°2019-828 de transformation de la fonction publique du 6 août 2019. Elles s'étendent désormais à la prévention, au traitement des discriminations, des actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi qu'aux agissements sexistes (annexe 2).

Dans ce cadre, les administrations doivent mettre en place un dispositif qui a pour objet de recueillir les signalements des agents qui s'estiment victimes d'un acte de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissements sexistes et de les orienter vers les autorités compétentes en matière d'accompagnement, de soutien et de protection des victimes et de traitement des faits signalés.

Pour y répondre, un pôle violences sexistes et sexuelles, harcèlement, discriminations au travail à destination des personnels de l'académie a été créé au sein du carré régalien.

## **1. Objectifs**

Le dispositif de signalement a pour objet de recueillir dans un cadre confidentiel et neutre les signalements relatifs à des violences sexuelles ou sexistes au travail, des discriminations et des harcèlements, et le cas échéant :

- d'alerter les autorités compétentes ;
- d'accompagner et de protéger des victimes et de traiter les faits signalés.

Sa mise en place contribue à la prévention de toute forme de violence et à la lutte contre les discriminations.

Ce dispositif garantit l'égalité de traitement et offre un moyen d'action supplémentaire aux victimes qui s'ajoute aux voies existantes :

- les voies légales (art. 40 du code de procédure pénale, saisine du procureur de la République par la



- victime, etc.) ;
- le recours hiérarchique ;
- le droit de saisine des représentants du personnel ;
- une réclamation auprès du Défenseur des droits.

## **2. Agents concernés**

Ce dispositif est créé à l'attention des victimes et des témoins de ces actes en milieu professionnel.

Il est accessible aux agents publics, victimes ou témoins, quel que soit leur statut, ainsi qu'aux stagiaires bénéficiant d'une convention de stage et aux apprentis affectés dans des établissements ou service au sein de l'académie de Martinique.

Il 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.

Il est également ouvert aux agents ayant quitté le ministère de l'éducation nationale depuis moins d'un an.

## **3. Les acteurs du dispositif**

### **3.1. La cellule d'écoute**

Une cellule d'écoute a été créée au sein du carré régalien dans le pôle Violences Sexistes et sexuelles, discrimination et harcèlement au travail.

Pilotée par une référente académique, elle est animée par trois écoutants et un coordonnateur.

La cellule d'écoute est en charge de la réception des signalements et de leur suivi.

Les écoutants recueillent les éléments de signalement de la victime ou du témoin, informent les agents sur leurs droits et sur le fonctionnement du dispositif et constituent le dossier d'instruction.

Le coordonnateur anime la cellule d'écoute, coordonne le suivi du traitement des signalements en collaboration avec la CT EVS et transmet les dossiers à traiter au directeur des relations et des ressources humaines (DRRH).

Le coordonnateur produit le bilan annuel d'activité de la cellule d'écoute ainsi que des pistes d'évolution.

Ce bilan est présenté aux représentants des personnels de l'instance académique en charge des questions d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail.

### **3.2. Une commission d'instruction des dossiers**

Sous la présidence du DRRH ou de son représentant, la commission d'instruction examine les faits évoqués afin de déterminer si le signalement relève de son champ de compétence. Elle propose à la Rectrice les suites à donner aux signalements.

Seuls les signalements relevant du périmètre du dispositif et pour lesquels l'accord de l'auteur du signalement et/ou de la victime a été recueilli sont examinés.

Elle réunit autant que de besoin :

- le DRRH ou son représentant ;
- le coordonnateur du dispositif de traitement ou, en son absence, un écoutant.
- La conseillère RH de proximité ;
- la conseillère de prévention académique ;
- la psychologue clinicienne de l'académie ;
- la référente égalité, homme femme ;
- le responsable du service juridique.

- la correspondante académique handicap

La composition de la commission d'instruction pourra être élargie aux supérieurs hiérarchiques et, en tant que de besoin, à un service expert (division du personnel, médecine de prévention, service social académique, ISST, écoutants...).

#### **4. Modalités de saisine**

La saisine se fait soit :

- par l'envoi d'un message électronique à l'adresse académique : [stopdiscr@ac-martinique.fr](mailto:stopdiscr@ac-martinique.fr)
- par un appel au **0800 000 602** ( de 7h à 17h les jours ouvrables)

Attention : les signalements anonymes ne sont pas recevables.

Le signalement doit comporter :

- une description brève de la situation qui motive la saisine du dispositif ;
- les coordonnées de son auteur afin qu'il puisse être joint par un écoutant.

#### **5. Les garanties déontologiques du dispositif**

Les acteurs du dispositif académique de signalement sont soumis aux principes d'une charte de déontologie. Ils sont astreints à une obligation de discrétion et de confidentialité, conformément à l'article 226-13 du code pénal. Les règles de confidentialité concernent à la fois les agents accueillis et tous les tiers pouvant être concernés.

Les acteurs du dispositif s'engagent à observer et faire observer la plus stricte neutralité, sans porter de jugement sur les comportements ou les faits qui leur sont rapportés. Ils se retirent ponctuellement du dispositif si une relation hiérarchique directe ou personnelle les lie à l'agent qui signale une situation ou à un tiers impliqué.

#### **6. Procédure de traitement (annexe 1)**

##### **6.1. Etape 1 : Réception du signalement.**

Il est accusé réception du signalement par un message à l'expéditeur mentionnant :

- la date de réception de l'envoi électronique ;
- les coordonnées du coordonnateur du dispositif académique de traitement, ainsi que son adresse électronique et son numéro de téléphone.

Lorsque la saisine de l'agent est incomplète, les informations manquantes lui seront indiquées par l'écoutant ainsi que le délai fixé pour la réception de celles-ci.

##### **6.2. Etape 2 : Recueil du signalement**

Chaque auteur de signalement est recontacté dans les meilleurs délais par un écoutant.

Cet entretien permet :

- de s'assurer auprès de l'auteur du signalement de la compréhension de la situation ;
- d'exprimer la nécessité d'obtenir l'accord de la victime si l'auteur du signalement est témoin d'une situation de discrimination, de harcèlement ou de violence sexuelle ou sexiste, ;
- d'informer l'auteur du signalement du fonctionnement du dispositif d'écoute notamment les règles liées à l'anonymat et à la confidentialité ;
- de recueillir l'accord de l'auteur du signalement et/ou de la victime pour poursuivre le processus de traitement.

##### **6.3. Etape 3 : Entretien confidentiel**

A l'issue de l'étape 2 et après accord de l'auteur du signalement et/ou de la victime, l'écoutant propose une



date de rendez-vous à l'auteur du signalement.

Cet entretien, en présentiel ou par téléphone, se déroulera dans un cadre confidentiel en présence de la victime qui pourra se faire accompagner par un tiers si elle le souhaite.

Il permet :

- de recueillir de façon neutre et confidentielle des informations factuelles et précises permettant de suspecter ou d'écarter l'existence d'une discrimination, d'un harcèlement ou d'une violence sexuelle ou sexiste ;
- d'informer la victime de ses droits ;
- d'orienter au besoin la victime vers les dispositifs d'accompagnement (service médical académique, service social académique, Référent handicap, Espace d'accueil et d'écoute de la MGEN, ...)
- de la conseiller sur la constitution de son dossier notamment sur la nécessité de recueillir des éléments factuels complémentaires pour étayer la situation signalée.

L'entretien donne lieu à un compte rendu anonymisé que la victime vise.

#### **6.4. Etape 4 : Traitement du signalement**

La commission d'instruction apprécie collectivement sur la base du compte-rendu anonymisé rédigé par l'écoutant si la situation relève de sa compétence.

Si la situation relève du périmètre du dispositif, après accord de la victime pour la levée de l'anonymat, une instruction de la situation est menée afin de déterminer les suites à proposer au Recteur.

En effet, conformément aux exigences de la CNIL, le statut de l'anonymat doit être levé pour pouvoir donner une suite pertinente et limiter les mises en cause abusives ou disproportionnées des personnes.

La commission d'instruction a toute latitude pour solliciter toute personne ou tout service lui permettant d'apporter un éclairage sur la situation signalée.

La commission d'instruction détermine collectivement les suites à proposer au Recteur.

La rédaction par le coordonnateur du dispositif d'un rapport d'instruction met fin à la procédure de traitement.

#### **7. Information à l'auteur du signalement**

Chaque étape de la procédure donne lieu à une information sur l'état du signalement et les suites envisagées.

