

# GUIDE SYNDICAL



# HARCÈLEMENT

CGT Éduc'action — 263 rue de Paris, case 549, 93515 Montreuil Cedex — ☎ 01.55.82.76.55  
✉ [unsen@cgteduc.fr](mailto:unsen@cgteduc.fr) — 🌐 [cgteduc.fr](http://cgteduc.fr) — 💬 [cgteduc.fr](http://cgteduc.fr) — 📸 [cgteducation](https://cgteducation.fr) — 📱 [CGTEducactionofficiel](https://CGTEducactionofficiel)

Ce guide émane du collectif « conditions de travail » de l'UNSEN, collectif qui s'est entouré, pour cette écriture, de militant·es particulièrement expert·es et aguerri·es sur nos droits en matière de médecine de prévention.

## HARCÈLEMENT DE LA HIÉRARCHIE : UN MAL QUI S'ÉTEND

Qui n'a jamais été confronté·e à un·e secrétaire d'établissement qui craque dans son bureau après la remarque de trop du·de la principal·e ? À l'enseignant·e abasourdi·e devant le rapport désastreux de son rdv de carrière ? À l'AESH qui claque la porte après une nouvelle humiliation face aux élèves ? À le·la technicien·ne de recherche et formation qui se voit reprocher des manquements du fait de la pression continue sur des tâches toujours plus nombreuses ?

Ces «*petits faits du quotidien*» paraissent anodins, en fait, ils constituent la première étape du harcèlement hiérarchique. Quand ce mécanisme s'intensifie et s'installe, les agent·es craquent ce qui entraîne une forte augmentation des arrêts maladies, de la démission active mais aussi passive (quand le·la salarié·e cesse de s'investir dans son travail), voire au suicide dans les cas les plus extrêmes.



### SOMMAIRE

Un récit parmi d'autres	.....p.3
Que dit le droit ?	.....p.4
Des stratégies patronales	.....p.6
Comment agir syndicalement ?	.....p.9

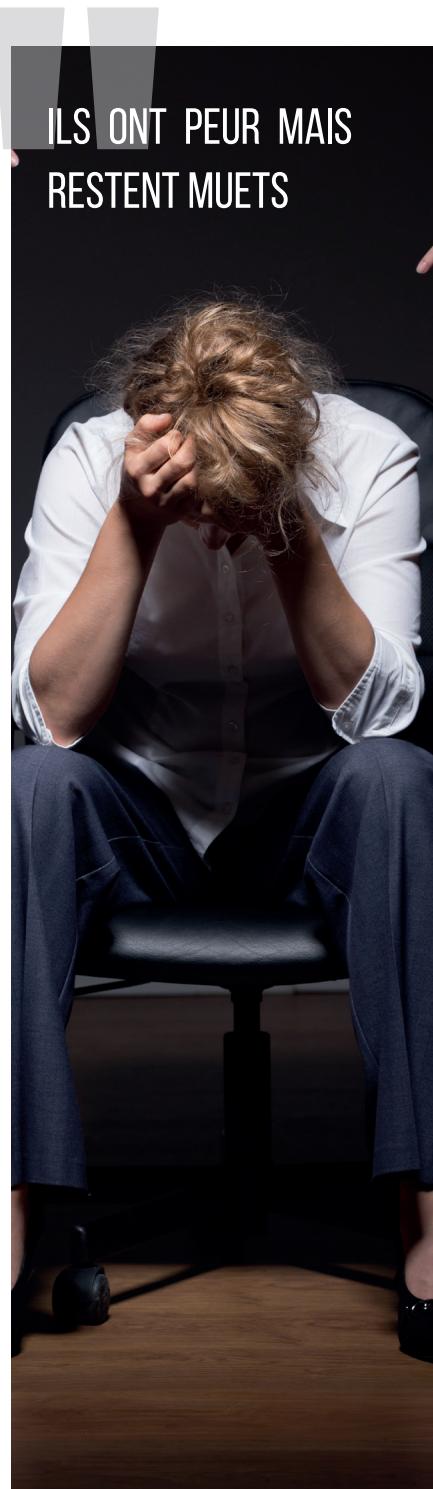


# UN RÉCIT PARMI D'AUTRES : LE RÉEL

« Un matin, la cheffe de mon établissement rentre dans mon bureau. Elle dépose devant moi un objet en me disant : « j'ai pensé à toi en le voyant, tu as vu il fait de la lumière et il fait du bruit ». Puis elle s'en va, le sourire aux lèvres. Il s'agissait d'un porte-clés. Il avait la forme d'un âne. Et quand on le pressait il émettait un hennissement. Ce « cadeau » m'a conduite à un arrêt de travail d'une quinzaine de jours. Il n'y avait pas que ça bien sûr, ça faisait des années que je faisais le travail d'une catégorie B et que je restais, année après année, coincée en catégorie C. Mais là, le coup du porte clés, c'était la goutte d'eau et le vase a débordé une première fois.

Sur le CERFA le médecin a écrit : « syndrome anxiodépressif réactionnel (SAD) ».

Quelques mois plus tard, elle a remis ça. Jour de pré-rentrée, tout le monde est là, c'est un gros bahut, il y a plus de 200 personnels présents. La cheffe présente un à un les membres, en ajoutant un petit mot sympa sur chacun·e. Individuellement quand elle cite leur nom, mes collègues se lèvent et sont applaudi·es. C'est plutôt sympa. Je suis la plus ancienne de l'équipe, pourtant



elle m'oublie. Alors je me lève et je me présente toute seule. Après la réunion de pré-rentrée je retourne dans mon bureau. La cheffe vient s'excuser. Désabusée je lui dis que j'ai l'habitude de ses mises au placard. Je la vexe. Elle me hurle dessus, elle me menace de me poursuivre en justice pour diffamation. La scène est d'une violence démente, dure de longues minutes. Les collègues entendent. Ils ont peur mais restent muets. Aucun ne bouge, chacun se terre dans son bureau. Je suis en pleurs, tétanisée. Je quitte le bahut. Je pars chez mon médecin. Deux mois d'arrêt de travail pour le même motif que mon arrêt précédent. Mais là, impossible de retourner au travail. Je n'y ai plus jamais remis les pieds ! ».

# QUE DIT LE DROIT ?

## SEUL LE·LA JUGE PEUT CARACTÉRISER LE HARCÈLEMENT

Le code pénal dans son article 222-33-2 dit du harcèlement moral professionnel :

*« Le fait de harceler autrui par des propos ou comportements répétés ayant pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel, est puni de deux ans d'emprisonnement et de 30 000 € d'amende. »*

## QU'EST-CE QUI PEUT CONSTITUER LE HARCÈLEMENT PÉNALEMENT ?

**Pour qu'il y ait harcèlement sur un lieu de travail, au sens pénal du terme, il faut réunir ces quatre critères.** Trois sont précis, l'un d'entre eux peut paraître flou mais prend son sens à la lumière des trois autres :

**→ Pas de harcèlement sans atteinte à la santé physique ou mentale** : les blessures que le harcèlement provoque sont profondes, elles affectent la santé. Elles conduisent à l'arrêt de travail, et parfois au décès. Quel que soit

le niveau de résistance subjective, le·la travailleur·euse harcelé·e craque toujours.

**→ Pas de harcèlement sans impact sur sa carrière** : mise au placard, retrait des missions, promotions qui passent sous le nez, défaut de reconnaissance dans les entretiens d'évaluation...

**→ Pas de harcèlement sans atteinte à ses droits** : être harcelé·e professionnellement c'est se trouver plongé·e dans une précarité juridique, la protection du droit est affaiblie, on devient alors terriblement vulnérable, livré·e au dérèglement violent des rapports de travail.

**→ Il y a enfin dans la définition juridique le critère de la dignité** : être harcelé·e c'est subir des actes dont la conséquence est une atteinte à la dignité. Il est vrai que c'est toute sa dignité d'humain·e qui est attaquée lorsque ses droits, sa santé, son avenir professionnel sont eux-mêmes attaqués. En ce sens, pour la personne harcelée, l'atteinte à la dignité marque une étape supplémentaire après avoir été niée dans ses droits, ébranlée dans son intégrité et contestée professionnellement.vv

## ET SELON LA JUSTICE ADMINISTRATIVE ?

Selon la Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 dans son article 6 quinqui<sup>2</sup>

« Aucun fonctionnaire ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.

Aucune mesure concernant notamment le recrutement, la titularisation, la rémunération, la formation, l'appréciation de la valeur professionnelle, la discipline, la promotion, l'affectation et la mutation ne peut être prise à l'égard d'un fonctionnaire en prenant en considération :

1° Le fait qu'il ait subi ou refusé de subir les agissements de harcèlement moral visés au premier alinéa ;

2° Le fait qu'il ait exercé un recours auprès d'un supérieur hiérarchique ou engagé une action en justice visant à faire cesser ces agissements ;

3° Ou bien le fait qu'il ait témoigné de tels agissements ou qu'il les ait relatés.

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



## **COMMENT LES JUGES APPRÉCIENT-ILS·ELLES LES PREUVES ?**

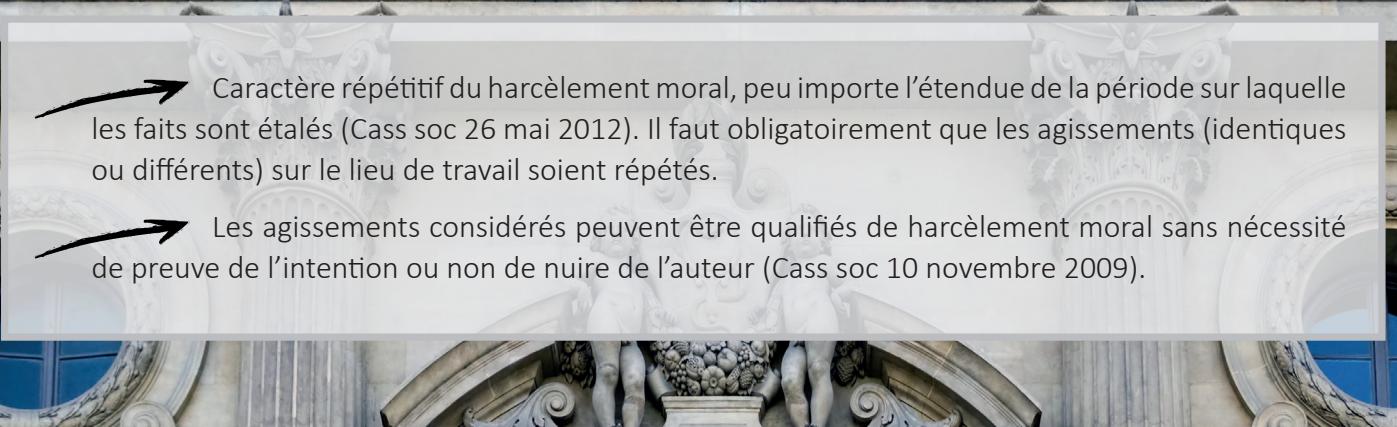
La démarche que doivent suivre les juges au pénal dans l'appréciation de la preuve du harcèlement moral :

*« pour se prononcer sur l'existence d'un harcèlement moral, il appartient au juge d'examiner l'ensemble des éléments invoqués par le salarié, en prenant en compte les documents médicaux éventuellement produits, et d'apprécier si les faits matériellement établis, pris dans leur ensemble, permettent de présumer l'existence d'un harcèlement moral au sens de l'article 222-33-2 du Code Pénal ».*

Le·la juge apprécie souverainement si la personne établit des faits qui permettent de présumer l'existence d'un harcèlement et si l'employeur prouve que les agissements invoqués sont étrangers à tout harcèlement.

Il s'agit donc d'un régime de preuve partagée, interdisant de faire reposer sur le·la seul·e salarié·e la preuve du harcèlement qu'il·elle prétend avoir subi.

## **COUR DE CASSATION**

- 
- Caractère répétitif du harcèlement moral, peu importe l'étendue de la période sur laquelle les faits sont étalés (Cass soc 26 mai 2012). Il faut obligatoirement que les agissements (identiques ou différents) sur le lieu de travail soient répétés.
- Les agissements considérés peuvent être qualifiés de harcèlement moral sans nécessité de preuve de l'intention ou non de nuire de l'auteur (Cass soc 10 novembre 2009).

- ✓ La charge de la preuve du harcèlement moral ne pèse pas sur la personne mais elle a la charge d'alléguer des faits de nature à laisser supposer l'existence d'un harcèlement.
- ✓ Ils doivent être matériellement établis par le·la demandeur·euse et les juges détermineront, fait par fait, s'ils le sont. Ainsi les juges peuvent écarter des faits s'ils·elles les jugent non recevables.
- ✓ Cette appréciation de la matérialité des faits par les juges est souveraine.
- ✓ Les éléments médicaux ne constituent pas des « faits matériellement établis » mais doivent nécessairement être examinés pour déterminer si les faits matériellement établis pris dans leur ensemble, laissent présumer l'existence d'un harcèlement moral.
- ✓ Les juges doivent apprécier si, pris dans leur ensemble, ces faits permettent de présumer l'existence d'un harcèlement moral.
- ✓ L'employeur doit démontrer, pour chacun des faits que le·la juge a estimé matériellement établis, que les agissements ou faits invoqués sont justifiés par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement.
- ✓ Si l'employeur n'est pas en mesure d'apporter des preuves, alors la demande de harcèlement peut-être retenue.

# DES STRATÉGIES PATRONALES

## DÉSORGANISER LE COLLECTIF DE TRAVAIL

Comme à France Télécom le harcèlement peut être organisé (harcèlement institutionnel), s'inscrire dans un projet de dégraissage massif de la masse salariale, et être le moyen assumé à l'échelle d'une organisation de travail, de provoquer des vagues de démissions.

Même s'il n'est pas aussi institutionnalisé, le harcèlement est toujours le symptôme d'un certain type d'organisation du travail. On peut le voir dans le témoignage commun à tous les travailleur·euses harcelé·es. Ils et elles ont senti le vide autour d'elles et eux, c'est une mise à l'isolement.

Cet isolement en réalité, est partiellement antérieur au harcèlement : c'est parce qu'il n'y a plus de collectif de travail que le harcèlement est possible. Quand on est harcelé·e, on se retourne, et il n'y a plus personne. Mais il n'y avait déjà plus personne depuis longtemps, simplement, on ne s'en était pas encore rendu compte. Là où un collectif de travail existe, si un·une chef·fe de service offre à un·e collègue un porte-clés en forme d'âne, il y aura réaction collective. Mieux : connaissant l'existence de ce collectif, le·la chef·fe de service ne posera jamais ce porte-clés sur le bureau de quiconque.

Une organisation du travail qui est parvenue, d'une manière ou d'une autre, à atomiser les travailleur·euses a généré de ce fait un terrain propice au harcèlement. En l'absence d'une possible régulation collective, les déviances comportementales, les associations douteuses, se constituent alors en sources de harcèlement.



Ce n'est pas une question d'individualités qui seraient fragiles et auraient des problèmes personnels. Bien au contraire, les agent·es deviennent une cible potentielle brisant toute velléité qui consisterait à remettre en cause l'organisation du travail et le climat délétère.

Dans ce contexte, la réponse au harcèlement est à chercher dans le collectif. Quand les travailleur·euses sont à l'écoute les un·es des autres et se soutiennent, le collectif constitue un vrai rempart contre le harcèlement. Le syndicat joue un rôle fondamental, la démarche de la CGT encourage la création d'espaces de débats pour parler de son métier (par exemple pendant les HIS).

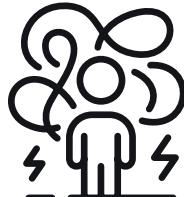
# ORGANISER LA PEUR POUR ASSEOIR UN POUVOIR

Certes, la hiérarchie ne le met pas en œuvre de manière aussi réfléchie, que sous la direction Lombard à France Telecom. Pour autant le harcèlement est toujours connu par les directions et ces dernières – cela est manifeste dans le ministère de l'Éducation nationale – n'agissent pas pour le faire cesser ou le prévenir. À travers cette passivité institutionnelle, force est de constater que le harcèlement est, a minima, permis par nos directions.

Cette **permission de harceler**, objet d'un constat syndical récurrent, conduit donc assez naturellement à se questionner sur l'utilité sociale du harcèlement dans l'organisation du travail.

**Il n'est en rien un accident ou un phénomène aléatoire, regrettable et imprévisible.**

Dans les récits de personnes harcelées recueillis par le syndicat, il est systématiquement question d'un climat de travail bien déterminé. Il n'y aura pas de témoignages des collègues, malgré le nombre de témoins, car tout le monde a la peur au ventre. Un climat social de terreur s'installe dans le service, l'établissement, une circonscription, une école.



## ASSURER LE FONCTIONNEMENT

Les solidarités humaines sont réduites à des process collaboratifs minimalistes, pas le moindre réflexe de soutien mutuel en face de la violence managériale. Si l'un de nos collègues se fait « massacrer » sous nos yeux, on détourne le regard, on ferme la porte du bureau.

## A MINIMA UN POSSIBLE SOUTIEN D'ORDRE PRIVÉ :

Peut-être ira-t-on à sa rencontre pour lui demander comment il·elle va, mais ce sera en dehors des murs du travail, à l'abri des regards. Très vite d'ailleurs ces comportements empathiques disparaîtront et la personne harcelée se trouvera plongée dans un isolement professionnel total.

Tout·e syndicaliste qui a pris en charge des accompagnements de personnes harcelées le sait.

## LE SOCLE PSYCHOLOGIQUE : LA PEUR

Plus précisément la peur d'être le·la suivant·e sur la liste. Quand on est saisi par cette peur et qu'on y cède, comme c'est le plus souvent le cas, on devient alors nécessairement complice. Et ainsi, de manière irrésistible, on se tait et on obéit sans poser de questions.

## PRODUIRE LA SOUMISSION

C'est une fonction discrète du harcèlement dans une organisation du travail. C'est à cela que sert la personne harcelée : elle incarne le destin possible de tous et toutes. Elle a une fonction d'exemple. Il vaut mieux se taire si l'on veut survivre.

## ÉLÉMENTS DÉCLENCHEURS

D'abord ces circonstances existent bel et bien, et elles sont toujours de même nature. Le harcèlement se déclenche lorsqu'au sein d'une unité de travail, une personne

signale un dysfonctionnement et, ce faisant, pose la question de la qualité du travail. Dans un monde idéal cette personne serait louée dans la mesure où son expertise professionnelle est précieuse pour rétablir la qualité du travail. Mais dans le monde réel elle vient de se mettre en danger.



# POUR MIEUX COMPRENDRE

« Je suis infirmière en collège, j'ai en charge un secteur d'une trentaine d'écoles. Je suis reconnue en situation de handicap (RQTH) qui m'empêche certains gestes et postures. De ce fait, je suis en difficulté par exemple pour brancarder les élèves blessé·es entre le gymnase et l'infirmierie. J'ai eu un conflit avec ma cheffe pour imposer un protocole d'urgence dans lequel figure qu'il doit être fait appel aux pompiers si un brancardage est nécessaire. La cheffe était réticente au fait d'appeler les pompiers « pour l'image de l'établissement ». Cela a entraîné des tensions avec la principale mais aussi l'équipe de professeur·es d'EPS. Le protocole a fini par être présenté en conseil d'administration sous le motif que j'avais une RQTH, je l'ai vécu comme une violation du secret médical. Le simple fait de faire respecter mes droits a entraîné une suite d'événements : convocations en « entretien » me reprochant des faits antérieurs jamais signifiés, mise à l'écart (mes collègues ne venaient plus me chercher pour aller déjeuner), divulgation d'éléments privés à ma collègue infirmière (renfort d'une contractuelle à temps partiel), critiques sur mon comportement qui serait trop « émotionnel »... Après un entretien très violent où je me suis trouvée en état de sidération, j'ai déposé une demande de disponibilité qui m'a été accordée par les services du jour au lendemain. J'avais vraiment le sentiment qu'on voulait se débarrasser de moi ! À ma demande, je me suis entretenue avec la médecin du travail qui m'a dit avoir vu mon cas la veille avec les services... Comment dois-je interpréter ce faisceau d'événements ? Depuis 3 mois je suis en arrêt maladie, sur les conseils du syndicat, je demande une imputation au service. J'ai également demandé la protection fonctionnelle, transmis une fiche SST et je m'interroge sur le fait de porter plainte. »

Dans ce récit, malheureusement

véridique, l'infirmière a signalé à sa cheffe d'établissement un dysfonctionnement (protocole d'urgence inexistant). La cheffe d'établissement devait remplir cette obligation. Elle a dû s'y conformer mais a choisi de rendre l'infirmière responsable de la désorganisation et l'a rappelé publiquement lors du CA entraînant une partie des collègues de son côté.

Elle a fait un rapport auprès des services du rectorat qui sont allés dans son sens, accordant la disponibilité du jour au lendemain ! La médecin du travail ainsi que l'administration en réponse à sa fiche SST sont allées dans le même sens, imputant son état de santé à des fragilités personnelles.

Le rectorat, nul besoin de développer, ne soutient pas la collègue et accorde tout son crédit à la cheffe d'établissement, parce que l'individualisation du

problème permet d'éclater les vrais problèmes d'organisation du travail. Jusqu'à accorder une disponibilité alors que l'on sait les difficultés à trouver du personnel médical! Par son témoignage on constate que la collègue est prise dans un processus de harcèlement : sa cheffe commet à son endroit un rapport mensonger pour s'en débarrasser. Une carrière sans tâche est ternie, à quelques années de la retraite, une dépression s'installe. Sa dignité est mise en question et la catégorie juridique du harcèlement peut alors être appliquée à l'ensemble des actions dont elle est victime. Le harcèlement est donc ici objectivement utile à une organisation de travail qui a intégré le défaut de moyens du travail et l'on voit dans quel but : cacher le réel sous le tapis.

Sur place les collègues se taisent et rentrent dans le rang, pire l'ignorent. L'objectif organisationnel est atteint : la collègue est éliminée comme on élimine un témoin gênant, ses collègues ont le doigt sur la couture, plus personne n'osera évoquer la question des conditions de travail. La CPE qui a été témoin du dernier entretien refusera de témoigner.

Le harcèlement est bien sûr soigneusement dissimulé en tant que technique de management. L'Éducation nationale est experte en la matière. Les pôles qualité de vie et conditions de travail (QVCT) ne répondent pas aux besoins des salarié·es. Les cellules VDHAS constituent un progrès mais peinent à montrer leur efficacité. Ce dispositif sert encore trop souvent à fabriquer l'illusion d'une lutte contre le harcèlement.



# COMMENT AGIR SYNDICALEMENT ?

## LES ACTIONS POSSIBLES

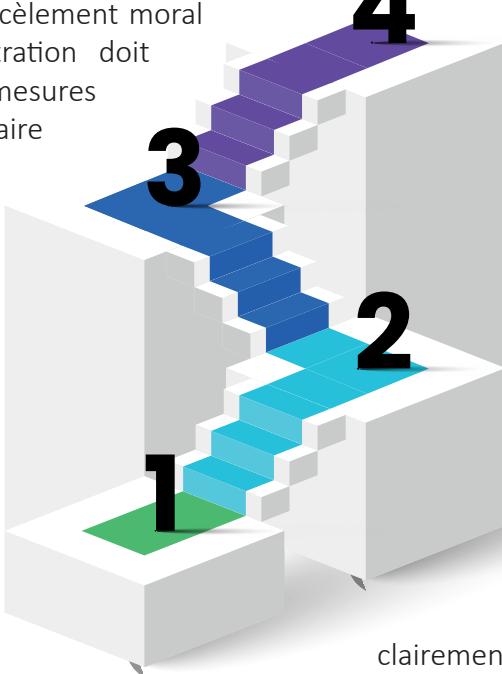
### 1 Saisir le ou la cheffe de service ou directement le ou la recteur-trice

- Par écrit, accompagner l'agent·e dans la rédaction d'un courrier étayé informant de l'origine et du type d'agissements portant atteinte à son intégrité morale. L'administration est alors tenue d'établir les faits reprochés et de situer les responsabilités.
- Ne pas hésiter à porter également au Registre Santé Sécurité au travail présent dans les établissements ou sous forme numérique
- Demander la protection fonctionnelle\*



### 2 Saisir la cellule harcèlement du rectorat ou des services du ministère. (VDHAS)\*

Si l'employeur n'a pas reconnu l'existence, alors la saisine de la cellule peut faire évoluer positivement l'employeur dans la reconnaissance du harcèlement.



### 3 Saisir le Tribunal administratif

Lorsque la faute du ou de la harceleur·euse a été commise dans le cadre de l'exercice de ses fonctions, l'agent·e peut engager la responsabilité de l'administration devant le Tribunal administratif. La charge de preuve n'incombe pas uniquement à la victime (arrêt de principe n° 321225 du 11 juillet 2011 du Conseil d'État). L'administration doit prouver qu'elle n'est pas à l'origine des faits qui lui sont reprochés.

C'est en général un recours indemnitaire contre l'État. Il faut au préalable avoir fait un recours gracieux précisant la demande (y compris indemnitaire). Veiller à bien respecter les délais de réponse (2 mois). Les préjudices moraux de même que les préjudices liés à l'évolution de la carrière du ou de la fonctionnaire sont indemnifiables selon un montant fixé par le·la juge.

### 4 Engager une procédure pénale

L'intentionnalité des faits de harcèlement moral au travail doit être clairement établie. Il faut déposer une plainte contre l'auteur·rice présumé·e devant le·la Procureur·euse de la République. Accompagner l'agent·e dans cette démarche car il·elle devra prouver l'existence des éléments caractéristiques du harcèlement moral. En dehors de l'élément moral, l'élément matériel de l'infraction et l'élément légal qui découlent de l'article 222-33-2 du Code pénal sont concernés. L'auteur·rice de harcèlement moral risque une peine de 2 ans d'emprisonnement et 30 000 euros d'amende.

\*voir page 11

**COMMENT SE DÉFENDRE ALORS** – car il s'agit bien de sauver sa peau au travail-, quand il n'existe pas ou plus le refuge du collectif de travail ? La réponse syndicale au phénomène du harcèlement exige des démarches affûtées, précises, un accompagnement chronophage.

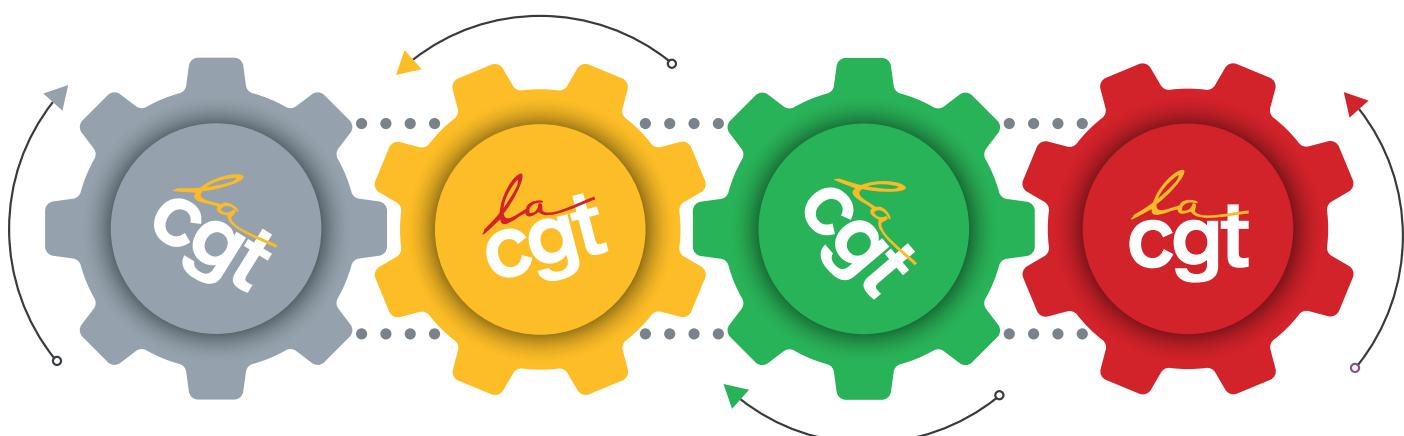
**Expertiser la situation** collecter les infos, réaliser une frise chronologique des événements à l'aide d'outils qui sont proposés lors des formations ou à travers nos guides.

**Suivre collectivement le dossier** au sein du syndicat

### Se former

Le collectif santé et conditions de travail et la FERC proposent un ensemble de formations dédiées : niveau de base (sur un ou deux jours délocalisés) niveau 1, niveau 2 (ces deux niveaux, ont lieu respectivement sur une semaine, au centre de formation confédérale de Courcelle), accident du travail/maladie professionnelle (sur une 1/2 journée ou un jour en présentiel ou en visio), accompagnement syndical (un jour délocalisé).

**Partager vos dossiers, questions** avec les camarades de la liste des élu·es et mandaté·es ainsi que le collectif santé et conditions de travail de l'UNSEN ( [✉️](mailto:conditiondetravail@cgteduc.fr): conditiondetravail@cgteduc.fr )



#### ● Ne pas rester seul·e ou isolé·e

Contacter le syndicat qui accompagnera et agira toujours avec votre accord.  
Demander des écrits à la hiérarchie si consigne problématique.

#### ● Se protéger et faire attester

Consulter médecin traitant  
↗ Arrêt maladie  
↗ Certificat déclaratif  
Police : plainte, main courante  
Registre Santé Sécurité au Travail  
Médecin du travail  
Cellule harcèlement, discrimination

#### ● Collecter et matérialiser

Collecter les pièces qui vont constituer le dossier (cerfa, témoignages, certificats médicaux, arrêts maladie...)

#### ● Interpeller (accompagné·e)

Employeur : mail ou courrier papier  
↗ Rappel de ses obligations  
↗ Protection fonctionnelle  
Copie à : ISST, FS-SSCT, défenseur·e des droits...  
Presse (conférence, communiqué)  
Signalement au procureur  
TA et/ou tribunal judiciaire

## FIN DE L'HISTOIRE...

Dans l'exemple donné plus en ouverture du propos, la collègue a tapé à la bonne porte, c'était la porte de la CGT. L'accompagnement a duré un peu moins de deux ans : un accident de service a d'abord été reconnu, une affectation provisoire dans un autre établissement a ensuite été obtenue. Le Rectorat a été contraint de mettre en place un premier niveau de sécurisation sous la forme d'une « exfiltration ponctuelle », mais il est demeuré réticent à déclencher une procédure disciplinaire contre la cheffe harceuse et surtout réticent à délivrer une affectation définitive conforme au souhait

de la collègue harcelée. Dès lors, cette dernière a sollicité le syndicat pour procéder à un signalement auprès du procureur. Le signalement a été fait par l'accompagnant syndical. Le procureur a instruit le signalement : alors, et alors seulement, le Rectorat a bougé. Il y était contraint. La collègue a eu sa mutation et en prime la promotion qu'elle attendait depuis des années et dont la privation faisait partie du processus de harcèlement (atteinte au droit à un déroulé de carrière). Sa carrière a repris son cours normal, la tête haute.

## LA PROTECTION FONCTIONNELLE

L'administration doit protéger ses agent·es lorsqu'elles et ils sont victimes des attaques suivantes (sauf en cas de faute personnelle de l'agent·e) : atteintes volontaires à l'intégrité physique et/ou psychique de la personne, violences, actes de harcèlement, menaces, injures, diffamations, outrages. Cette liste n'est pas limitative. La protection fonctionnelle recouvre trois obligations : de prévention, d'assistance juridique, de réparation. Sur ce dernier point : la mise en œuvre de la protection accordée par l'administration ouvre à la victime le droit d'obtenir directement auprès d'elle la réparation du préjudice subi du fait des attaques.

## LA CELLULE VDHAS

Le plan d'action pour l'égalité femmes hommes 2021-2023 indique les mesures pour lutter contre les discriminations, les violences, dont les **violences sexuelles et sexistes, le harcèlement moral ou sexuel**.

Ce plan décliné dans chaque académie prévoit la mise en place d'un dispositif de recueil et de traitement des signalements de ces actes.

Au 1er septembre 2023, d'après le ministère, 18 académies ont mis en place une cellule d'écoute, 7 l'ont mise en place partiellement, 3 ne l'ont pas mise en place. Mais les cellules d'écoute ne sont pas encore efficaces partout, et surtout très mal connues des personnels.

L'arrêté du 31 juillet 2023 oblige les académies à créer et à faire fonctionner un tel dispositif en mettant notamment en place une procédure de recueil de signalements et une autre de traitement de signalements par l'autorité hiérarchique.

Le ministère va éditer une fiche pratique de saisine de la cellule VDHAS (violence, de discrimination, de harcèlement ou d'agissements sexistes) à la rentrée 2025.

Un signalement peut-être déposé si on estime être victime ou que l'on est témoin d'une situation de VDHAS (les personnels titulaires, contractuels, stagiaires ou en apprentissage)

### Pourquoi déposer un signalement ?

- Pour bénéficier d'une écoute en toute confidentialité ;
- Pour être orienté·e vers les services et professionnel·les compétent·es chargé·es de l'accompagnement et du soutien des personnels ;
- Pour s'informer de ses droits et des démarches à effectuer ;
- Pour mettre un terme à une situation de violence, de discrimination, de harcèlement, d'agissement sexiste.

### Le fonctionnement du dispositif

Après avoir déposé le signalement, celui-ci est pris en charge en **3 étapes** :

1. L'ÉCOUTE par un ou une professionnelle, si souhaité, pour entendre le vécu et recueillir les faits ;

2. L'ANALYSE de la situation par une équipe pluridisciplinaire ;

3. LE TRAITEMENT, en lien avec l'autorité hiérarchique compétente, pour agir sur la situation et protéger les personnes concernées.

### Les garanties apportées par le dispositif

L'anonymat est possible et garanti. Il ne pourra être levé que sur accord.

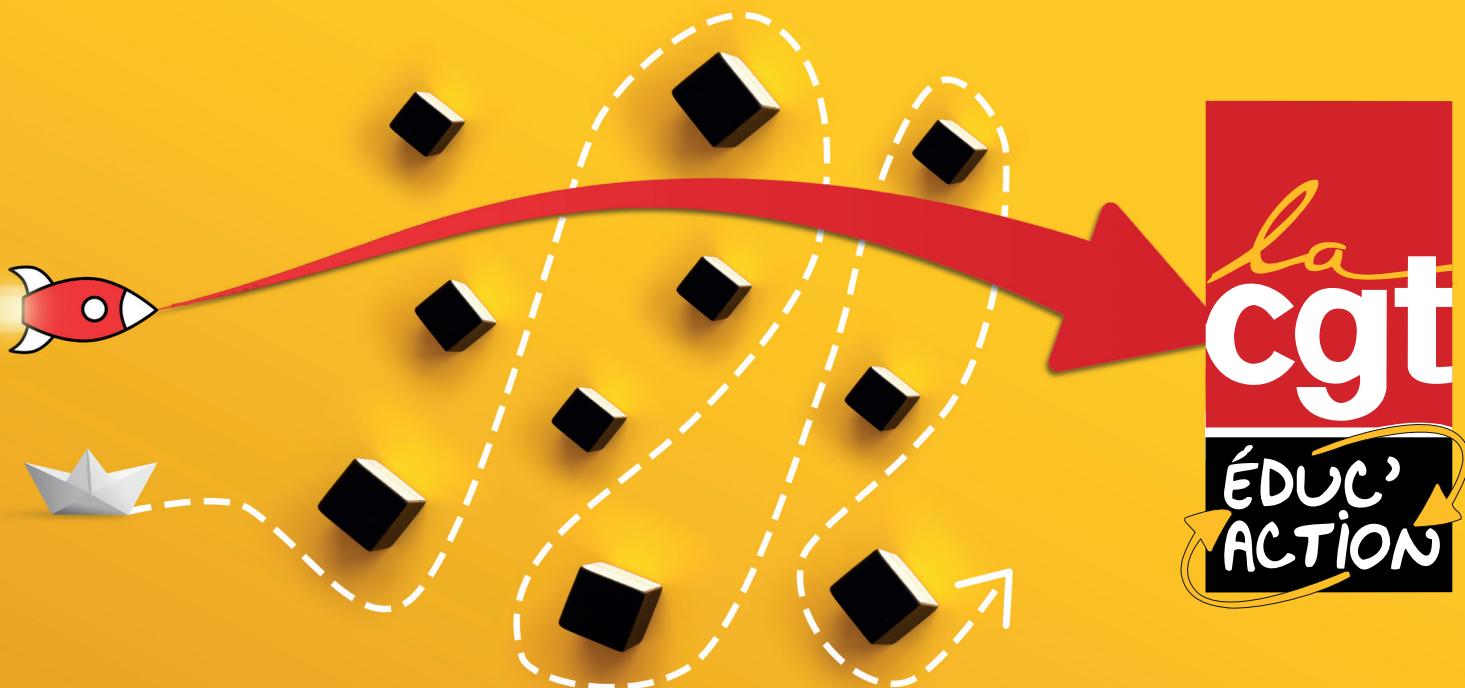
Les personnels intervenant dans le dispositif le font dans de strictes conditions de confidentialité.

L'agent·e est tenu·e informé·e au fur et à mesure de l'avancement du traitement du signalement.

# POUR ÊTRE RENSEIGNÉ·E...

# POUR ÊTRE ACCOMPAGNÉ·E...

# POUR MILITER



NE NAVIGUEZ PLUS À VUE :

## **CHOISISSEZ LA CGT ÉDUC'ACTION !**