

Secrétariat général
Affaire suivie par :
Christian PEIFFERT
Tél : 04 93 53 72 61
Mél : drh@ac-nice.fr

Nice, le 23 novembre 2020

Le Recteur de l'académie de Nice

53, avenue Cap de croix
06181 Nice Cedex 2

à

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 personnels des services régionaux,
interacadémiques, académiques et départementaux

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,
interacadémique, académiques et départementaux

Mesdames et Messieurs les inspecteurs du premier et du second
degré

Mesdames et Messieurs les conseillers du recteur et des
directeurs académiques des services de l'éducation nationale
des Alpes -Maritimes et du Var

Messieurs les inspecteurs d'académie, directeurs académiques
des services de l'éducation nationale, directeurs des services
départementaux de l'éducation nationale des Alpes -Maritimes
et du Var

**Objet : dispositifs de protection et d'assistance des agents publics de l'académie confrontés à des faits de violences, outrages, diffamations, harcèlement, menaces, injures dans le cadre de leurs fonctions.
P.J. : Circulaire académique du 15 mars 2018**

Les circonstances de la mort de Samuel PATY, à qui la Nation et l'Education nationale en particulier rendent hommage, ont fait apparaître la nécessité pour chaque personnel de notre académie de connaître les dispositifs de protection et d'assistance des agents publics confrontés à des faits de violences, outrages, diffamations, harcèlement, menaces ou injures dans le cadre de leurs fonctions.



En effet, quel que soit leur métier (professeur, personnel d'éducation, chef d'établissement, inspecteur, professionnel de santé ou de l'action sociale, cadre administratif, etc.), les agents du ministère de l'Éducation nationale sont exposés à des risques professionnels spécifiques liés non seulement à la relation directe aux usagers, mais aussi dorénavant à leur incarnation des valeurs de la République.

L'académie a le devoir d'assurer et de mettre en œuvre la protection de ses agents face à ces risques. Elle doit le faire dans le cadre d'une relation partenariale nouée, en lien avec les préfets de département, les parquets et les services de police et de gendarmerie, afin de veiller à un suivi systématique des traitements liés à des menaces à l'encontre des personnes chargées d'une mission de service public comme à l'instar des personnes dépositaires de l'autorité publique.

1/ Une obligation de protection fonctionnelle des agents publics par l'administration prévue par l'article 11 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires.

La protection fonctionnelle désigne les mesures de protection et d'assistance dues par l'administration à tout agent victime d'une infraction dans l'exercice de ses fonctions ou en raison de ses fonctions. La protection fonctionnelle peut être accordée :

- Aux fonctionnaires, stagiaires ou titulaires et anciens fonctionnaires,
- Aux agents contractuels et anciens agents contractuels,
- A leurs ayants droits tels que le conjoint de l'agent, ses enfants ou ses ascendants.

Les attaques peuvent être physiques ou morales, écrites ou verbales. Elles peuvent avoir lieu pendant ou hors du temps de travail dès lors que le lien de causalité entre le dommage subi par l'agent ou ses proches et les fonctions qu'il exerce est établi.

La mise en œuvre de son obligation de protection par l'administration peut s'exercer selon plusieurs modalités :

- L'administration doit prévenir ou prendre les mesures adéquates pour faire cesser les attaques dont est victime ou pourrait être victime un agent ou ses proches.

Cela peut consister par exemple dans l'engagement d'actions appropriées contre l'auteur des faits, en un changement du numéro de téléphone professionnel de l'agent, en une proposition de changement d'affectation. Ces mesures peuvent également prendre la forme d'une prise en charge des frais médicaux ou encore d'un droit de réponse pour l'agent victime de diffamation.

- L'administration peut accorder une assistance juridique afin d'aider financièrement l'agent à mener une action en justice. Cette assistance consiste en la prise en charge de tout ou partie des frais d'un avocat dans le cadre d'une convention conclue entre l'avocat et l'académie. Pour cela l'agent doit formuler une demande écrite conformément à la procédure décrite dans la circulaire académique du 15 mars 2018 (cf. pièce jointe).

La plainte vise non seulement à signaler un comportement jugé illégal ou inapproprié, mais elle sert aussi au plaignant à se faire reconnaître comme victime.

Afin d'améliorer cette assistance juridique, l'académie va développer un partenariat privilégié avec des avocats rompus aux problématiques propres à l'Éducation nationale afin que les agents soient conseillés et accompagnés au mieux. Ce partenariat ne remet pas en question le lien spécifique entre l'avocat et son client, en l'occurrence l'agent, l'administration n'ayant pas à intervenir dans cette relation.

- L'administration se doit d'accompagner l'agent dans l'ensemble de ses démarches en lui apportant un soutien psychologique, soit au niveau collectif de l'établissement ou de l'école, soit au niveau individuel, par exemple en l'accompagnant pour le dépôt de plainte et en veillant à ce qu'il soit entouré de ses proches.

Par ailleurs, l'académie déposera une plainte en appui de celle du personnel victime, chaque fois qu'elle en aura la possibilité selon les critères légaux.

2/ La nécessité d'une très grande vigilance à la détection des signaux faibles pour alerter au moment opportun.

Il est essentiel de porter la plus grande vigilance à la détection des signaux faibles au sein de la communauté éducative, qui laissent à penser qu'une difficulté sérieuse est en train de s'installer, pour définir le moment où l'on considère que tous les éléments sont réunis pour déclencher une procédure adaptée.

Pour ce faire, chaque agent, qu'il soit personnel enseignant, administratif, d'orientation ou d'éducation, chef d'établissement, inspecteur, professionnel de santé ou social, doit signaler à son supérieur hiérarchique tout fait de ce type dont il aurait connaissance concernant un collègue, ou dont il serait lui-même victime.

Dans le second degré, par exemple, le chef d'établissement est l'interlocuteur privilégié ; dans les écoles, c'est le directeur d'école afin que l'un comme l'autre puissent procéder au signalement sur l'application dédiée et en référer à sa hiérarchie. Ils sont les plus à même d'activer les dispositifs d'alerte et d'accompagnement lorsqu'un risque est identifié pour un personnel placé sous leur autorité.

- Ils sont en effet en contact régulier avec le référent police ou gendarmerie de leur établissement ou des écoles de leur circonscription.
- Ils ont la possibilité d'alerter, via une application dédiée, les services départementaux et académiques et notamment de solliciter l'assistance des membres de l'EMAS (équipe mobile académique de sécurité).

S'agissant des assistants d'éducation et des accompagnants des élèves en situation de handicap, il revient à leur établissement employeur, lorsqu'ils ne sont pas gérés par les services départementaux de l'Education nationale, de prendre toutes les mesures de protection qui s'imposent en cas d'alerte. Cette spécificité de gestion ne retire pas à ces personnels le bénéfice des mesures de protection auxquelles ils peuvent prétendre au même titre que tout agent public dans le cadre des fonctions qu'ils exercent.

Ces alertes sont essentielles pour permettre la mise en œuvre de mesures de protection adaptées et faire bénéficier l'agent concerné d'un accompagnement par le département RH de proximité.

Je vous rappelle également que tout fonctionnaire qui, dans l'exercice de ses fonctions, acquiert la connaissance d'un crime ou d'un délit a l'obligation de signaler ces faits au procureur de la République en vertu de l'article 40 du code de procédure pénale.

Le supérieur hiérarchique ou le rectorat peuvent donc être amenés à mettre en œuvre cette obligation en l'absence ou en complément d'une plainte émanant du personnel victime des faits.



3/ Un suivi et un accompagnement spécifique dans le cadre du dispositif de RH de proximité.

Dans tous les cas, chaque agent doit être assuré qu'il bénéficiera d'un suivi et d'un accompagnement spécifique dans le cadre du dispositif de RH de proximité.

A ce titre, je rappelle que sont à la disposition de chaque personnel de l'académie :

- Deux lignes téléphoniques de permanence de 8h à 12h et de 14h à 17h :
 - **Accompagnement RH de proximité** joignable au **04.92.15.46.79**.
Les conseillères RH de proximité vous répondront et seront en mesure, soit de prendre en charge votre signalement, soit d'assurer le relais avec l'interlocuteur compétent en fonction de votre situation.
 - **Soutien psychologique** par la psychologue du pôle RH joignable au **04.92.15.46.78**. ou, dans le cadre du partenariat avec la MGEN, au **0 805 500 005** (numéro accessible 24/24 et 7 jours/7) pour bénéficier d'une écoute anonyme dans le cadre des espaces d'écoute et d'accueil.
- Une boîte courriel dédiée sur laquelle un signalement peut-être déposé en toute confidentialité : rh-proximite@ac-nice.fr

Une fois saisi, le département RH de proximité met en œuvre une écoute et un accompagnement adaptés à la situation de chaque agent.

J'ai tenu dans ces circonstances particulières à vous faire part de ces informations mais surtout à vous assurer de toute la mobilisation de l'académie pour que chacun et chacune d'entre vous sache qu'il sera soutenu s'il est mis en cause ou attaqué en tant que membre de celle-ci.

Lorsque l'un de ses personnels est victime de tels agissements c'est l'académie toute entière qui est visée.


Richard LAGANIER
