



# ACADÉMIE DE MAYOTTE

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

**Secrétariat Général  
Direction des Ressources Humaines  
et de la Formation**

**GRH de proximité**

Réf : CIR/VSS/2024  
Affaire suivie par :  
Juliette TRANQUILLE  
Téléphone : 02 69 61 88 34  
mail : Juliette.Tranquille@ac-mayotte.fr

Site Internet :  
<http://www.ac-mayotte.fr>

Adresse :  
**BP 76  
97 600 MAMOUDZOU**

Mamoudzou, le 15 avril 2024

Le Recteur

À

Mesdames et Messieurs les Inspecteurs de  
l'Éducation nationale  
Mesdames et Messieurs les Chefs d'établissement  
Mesdames et Messieurs les Chefs de division du  
rectorat et des services rattachés  
Madame la Directrice du CIO  
Monsieur le Directeur du CUFR  
Monsieur le Directeur du RSMA

**Objet :** Mise en place du dispositif académique de recueil de signalements des agents qui s'estiment victimes d'un acte de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissements sexuels et sexistes - Année scolaire 2023-2024

La Loi du 6 août 2019 prévoit la mise en place d'un dispositif de signalement, de traitement et de suivi des actes de violences, discriminations, harcèlement moral ou sexuel, agissements sexistes auprès des services.

Le [décret n°2020-256 du 13 mars 2020](#) en fixe le cadre.

Il prévoit, 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'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.

Dans ce cadre, les administrations ont l'obligation de 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 sexuels et sexistes et de les orienter vers les autorités compétentes en termes d'accompagnement, de soutien et de protection des victimes et de traitement des faits signalés.

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

## 1. Les objectifs

Le dispositif de signalement a pour objet de recueillir dans un cadre confidentiel et neutre les signalements relatifs à des discriminations, des harcèlements ou des violences sexuelles ou sexistes, 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. Il participe à la promotion des procédures de gestion des ressources humaines qui garantissent 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 ou une réclamation auprès du Défenseur des droits.

## 2. Le cadre

Le dispositif académique de signalement est ouvert aux personnes qui s'estiment victimes de discriminations, de harcèlement ou de violence sexiste ou sexuelle, qu'ils soient :

- agents de l'académie en activité,
- agents de l'académie ayant quitté l'académie depuis moins de 6 mois à la suite d'un départ en retraite ou d'une démission,
- candidats à un recrutement dont la procédure a pris fin depuis 3 mois au plus,
- agents recrutés par les EPLE dès lors qu'est mis en cause un personnel de l'académie.

Le signalement peut aussi émaner d'un agent en activité dans l'académie, d'un représentant d'une organisation syndicale, ou de tout acteur des réseaux de soutien et de prévention (médecin de prévention, assistant de service social, inspecteur santé sécurité au travail, assistant de prévention), témoin ou ayant eu connaissance de faits susceptibles de constituer une discrimination, un harcèlement et/ou une violence sexuelle ou sexiste. Le dispositif mis en place est consultable à l'adresse suivante : <https://www.ac-mayotte.fr/lutter-contre-toutes-les-formes-de-violence-122400>

## 3. Les acteurs du dispositif

### La cellule d'écoute

Les écoutants ont en charge la réception des signalements et de leur suivi. Ils informent les agents sur leurs droits et sur le fonctionnement du dispositif.

- le chargé de mission Violence Discrimination Harcèlement et Agissement Sexiste (VDHAS)
- le référent d'un syndicat
- l'assistante sociale des personnels
- un membre de la F3SCT
- la référente égalité diversité

L'audition de la victime s'effectuera par un personnel médico-social et un psychologue du travail, à défaut le médecin de prévention.

### La commission d'instruction

La commission d'instruction examine les faits évoqués afin de déterminer si le signalement relève de son champ de compétence. Elle propose au Recteur 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 par la commission d'instruction.

Elle réunit :

- le secrétaire général adjoint directeur des ressources humaines,
- la représentante du personnel désignée par la FSSCT
- l'assistant de prévention
- le médecin du travail
- le psychologue du travail
- le N+1 de agent ou le N+2

La composition de la commission d’instruction est élargie au DAASEN ou au DAASEN adjoint dès lors qu’un enseignant du premier degré est concerné et, en tant que de besoin, à un service expert (médecine de prévention, service social académique, psychologue du travail etc.)

#### 4. Les modalités de saisine

La saisine se fait par l’envoi d’un message électronique à l’adresse académique : [stopviolences@ac-mayotte.fr](mailto:stopviolences@ac-mayotte.fr)  
Les signalements anonymes ne sont pas recevables.

La fiche de signalement est en téléchargement sur le site académique :

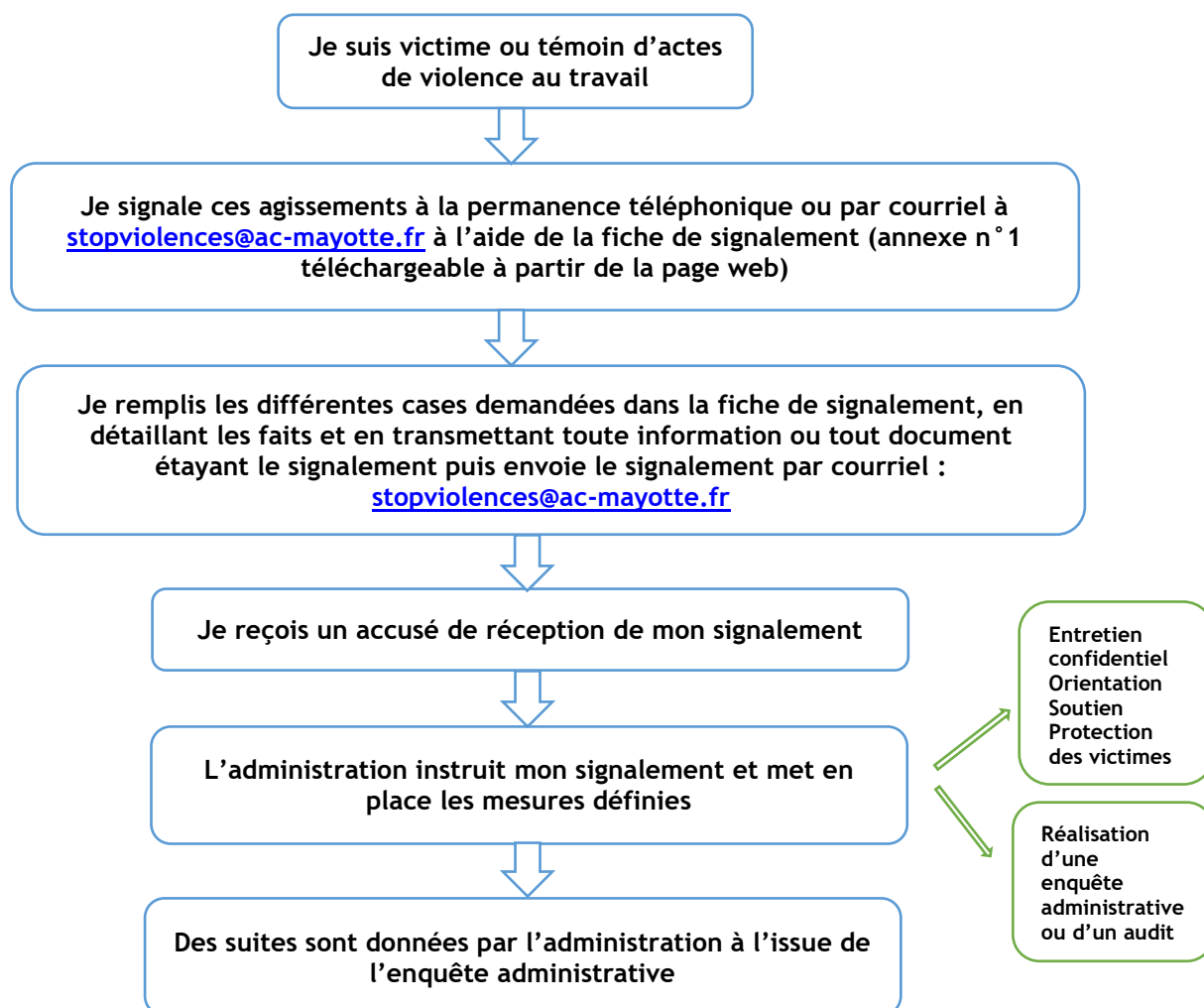
[https://www.ac-mayotte.fr/sites/ac\\_mayotte/files/2023-12/procedure-de-signalement-20424.pdf](https://www.ac-mayotte.fr/sites/ac_mayotte/files/2023-12/procedure-de-signalement-20424.pdf)

Cette dernière accompagne la demande en pièce jointe lors de la rédaction du signalement à l’adresse suivante : [stopviolences@ac-mayotte.fr](mailto:stopviolences@ac-mayotte.fr)

Les acteurs du dispositif académique de signalement sont soumis aux principes de la déontologie et 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 écoutants inscrivent leur action dans le cadre d’une lettre de mission du recteur. Ils garantissent la stricte confidentialité des échanges à l’agent qui les a contactés. De ce fait, toute levée d’anonymat 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 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.

#### 5. La procédure de traitement



Suite à la réception du signalement par mail et après lecture de la fiche de signalement, l'audition, 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 (les affaires médicales du rectorat, le service social académique en faveur des personnels, le référent handicap, l'espace d'accueil et d'écoute de la MGEN etc.),
- 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 anonyme que la victime valide par une signature.

## **6. L'instruction du signalement**

Cette étape a pour objectif de déterminer dans un premier temps si la situation relève du périmètre du dispositif puis, après accord de la victime pour la levée de l'anonymat, de mener une instruction de la situation afin de déterminer les suites à proposer au Recteur.

- 1- La commission d'instruction apprécie collectivement sur la base du compte-rendu anonyme rédigé par l'écouter si la situation relève de sa compétence,
- 2- Les suites à donner requiert l'accord de la victime pour lever l'anonymat,
- 3- La commission d'instruction détermine collectivement les suites à proposer au Recteur,
- 4- La rédaction d'un rapport d'instruction met fin à la procédure de traitement,
- 5- L'auteur du signalement est informé à chaque étape de la procédure.

Je vous remercie de bien vouloir diffuser le plus largement possible cette information auprès de tous les personnels sous votre autorité.

Pour le recteur et par délégation  
Le directeur des ressources humaines  
  
Sébastien BERNARD