



Dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes dans l'académie de Nice

Destinataires :

Mesdames et messieurs les personnels des établissements scolaires publics du premier et du second degré - Mesdames et messieurs les personnels des CIO - Mesdames et messieurs les personnels enseignants des établissements privés sous contrat - Mesdames et messieurs les chefs d'établissement du second degré - Mesdames et messieurs les directeurs d'école - Mesdames et messieurs les directeurs de CIO - Mesdames et messieurs les chefs de département et de service régionaux, interacadémiques, académiques et départementaux - Mesdames et messieurs les inspecteurs du premier et du second degré - Mesdames et messieurs les conseillers de la rectrice et des directeurs des services de l'Education nationale des Alpes-Maritimes et du Var - Messieurs les inspecteurs d'académie, directeurs académiques des services de l'Education nationale, directeurs des services départementaux de l'Education nationale des Alpes-Maritimes et du Var - Les chefs d'établissement publics - Les présidents d'université - Les directeurs académiques des services de l'éducation nationale - Les IA-IPR établissements et vie scolaire

Références :

- Code général de fonction publique
- Loi n° 2019-828 de transformation de la fonction publique du 6 août 2019
- Décret n° 82-453 du 28 mai 1982 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique
- Article L. 4121-1 du Code du travail portant sur l'obligation de sécurité de l'employeur
- « Guide de prévention et de traitement des situations de violences et de harcèlement dans la fonction publique » DGAFP, édition 2017
- « Accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique », DGAFP, édition 2018
- Loi n° 2012-954 du 6 août 2012 relative au harcèlement sexuel
- Circulaire du 9 mars 2018 relative à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique
- Charte de fonctionnement des dispositifs de signalements, édition 2019
- Décret n° 2020-256 du 13 mars 2020 relatif au dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissement sexistes dans la fonction publique
- Loi n° 2021-1018 du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail

Dossier suivi par :

Mme FIORUCCI - Mme VINCENT

Tél. : 04.93.53.70.63 – Courriel : cqvt@ac-nice.fr



ACADÉMIE DE NICE

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Les obligations des employeurs publics en matière de santé et sécurité au travail sont définies dans le décret n° 82-453 du 28 mai 1982 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique. Il rappelle le rôle essentiel du ou de la chef(fe) de service « qui est chargé(e), dans la limite de ses attributions et dans le cadre des délégations qui lui sont consenties, de veiller à la sécurité et à la protection de la santé des agents placés sous son autorité ».

En matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de lutte contre les discriminations, les obligations des employeurs 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.

Dans ce cadre, les administrations doivent mettre en place un dispositif qui a pour objet le recueil des 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.

1. - objet

La présente circulaire définit le cadre de fonctionnement du dispositif de signalement mis en place dans l'académie de Nice et appelé dispositif « Stop violences ». 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.

2. - domaine d'application

Ce dispositif est applicable à l'ensemble du personnel de l'Éducation nationale ou tout autre agent recruté par les établissements publics locaux d'enseignement (EPL) dès lors qu'est mis en cause un personnel de l'académie.

3. - procédure de traitement des signalements



ACADÉMIE DE NICE

Liberté
Égalité
Fraternité

QUI	FAIT QUOI	QUAND	COMMENT
1. Tout agent F/H	1. Signalement d'un acte de violence, de discrimination, de harcèlement ou d'agissements sexistes	1. À tout moment	1. stop.violence@ac-nice.fr
2, 3, 4, 5, 6 et 7 Membre de la cellule <u>d'écoute</u> « stop violences »	2. Réception et analyse de l'information reçue	2. Dès que possible	2, 3 Accusé de réception renvoyé par mail
	3. Accusé de réception envoyé à l'auteur ou l'autrice du signalement		
	4. 1 ^{er} contact avec la victime présumée	4. Après lecture du signalement	4. Appel téléphonique et remplissage de la fiche de 1 ^{er} contact
	5. Mise en protection de l'agent si besoin	5. Dès que possible	
	6. Classement sans suite, réorientation	6. Si la situation de relève pas de la cellule « Stop violences »	6. Modalité suivant situation
	Suspicion de faits relevant de la cellule « Stop violences »		
	7. Envoi de la fiche de 1 ^{er} contact à la cellule de traitement	7. Dès que possible	
8. Membre de la cellule d'écoute pour l'appel et membre de la cellule de traitement pour les courriers	8. Information de l'auteur ou l'autrice du signalement et de la (ou des) personne(s) visée(s) des suites envisagées	8. A l'oral lors du 1 ^{er} contact puis par courrier	8. Envoi d'un courrier d'annonce de l'enquête à la victime et auteur présumé



ACADÉMIE DE NICE

Liberté
Égalité
Fraternité

QUI	FAIT QUOI	QUAND	COMMENT	
9, 10 Membres de la cellule de <u>traitement</u> « stop violences » ou organisme extérieur	9. Réalisation d'une enquête	9. Dès que possible	9. Modalité d'enquête suivant situation	
	10. Rédaction d'un rapport d'enquête et envoi à l'ASGA-DRH	10. A la suite de l'enquête	10. PV d'auditions / documents preuves / préconisations	
	11. ASGA-DRH, SGA, Rectrice	11. Arbitrage sur les suites à engager et mise en œuvre des préconisations	11. Après analyse du rapport d'enquête	
	12. Membres de la <u>commission</u> « stop violences »	12. Analyse statistique de tous les signalements à la cellule d'écoute et point sur les enquêtes	12. Une fois par trimestre	
		13. Accompagnement des protagonistes après enquête et décisions	13. Semaines/ mois suivant l'enquête	13. Entretiens réguliers avec la victime, les témoins ...



ACADÉMIE DE NICE

*Liberté
Égalité
Fraternité*

A - Modalités du signalement

a. Réception du signalement

Le dispositif de signalement est ouvert aux personnes qui s'estiment victimes d'un ou plusieurs agissements définis en annexe 2, ou qui en sont témoins. Le signalement doit être écrit librement et envoyé par courriel à l'adresse :

stop.violences@ac-nice.fr

Attention : les signalements doivent comporter les coordonnées de l'auteur ou l'auteurice afin qu'il ou elle puisse être contacté(e) par un membre de la cellule d'écoute « stop violences ». Tout signalement anonyme n'est pas recevable.

La cellule d'écoute « stop violences » de l'académie de Nice est composée :

- De la chargée des conditions et de la qualité de vie au travail
- Du conseiller RH de proximité du Var
- De la conseillère RH de proximité des Alpes-Maritimes
- De deux assistantes sociales du personnel

Ses membres ont été formés à l'écoute et la prise en charge des personnes victimes de violences sexistes et sexuelles, de harcèlement et de discrimination.

b. Suite immédiate du signalement

Suite à ce signalement et dans un premier temps, un accusé de réception est envoyé à la victime (annexe 2). Elle est contactée par la suite dans les plus brefs délais par un membre de la cellule d'écoute « stop violences ».

Ce premier contact téléphonique permet :

- De recueillir de façon strictement confidentielle les faits, les informations et documents, quels que soient leur forme ou leur support, de nature à étayer le signalement ;
- D'orienter, le cas échéant, la victime présumée vers des professionnels compétents (psychologue, médecin du travail ...); liste disponible en annexe 3 ;
- De recueillir l'accord de l'auteur ou l'auteurice du signalement pour poursuivre le traitement si besoin, en l'informant des modalités.

Toutes ces informations sont consignées dans la fiche de 1er contact (annexe 4) qui est remplie par le membre de la cellule d'écoute « Stop violences ». Cette fiche et par la suite soit classée (pour analyse statistique), soit envoyée à la cellule de traitement si la situation décrite semble relever de faits pris en charge par la cellule de traitement « Stop violences ».

La cellule de traitement « Stop violences » est composée :

- De la cheffe du département RH de proximité
- De la chargée des conditions et de la qualité de vie au travail
- De la conseillère technique de la rectrice pour le service social du personnel
- Du conseiller RH de proximité du Var
- De la conseillère RH de proximité des Alpes-Maritimes



ACADÉMIE DE NICE

*Liberté
Égalité
Fraternité*

La cellule de traitement sera complétée autant que de besoin d'intervenants externes à l'académie de Nice, spécialisés dans ce type d'enquête.

B - Enquête interne

La cellule de traitement « stop violences » apprécie collectivement si la situation relève du périmètre du dispositif. Si tel est le cas, 2 ou 3 enquêteurs sont désignés et des courriers d'annonce d'enquête (annexe 5) sont envoyés à la victime présumée et à l'auteur ou autrice présumé(e) des faits. Un courrier est également envoyé au(x) supérieur(s) hiérarchique(s) (annexe 6).

a. Les objectifs

Les objectifs de l'enquête sont :

- De recueillir les faits tels qu'ils sont décrits ;
- D'analyser le déroulement des événements ;
- De conclure sur la véracité des faits, compte tenu des éléments à disposition ;
- D'établir des préconisations quant à la situation ;
- D'éviter que d'autres situations conflictuelles entre personnes ne se produisent.

b. Méthodologie et démarche

Des entretiens physiques ou téléphoniques sont organisés entre un ou des membres de la cellule de traitement « stop violences » avec les principaux protagonistes (victime présumée, auteur ou autrice présumé(e), témoins, ...).

Un compte-rendu factuel est rédigé pour chaque entretien et signé par la personne entendue.

Afin de parfaire son enquête, la cellule a toute latitude pour solliciter toute personne ou tout service lui permettant d'apporter un éclairage sur la situation.

Les membres désignés rédigent à la suite un rapport d'enquête complet avec préconisations.

Ce rapport est communiqué au secrétaire général adjoint-DRH.

Compte tenu des arguments, des preuves et des conclusions présentés dans le rapport, plusieurs suites peuvent être apportées au signalement.

Si la victime présumée choisit de porter l'affaire en justice, sa demande éventuelle de protection fonctionnelle et juridique fera l'objet d'une lecture attentive au regard des faits énoncés.

C - Suivi des signalements

a. Suivi des signalements

Tous les signalements à l'adresse stop.violences@ac-nice.fr seront suivis lors des commissions « Stop violences ». Les signalements n'ayant pas faits l'objet d'enquêtes seront suivis statistiquement et les signalements relevant du champ de compétence de la cellule de traitement seront analysés plus en détail.



ACADÉMIE DE NICE

Liberté
Égalité
Fraternité

La commission « Stop violences » est composée :

- De l'ASGA-DRH
- Des membres de la cellule d'écoute
- Des membres de la cellule de traitement
- De la représentante du personnel référente « violences sexistes, harcèlement moral ou sexuel »
- Des médecins du travail
- De l'infirmière conseillère technique du recteur

b. Suivi des équipes impliquées

Le retour à des relations de travail apaisées pourra être accompagné par la cellule de traitement « Stop violences » à l'aide de temps d'échange individuels et/ou collectifs.

c. Suivi des démarches pénales

Si la victime décide de porter l'affaire devant le tribunal pénal, la cellule de traitement « Stop violences » reste attentive aux suites données.

D - Les garanties déontologiques du dispositif

a. Confidentialité des échanges

Les acteurs et actrices du dispositif académique de signalement sont astreints à une obligation de discrétion et de confidentialité, conformément à l'article 226-13 du code pénal. Les échanges entre l'auteur ou l'autrice du signalement et tous tiers pouvant être concernés se font dans le respect d'une stricte confidentialité. De ce fait, toute levée d'anonymat ne pourra être opérée sans un accord explicite de la victime ou des tiers impliqués.

b. L'article 40 du code pénal

L'article 40-1 du code de procédure pénale prévoit que « 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. »

Dans le cas d'une suspicion de faits pouvant s'apparenter à du harcèlement moral ou sexuel (délits) ou à un viol (crime), le membre de la cellule « Stop violences » sera tenu d'en informer le procureur de la République.

Fait à Nice, le 10 février 2023

La rectrice de l'académie de Nice

Natacha CHICOT

SIGNÉ



ACADÉMIE DE NICE

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Annexes

Annexe 1 : Lexique

Annexe 2 : Modèle accusé de réception

Annexe 3 : Numéros utiles

Annexe 4 : Fiche de 1er contact

Annexe 5 : Modèles de courriers d'annonce d'enquête

Annexe 6 : Modèle de courriers d'annonce d'enquête au supérieur hiérarchique

Annexe 7 : Notice relative aux traitements de données effectués dans le cadre de la procédure de recueil de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes



ACADÉMIE DE NICE

*Liberté
Égalité
Fraternité*

ANNEXE 1

Lexique

Discrimination :

La discrimination est un traitement défavorable envers une personne et qui remplit 2 conditions cumulatives :

- Relever d'une situation visée par la loi : accès à l'emploi, accès au logement, éducation, fourniture de biens et services.
- Etre fondé sur un critère défini par la loi :
 - L'origine géographique, le nom de famille, le lieu de résidence
 - L'appartenance ou non-appartenance, réelle ou supposée, à une ethnie, une nation ou une prétendue race
 - La langue parlée (autre que le français)
 - Le sexe ou l'identité de genre
 - La situation de famille, grossesse ou maternité
 - L'orientation sexuelle ou les mœurs
 - L'apparence physique
 - L'âge
 - L'état de santé, handicap, perte d'autonomie
 - Les caractéristiques génétiques
 - La religion, les convictions politiques ou les activités syndicales
 - La précarité de la situation économique

La discrimination est **directe** lorsqu'elle est nettement visible, voire affichée ou revendiquée.

La discrimination peut être **indirecte** lorsque des mesures apparemment neutres défavorisent, de fait, de façon importante, une catégorie de personnes.

Violences verbales :

Propos excessifs, blessants, grossiers ou provocations à la haine, à la violence ou aux discriminations. Les violences verbales comprennent :

- Les menaces : parole ou un acte d'intimidation exprimant le projet de son auteur ou autrice de faire du mal à une autre personne.
- Les injures et diffamations : existence d'une atteinte à l'honneur ou à la considération. La diffamation se distingue de l'injure dans la mesure où cette dernière ne nécessite pas l'imputation ou l'allégation d'un fait qui porte atteinte à l'honneur, mais se fonde simplement sur une expression outrageante qui est une manifestation de mépris ou une invective.
- Les outrages : injures ou offenses graves qui consistent à dépasser les limites envers une autre personne. Ce sont des paroles ou des gestes de nature menaçante de nature à porter atteinte au respect qui est dû à l'individu.

Violences physiques :

Violences qui portent atteinte à l'intégrité physique de l'individu. Les gestes ou agissements destinés à impressionner fortement, intimider, causer un choc émotionnel ou un trouble psychologique sont aussi considérés comme des violences physiques.

Agissements sexistes :

Ils sont définis par la loi comme étant « 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 ».

Violences sexuelles :

Les violences sexuelles se définissent comme étant tout commentaire ou avance de nature sexuelle dirigés à l'encontre d'un individu et sans son consentement, toute tentative d'acte sexuel ou tout acte sexuel. Elles prennent diverses formes : les propos sexistes, les invitations trop insistantes, les attouchements et les caresses de nature sexuelle, le harcèlement sexuel, l'exhibitionnisme, le chantage, les menaces, l'utilisation de la force qui peut se manifester par un baiser volé et aller jusqu'au viol. Le viol se distingue des autres agressions sexuelles en ce qu'il suppose un acte de pénétration sexuelle, de quelque nature qu'il soit, commis sur la personne d'autrui, par violence, contrainte, menace ou surprise.

Harcèlement sexuel :

Le harcèlement sexuel peut se manifester par des propos ou gestes à connotation sexuelle ou sexiste, par une attitude particulièrement insistante malgré des refus répétés ou encore par des propositions de nature sexuelle. Ce sont des comportements de toute nature (propos, gestes, envois ou remises de courriers ou d'objets, attitudes, etc.) qui sont imposés à la victime, qui sont répétés (au minimum deux fois) et qui présentent une connotation sexuelle ou sexiste. Il peut s'agir de comportements homophobes ou dirigés contre des personnes transsexuelles. Ces comportements doivent soit porter atteinte à la dignité de la victime soit de créer une situation intimidante, hostile ou offensante.

Le harcèlement sexuel est également constitué :

- lorsqu'un même salarié subit de tels propos ou comportements venant de plusieurs personnes, de manière concertée ou à l'instigation de l'une d'elles, alors même que chacune de ces personnes n'a pas agi de façon répétée ;
- lorsqu'un même salarié subit de tels propos ou comportements, successivement, venant de plusieurs personnes qui, même en l'absence de concertation, savent que ces propos ou comportements caractérisent une répétition.

Le harcèlement sexuel est aussi, par assimilation, 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.

Le harcèlement sexuel est un délit inscrit dans la loi n° 92-1179 du 2 novembre 1992 du Code pénal.

Harcèlement moral :

Il peut être défini comme un ensemble d'agissements répétés qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte aux droits de l'agent, à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou encore de compromettre son avenir professionnel. Cela peut se manifester par des gestes, des paroles ou une simple attitude.

Le harcèlement moral peut prendre différentes formes :

- incivilités à caractère vexatoire, refus de dialoguer, sanctions injustifiées ;
- retrait des missions, fixation d'objectifs irréalisables, attribution d'un travail inutile, isolement ;
- modification excessive des conditions de travail, des missions de travail

Le harcèlement moral doit être caractérisé par plusieurs éléments réunis :

- des agissements 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 de l'agent.

Le harcèlement revêt un caractère discriminatoire lorsqu'il est exercé sur un agent en raison d'une caractéristique ayant spécifiquement trait à l'un des critères de discrimination prohibés par la loi (Cf. liste ci-dessus).

Le harcèlement moral est un délit inscrit dans l'article 222-33-2 du Code Pénal.



**ACADÉMIE
DE NICE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

ANNEXE 2

Modèle accusé de réception

De : stop.violences@ac-nice.fr

Objet : Accusé de réception concernant votre courrier du [date]

En application du décret n° 2020-256 du 13 mars 2020, j'accuse réception de votre courriel et vous informe qu'un membre de la cellule d'écoute « Stop violences » vous contactera prochainement par téléphone pour examen des suites à donner à ce signalement.

A cet effet et le cas échéant, je vous remercie de me communiquer un numéro de téléphone ainsi que plusieurs créneaux horaires sur lesquels la personne pourra vous joindre en toute confidentialité.

Très cordialement,

La cellule d'écoute « Stop violences »



ACADÉMIE DE NICE

*Liberté
Egalité
Fraternité*

ANNEXE 3

Numéros utiles

- Numéros d'urgence :

112	Numéro d'appel unique pour urgences
15	SAMU (urgences médicales)
18	Sapeurs-pompiers
17	Police secours

- Prise en charge médicale, psychologique et sociale :

04 93 53 73 17	Médecins de prévention (secrétariat)
04 93 53 71 64	Psychologue du travail
0 805 500 005	Réseau P.A.S (prévention, aide et suivi) de la MGEN
04 92 03 33 58	Centre d'accueil psychiatrique (Nice)
04 92 03 33 35	Policlinique avec consultation « souffrance pro »
social-personnels@ac-nice.fr	Assistantes sociales du personnel

- Associations :

3919	Violences femmes info
https://arretonslesviolences.gouv.fr/	Signalement en ligne des violences sexistes
116 006	N° européen d'aide aux victimes
04 93 71 55 69	CIDFF des A-M
04 94 65 82 84	CIDFF du Var
01 48 06 42 41	SOS homophobie
01 40 35 36 55	SOS racisme (service juridique)
39 28	Numéro unique de signalement des discriminations (défenseur des droits)
	L'autonome de solidarité laïque
0800 05 95 95	SOS viols
08 842 846 37	Plateforme téléphonique qui s'adresse à toutes les victimes d'infractions, quelle que soit la forme de l'agression ou le préjudice subi.



ACADÉMIE DE NICE

Liberté
Égalité
Fraternité

ANNEXE 4

Fiche de 1^{er} contact / grille d'entretien

Présentation de l'écoutant(e) <i>Nom + rappel du champ d'intervention (numéro d'écoute stop violences)</i> Nom :
Date / heure de l'appel :
En introduction ou après une première prise de parole de l'appelant(e), annoncer l'objectif de ce premier appel (relever les faits, communication des faits à la cellule de traitement, possibilité d'enquête ou non suivant les faits décrits, réorientation ...)
L'appelant(e) est : <input type="checkbox"/> Victime <input type="checkbox"/> Témoin Il ou elle souhaite rester anonyme : <input type="checkbox"/> OUI <input type="checkbox"/> NON Nom de l'appelant(e) : Fonction : Etablissement/service/département :
S'il ou si elle ne le fait pas de lui-même ou d'elle même, demander à l'appelant(e) de présenter la raison de son appel.
L'appelant(e), <u>avec ses propres termes</u> , déclare : <input type="checkbox"/> Une violence (verbale ou physique) <input type="checkbox"/> Un conflit interpersonnel <input type="checkbox"/> Un agissement sexiste <input type="checkbox"/> Une violence sexuelle (dont agression sexuelle et viol) <input type="checkbox"/> Un harcèlement moral <input type="checkbox"/> Un harcèlement sexuel <input type="checkbox"/> Une discrimination <input type="checkbox"/> Autre :
Date(s) et/ou antériorité des faits :
Y-a-t-il une répétition des faits ?
Les faits sont perpétrés par une ou plusieurs personnes, et par qui ? (collègues, élèves, parents, supérieur hiérarchique, ...)

Après description des faits, l'écouter(e) soupçonne :

- Une violence (verbale ou physique)
- Un conflit interpersonnel
- Un agissement sexiste
- Une violence sexuelle (dont agression sexuelle et viol)
- Un harcèlement moral
- Un harcèlement sexuel
- Une discrimination
- Autre :

Annoncer à l'appelant(e) les suites de son signalement : réorientation car ne rentre pas dans le champ de la cellule stop violences, envoi de la fiche pour traitement, ...

En cas de suspicion de délit ou crime (harcèlement, tentative de viols, viols ...) : informer l'appelant(e) de l'obligation légale de déclarer les faits au procureur de la République.

Suivant la situation et l'état émotionnel de la personne, proposer à l'appelant.e une prise en charge par un professionnel (voir la fiche « numéros utiles ») :

- Médecins de prévention
- Psychologue du travail
- Réseau P.A.S de la MGEN
- Assistantes sociales du personnel
- Associations (homophobie, racisme, violences conjugales ...)
- ...

L'appelant(e) a été orienté(e) vers :

Durée approximative de l'appel :



**ACADÉMIE
DE NICE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

ANNEXE 5

Courriers d'annonce d'enquête

Cellule « Stop violences »

Nice, le [date]

Courriel : stop.violences@ac-nice.fr

La rectrice de l'académie de Nice

53 avenue Cap de Croix
06181 Nice cedex 2

à

Mme/M [Prénom NOM]
[Fonction]

Objet : Information du déclenchement d'une enquête administrative à la suite d'un signalement

Madame, Monsieur

La cellule « Stop violences » a été destinataire d'un signalement nous faisant part de comportements pouvant être constitutifs de [violences sexistes et sexuelles ou violences morales au travail].

Ce signalement mentionne que vous auriez pu participer à ces agissements.

Conformément au décret n° 2020-256 du 13 mars 2020 relatif au dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissement sexistes dans la fonction publique, mes services vont procéder à une enquête administrative. Cette enquête sera contradictoire, rigoureuse, diligente et impartiale.

A cet effet, vous serez reçu(e) par deux membres de la cellule de traitement « Stop violences » que j'ai mandatés pour réaliser cette enquête. La convocation vous sera envoyée sous peu.

Vous avez la possibilité d'être assisté(e) de la personne de votre choix lors de cet entretien.

Toute personne pouvant être témoin des actes reprochés ou apporter des éléments d'information pourra également être entendue.

Durant toute la période de l'enquête, nous vous demandons de ne pas interférer dans son bon déroulement.

La rectrice de l'académie de Nice

Natacha CHICOT



ACADÉMIE DE NICE

*Liberté
Égalité
Fraternité*

ANNEXE 6

Courriers d'annonce d'enquête supérieur hiérarchique

Cellule « Stop violences »

Courriel : stop.violences@ac-nice.fr

53 avenue Cap de Croix
06181 Nice cedex 2

Nice, le [date]

La rectrice de l'académie de Nice

à

Mme/M [Prénom NOM]
[Fonction]

Objet : Information du déclenchement d'une enquête administrative à la suite d'un signalement

Madame, Monsieur

La cellule « Stop violences » a été destinataire d'un signalement nous faisant part de comportements pouvant être constitutifs de [violences sexistes et sexuelles ou violences morales au travail].

Ce signalement mentionne des faits ayant impacté [un ou plusieurs agents] sous votre responsabilité.

Conformément au décret n° 2020-256 du 13 mars 2020 relatif au dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissement sexistes dans la fonction publique, mes services vont procéder à une enquête administrative. Cette enquête sera contradictoire, rigoureuse, diligente et impartiale.

A cet effet, [NOM prénom] et [NOM prénom] seront reçus par deux membres de la cellule de traitement « Stop violences » que j'ai mandatés pour réaliser cette enquête. Les convocations vont être envoyées sous peu sous votre couvert.

Toute personne pouvant être témoin des actes reprochés ou apporter des éléments d'information pourra également être entendue.

Durant toute la période de l'enquête, nous vous demandons de nous signaler toute problématique rencontrée pouvant nuire à sa réalisation.

La rectrice de l'académie de Nice

Natacha CHICOT



ACADÉMIE DE NICE

Liberté
Égalité
Fraternité

ANNEXE 7

Notice relative aux traitements de données effectués dans le cadre de la procédure de recueil de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes

Traitement de données relatif au recueil de signalements des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes

Identité et coordonnées du responsable du traitement de données

Madame la rectrice de l'académie
53 avenue Cap de Croix
06181 Nice Cedex 2

Finalités

Le traitement de données à caractère personnel est mis en place pour recueillir les signalements des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes par le rectorat de l'académie de Nice. Les informations sont recueillies par téléphone auprès du déclarant (témoin ou victime), elles font l'objet d'un traitement numérique pour formaliser le traitement et permettre le traitement des signalements par la cellule de traitement « Stop Violence ». Les données seront aussi utilisées à des fins statistiques.

Base juridique du traitement

Le traitement est nécessaire au respect d'une [obligation légale](#) à laquelle le responsable du traitement est soumis conformément au 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.

Catégories de données collectées

- Données d'identité : Noms, prénoms des écoutants (personne qui recueille les informations), de l'appelant (témoins ou victimes)
- Données relatives à la victime : Nom, Prénom
- Eléments collectés relatifs aux faits : descriptif des faits, les informations et documents, quels que soient leur forme ou leur support, de nature à étayer le signalement

Destinataires des données

Les membres de la cellule « Stop Violence » ou les personnels du service « RH de Proximité » en charge du fonctionnement de la cellule « Stop Violence ».

Durée de conservation des données (ou critères permettant de la déterminer)

Les données sont conservées durant l'instruction du dossier suite au signalement si les faits sont caractérisés comme relevant des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes. Dans le cas où le signalement entraîne des suites disciplinaires, les pièces sont versées au dossier de l'agent et archivées.

Droits des personnes concernées

Conformément au règlement général sur la protection des données et à la Loi Informatique et Libertés modifiée, vous disposez du droit de demander l'accès à vos données à caractère personnel, leur rectification, une limitation du traitement, ainsi que les droits prévus à l'article 85 de la loi n° 78-17 du 6 janvier 1978 relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés (devenir des données après le décès de la personne concernée).

Pour exercer ces droits, vous pouvez contacter le service RH de Proximité de l'académie de Nice ou le délégué à la protection des données de l'académie.

Pour en savoir plus sur le détail de vos droits en matière de données personnelles, n'hésitez pas à consulter [le site de la commission nationale de l'informatique et des libertés \(CNIL\)](#).

Coordonnées du service

Service RH de Proximité. 53, avenue Cap de Croix

06181 Nice cedex 2. Tél : 04 93 53 70 63 Courrier électronique : rh-proximite@ac-nice.fr

Coordonnées du délégué à la protection des données

53 avenue Cap de Croix – 06181 Nice Cedex2

Courrier électronique : dpd@ac-nice.fr

Droit d'introduire une réclamation (plainte) auprès de la CNIL

Si vous estimez, après nous avoir contactés, que vos droits en matière de protection des données à caractère personnel ne sont pas respectés, vous avez la possibilité d'introduire une réclamation à la commission nationale de l'informatique et des libertés (CNIL) d'une réclamation (<https://www.cnil.fr/fr/adresser-une-plainte>). 3 place de Fontenoy, TSA80715, 75334 PARIS CEDEX07 ou via leur [espace de contact](#).