



**ACADÉMIE
DE BORDEAUX**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Secrétariat Général

Direction des Relations et Ressources Humaines

Direction des relations et ressources humaines

Affaire suivie par :

Philippe VULLIET

Tél : 05 57 57 35 62

Mél : philippe.vulliet@ac-bordeaux.fr

Bordeaux, le 15 septembre 2025

Jean-Marc Huart,
Recteur de la région Nouvelle-Aquitaine
Recteur de l'académie de Bordeaux
Chancelier des universités

À

L'ensemble des personnels de l'académie de Bordeaux
s/c de Mesdames, Messieurs les chefs d'établissement de
l'enseignement public et privé
s/c de Mesdames, Messieurs les directeurs académiques des
services de l'Education nationale
s/c de Mesdames, Messieurs les directeurs diocésains

Affichage obligatoire

Objet : Dispositif académique de recueil des signalements des actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissements sexistes à l'encontre des personnels :
« Stop Discri »

Références :

- Vu le code de procédure pénale, notamment son article 40 ;
- Vu le code général de la fonction publique, notamment ses articles L. 2, L133-1 à L133-4, L. 134-1, L. 134-5 et L. 135-6 ;
- Vu 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;
- Vu l'arrêté ministériel du 31 juillet 2023 portant application dans les services centraux relevant des ministres chargés de l'Education nationale, de la Jeunesse et des Sports, et dans les services déconcentrés et les établissements relevant des ministres chargés de l'Education nationale, de la

Annexes :

- Schéma décrivant les modalités et les étapes du recueil du signalement ;
- Document de définition des formes de violences, harcèlement et discrimination.

La présente note a pour objet d'informer l'ensemble des personnels de l'académie sur le dispositif de recueil et de traitement des signalements des situations de violence, de discrimination ou de harcèlement. Ce dispositif est à l'usage exclusif des signalements de faits relatifs aux agents de l'académie, et ne concerne donc pas les relations avec les usagers ou les élèves.

Je vous demande de porter ce courrier à la connaissance des personnels placés sous votre autorité.

I. Objectifs du dispositif

L'article L. 135-6 du code de la fonction publique prévoit la mise en place par les employeurs publics d'un dispositif ayant pour objet de recueillir les signalements des personnels qui s'estiment victimes d'atteintes à leur intégrité physique, d'un acte de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel, d'agissements sexistes, de menaces ou de tout autre acte d'intimidation.

Ce dispositif doit permettre d'orienter les personnels vers les autorités compétentes en matière d'accompagnement, de soutien et de protection des victimes, de traitement des faits signalés, et également de recueillir les signalements de témoins de tels agissements.

Dans ce cadre, le dispositif mis en place par l'académie de Bordeaux permet de recueillir dans un cadre confidentiel et neutre les signalements relatifs à ces situations et, le cas échéant, d'alerter les acteurs compétents, d'accompagner et de protéger les victimes et de traiter les faits signalés.

Il contribue à la prévention de toute forme de violence et à la lutte contre les discriminations.

Il offre un moyen d'action supplémentaire aux victimes qui s'ajoute aux voies existantes : voies légales (art. 40 du code de procédure pénale, saisine du procureur de la République par la victime, ...), recours hiérarchique, demande de protection fonctionnelle, droit de saisine des représentants des personnels ou réclamation auprès du Défenseur des droits.

Il ne se substitue pas aux autres moyens d'alerte à disposition des agents. Il est complémentaire des canaux internes par lesquels l'employeur peut être saisi (responsable hiérarchique, médecine de prévention, service social, conseillères et conseillers de prévention, ...).

II. Périmètre du dispositif et information des agents

Le dispositif académique de signalement est ouvert aux personnels de l'académie qui s'estiment victimes de discriminations, de harcèlement ou de violence sexiste ou sexuelle, ainsi qu'aux témoins de ces actes, qu'ils soient agents de l'académie en activité, titulaires ou contractuels.

Le dispositif est également ouvert aux agents ayant quitté l'académie depuis moins de 1 an à la suite d'un départ en retraite, d'une démission ou d'une fin de contrat.

La présente circulaire est communiquée aux personnels des services et des établissements, selon les modalités déterminées par les personnels de direction, les responsables hiérarchiques et fonctionnels du rectorat, des écoles et des EPLE. Elle fait l'objet d'une publication sur l'intranet à l'adresse suivante : <https://intranet.ac-bordeaux.fr/dispositif-stop-discri-122>

Les définitions légales des notions de discrimination, de violences sexistes et sexuelles et de harcèlement sont présentées dans un document d'information mis à la disposition de tous les personnels à cette même adresse et sur le formulaire de signalement.

Une affiche devant être positionnée sur les lieux de travail pour faire connaître le dispositif de signalement est également mise à disposition sur cette page. Le dispositif « Stop Discr » est présenté dans le livret d'accueil des nouveaux personnels de l'académie, et à l'occasion de sessions de sensibilisation et de formation à l'égalité professionnelle et la lutte contre les violences et discriminations.

III. Étapes de la procédure de signalement

- Saisine de la cellule d'écoute académique

Le personnel qui s'estime victime ou témoin d'un acte de violence, de discrimination, de harcèlement ou d'agissement sexiste (art. 1 de l'arrêté du 31 juillet 2023) adresse son signalement sur un formulaire en ligne, garantissant la sécurité des informations échangées. Il peut choisir d'effectuer le signalement par écrit, directement sur la plateforme, ou d'être rappelé par un personnel formé à l'écoute. S'il choisit l'écrit, un accusé de réception lui est envoyé. S'il choisit d'être rappelé, un rapport écrit de l'appel lui est envoyé pour validation. Ensuite, la levée d'anonymat est proposée. Si la personne accepte, le cas est étudié en commission « Stop Discr ». Si la personne refuse, la prise en charge s'arrête (mais pourra être reprise dans un délai maximum de 5 ans si la personne ayant signalé les faits souhaite lever l'anonymat).

La personne à l'origine du signalement peut communiquer, lors de la saisine ou a posteriori, tous les faits, informations ou documents dont elle dispose, quel qu'en soit le support et la forme, afin d'étayer son signalement.

- Suites données au signalement

Sur le fondement de ce qui aura été observé et en s'appuyant sur les services compétents, l'autorité académique peut prendre toute mesure appropriée, y compris conservatoire, pour éviter ou faire cesser les violences ou discriminations auxquelles la victime est exposée, qu'une procédure judiciaire ait été engagée ou non. Si la personne victime est reçue en entretien pour enrichir son signalement, la personne mise en cause le sera aussi, dans le respect du contradictoire.

IV. Composition et organisation de la cellule d'écoute

La commission « Stop Discr » académique est composée d'agents de la direction des relations et ressources humaines et des services de santé et social. En fonction de la spécificité des situations signalées, d'autres personnes peuvent prendre part aux réunions de la commission, comme par exemple des membres du service inter-académique des affaires juridiques, de la direction de l'appui aux ressources humaines ou du service de santé au travail.

Les écoutants sont en charge de la réalisation des entretiens téléphoniques, de l'information des agents sur leurs droits et sur le fonctionnement du dispositif, et de la rédaction des comptes-rendus d'entretien. Les personnels choisissant d'effectuer le signalement par écrit seront aussi informés des ressources existantes, et seront recontactés par mail pour donner suite à leur signalement.

Les membres de la commission et les écoutants « Stop Discr » bénéficient d'une formation préalable à leur prise de fonction au sein de la cellule.

L'activité de la cellule est coordonnée par un expert santé-social.

V. Déontologie et confidentialité

L'accès aux informations relatives au signalement est restreint aux seules personnes ayant besoin d'en prendre connaissance dans le cadre de l'instruction du dossier.

Ces personnes sont soumises au secret professionnel ou à l'obligation de discrétion professionnelle et sont informées du caractère impératif du respect des règles de confidentialité.

Les membres de la commission, ainsi que les écoutants, garantissent la stricte confidentialité des échanges à l'agent qui les a contactés. De ce fait, toute levée de confidentialité 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 impartialité, sans porter de jugement sur les comportements ou les faits qui leur sont rapportés.

Les membres se retirent ponctuellement du dispositif s'ils se trouvent en situation de conflit d'intérêt au sens de l'article L. 121-5 du code général de la fonction publique.

Mes services se tiennent à votre disposition pour toutes informations complémentaires qui seraient nécessaires.

