



RÉPUBLIQUE
FRANÇAISE

*Liberté
Égalité
Fraternité*

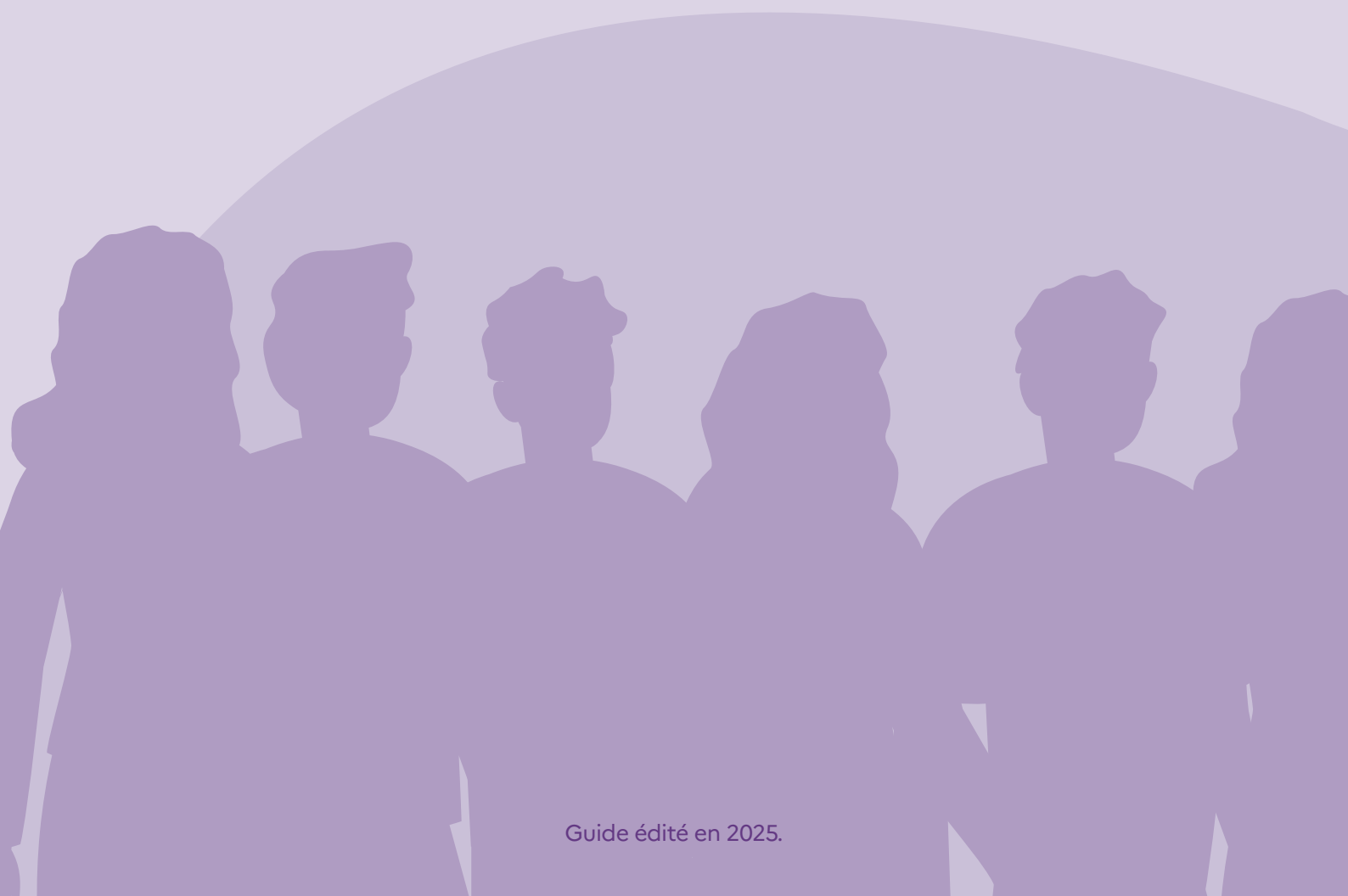


VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES

TOUTES ET TOUS CONCERNÉS, TOUTES ET TOUS INFORMÉS

Guide de prévention à
l'attention des agents des Crous







Chères agentes, chers agents,

Je suis très fière de vous présenter ce premier guide du réseau consacré à la prévention et au traitement des violences sexistes et sexuelles (VSS).

Ce guide se veut un outil concret et utile, s'adressant à chacune et chacun d'entre vous, dans l'exercice de vos missions quotidiennes. Il renforce l'information, la prévention et l'action contre les violences et le harcèlement. Vous y trouverez des ressources pratiques : coordonnées des cellules de signalement, référents de proximité... autant d'éléments qui doivent vous permettre d'agir avec discernement, efficacité et sécurité.

Dans le cadre de mon tour de France des Crous, j'ai pu mesurer l'engagement fort de nos équipes sur le terrain. Ce guide s'inscrit pleinement dans cette dynamique collective, inscrite au cœur de notre projet de réseau présenté à l'automne 2024, et pourra utilement être intégré aux plans d'actions des Crous sur l'égalité professionnelle 2025-2027, auxquels je vous convie à participer. Ces plans d'actions pluriannuels ne vivent que par l'engagement et la mobilisation des bonnes volontés. Ces plans, qui découlent du décret n°2020-528 du 4 mai 2020, doivent être mis en œuvre dans chaque Crous. Ils n'ont de sens que par votre mobilisation. Votre implication est la condition de leur réussite.

Je souhaite insister sur deux leviers essentiels promus par ce guide :

- **La formation des cadres**, d'abord. Elle doit être régulière, obligatoire, et porter sur la détection, le signalement et le traitement des situations de harcèlement ou de violence. Que vous soyez récemment nommé ou expérimenté, cette formation constitue un passage indispensable.
- **La diffusion d'une culture commune de la prévention**, ensuite. Elle suppose l'engagement de chacune et chacun d'entre nous. C'est sur ce socle que repose la qualité de vie au travail et la solidarité dans nos établissements.

Avec les dispositifs de signalement présents dans chaque établissement, les agents doivent être en mesure de savoir vers qui se tourner en cas de difficulté. Lorsqu'un comportement sexiste, un propos déplacé ou un geste inapproprié est observé, il est de notre devoir collectif de réagir. Signaler, c'est protéger.

Je vous assure de toute ma vigilance dans l'accompagnement et le traitement des situations, pour lesquelles des **procédures de sanction claires, justes et proportionnées** seront mises en œuvre et feront l'objet d'une communication transparente. C'est une nécessité pour susciter une prise de conscience à tous les niveaux hiérarchiques.

Enfin, la lutte contre les VSS concerne également **la protection de nos étudiantes et étudiants**. Ce combat est au cœur de la politique nationale que nous menons avec le ministère de l'Enseignement supérieur et de la recherche. Là aussi, en tant que témoins de situations entre étudiants, vous jouez un rôle essentiel. N'acceptons jamais l'inacceptable.

Soyons toutes et tous mobilisés : la prévention des violences sexistes et sexuelles est l'affaire de tout le réseau.

Bénédicte DURAND
Présidente du Cnous

SOMMAIRE

Partie I

Les définitions des actes de harcèlement et de violence

p. 5 à 10

Partie II

Les dispositifs pour assurer la protection
et l'accompagnement des agents

p. 11 à 12

Partie III

Les bonnes pratiques pour la prévention des VSS au travail

p. 13 à 15

Partie IV

La foire aux questions

p. 16 à 20

Les contacts de proximité

Signaler des faits, des situations de VSS,
accompagner et soutenir les victimes

p.21 à 23

Partie I

Les définitions
des actes de
harcèlement
et de violence



Les violences sexistes et sexuelles (VSS) en France

En 2023 on recense en France

444 700 victimes de violences physiques et 114 700 victimes de violences sexuelles,

en hausse de 7 % sur 1 an¹.

9 % des étudiants déclarent avoir été victimes de VSS

depuis leur arrivée dans l'enseignement supérieur², ce qui représenterait sur 2,9 millions d'étudiants une population de près de 300 000 personnes.

Si 1,4 millions de femmes déclarent avoir subi des violences sexistes et sexuelles hors cadre familial en 2021, **seules 2% de ces violences** ont donné lieu à un dépôt de plainte⁴.

Pour les personnels : **28,4% des individus ayant exercé un emploi** déclarent avoir subi une violence sexiste et/ou sexuelle³, **41% des femmes et 14,9% des hommes.**

12 % des viols subis par les étudiants **sont signalés** à l'administration d'enseignement⁵.

Même si d'importants progrès ont été réalisés au cours des dernières années, beaucoup reste encore à accomplir. Ces chiffres doivent nous engager collectivement à agir.

Les Crous et le Cnous sont, aux côtés du ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche, des établissements d'enseignement supérieur et des partenaires de la société civile, pleinement engagés dans la prévention et la lutte contre les violences sexistes et sexuelles.

Les plans d'action égalité professionnelle ont, depuis leur création en 2021, intégré cette priorité.

¹SSMSI du ministère de l'intérieur, Vécu et ressenti en matière de sécurité, 2021

²Baromètre 2023 des VSS dans l'Enseignement Supérieur, Observatoire étudiant des VSS dans l'enseignement supérieur, 11 avril 2023

³Enquête GENESE 2021, Service statistique ministériel de la sécurité intérieure (SSMI)

⁴SSMSI du ministère de l'intérieur, Vécu et ressenti en matière de sécurité, 2021

⁵Idem que précédent

Récapitulatif des infractions

Attention, cette partie traite de violences sexistes et sexuelles et peut donc possiblement réveiller des traumatismes chez certaines victimes.

INFRACTIONS	EXEMPLES	PEINE ENCOURUE (hors circonstance aggravante)
Injure ou diffamation non publique à raison du sexe, de l'orientation sexuelle ou de l'identité de genre	Un agent prononce une injure à caractère sexuel ou sexiste à l'encontre d'un collègue au cours d'une réunion.	Amende prévue pour les contraventions de 5 ^e classe (1500 €).
Injure ou diffamation publique à caractère à raison du sexe, de l'orientation sexuelle ou de l'identité de genre	Une personne injure une autre à raison de son sexe sur un support écrit vendu ou distribué.	1 an d'emprisonnement et 45 000 € d'amende.
Outrage sexiste	Un agent interpelle un collègue de manière dégradante par des bruitages obscènes.	Amende prévue pour les contraventions de 4 ^e classe (750 €).
Diffusion de messages contraires à la décence	Un agent utilise sa messagerie professionnelle pour envoyer à ses collègues des courriels à caractère pornographique.	Amende prévue pour les contraventions de 4 ^e classe (750 €).
Captation d'image et diffusion d'image impudique	Un agent regarde sous les jupes d'une femme sur le lieu de travail.	1 an d'emprisonnement et 15 000 € d'amende.
Exhibition sexuelle	Un agent se montre entièrement nu sur son lieu de travail.	1 an d'emprisonnement et 15 000 € d'amende.
Harcèlement sexuel	Un agent envoie à plusieurs reprises des SMS à caractère sexuel à un collègue qui ne le souhaite pas ; Un supérieur hiérarchique refuse d'accorder une promotion à un agent si ce dernier n'a pas de relation sexuelle avec lui.	2 ans d'emprisonnement et 30 000 € d'amende.
Harcèlement moral au travail	Un agent tient à plusieurs reprises des propos blessants à l'égard d'un collègue et manifeste une volonté de le dénigrer et le ridiculiser.	2 ans d'emprisonnement et 30 000 € d'amende.
Agression sexuelle	Un agent caresse les fesses d'un collègue sans son consentement.	5 ans d'emprisonnement et 75 000 € d'amende.
Viol	Un agent commet un acte de pénétration sexuelle sur un collègue par violence, contrainte, menace ou surprise.	De 15 à 20 ans de réclusion criminelle.

Le consentement, c'est quoi ?

Le consentement d'une personne **capable de donner son accord**, c'est de dire « oui » ou « non » pour faire quelque chose **sans se sentir forcé ou influencé**.

L'absence de « non » ne signifie pas « oui ».

Un consentement donné à un moment peut être retiré.

L'emprise d'alcool ou de drogue est une circonstance **systematiquement aggravante** pour l'auteur d'une violence sexiste ou sexuelle. Il ne s'agit en aucun cas d'une excuse.



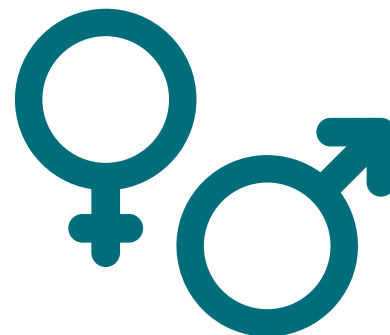
L'agissement sexiste

« Ce n'est pas une blague sexiste, c'est un agissement sexiste. »

Article L. 131-3 du Code général de la fonction publique

Les agissements sexistes sont des actes ou des paroles, uniques ou répétés :

- **Véhiculant des stéréotypes** liés au sexe, des préjugés et des essentialisations réductrices de ce que sont ou ne sont pas les hommes ou les femmes ;
- **Dégradant et dirigés contre une personne** en raison de son sexe afin de la rabaisser ou de la dénigrer, et ce même sur le ton de l'humour.



Quelques exemples :

- Donner des surnoms ou interpellations familières : « Chérie » ; « Ma jolie » ; « Ma petite » ;
- Faire des remarques et blagues sexistes « T'es de mauvais poil, tu as tes règles ? » ;
- Assimiler un genre à certaines compétences : « T'es bonne qu'à faire la vaisselle » « Tu ne peux pas faire deux choses à la fois parce que tu es un homme » ;
- Interrompre régulièrement les personnes d'un même sexe ou leur donner moins régulièrement la parole ;
- Reprocher à une femme de ne pas être assez féminine ou à un homme de ne pas être assez viril ;
- Adresser des remarques négatives à un homme qui souhaite poser des congés pour s'occuper de ses enfants.

L'injure à caractère sexiste ou sexuel



Article 29 et 33 de la loi du 29 juillet 1881 sur la liberté de la presse, alinéas 1 et 2

Les injures et diffamations incluent :

- **Les injures ou diffamations non publiques**, c'est-à-dire des propos adressés par l'auteur à sa victime sans témoin ou devant un cercle de personnes partageant les mêmes intérêts (relations professionnelles par exemple) ;
- **Les injures ou diffamations publiques**, c'est-à-dire pouvant être entendues ou lues par un public étranger (par exemple un post injurieux sur les réseaux sociaux ou bien une vidéo diffusée sur les réseaux sociaux et contenant une injure).

Important :

Une injure envers une personne ou un groupe de personnes à raison de leur sexe, de leur orientation sexuelle ou identité de genre, par une personne chargée d'une mission de service public dans l'exercice de ses fonctions est punie de 3 ans d'emprisonnement et de 75 000€ d'amende.

Quelques exemples :

- « C'est pas un boulot pour une gonzesse ».
- « Encore une hystérique » !
- « T'as pas de couilles ».
- « Salope », « garce », « pétasse », « pédale »...

Le harcèlement sexuel

Article L.133-1 du Code général de la fonction publique - Article 22-33 du Code pénal

Le harcèlement sexuel est une infraction pénale qui est constituée dans les cas suivants :

- Le fait d'imposer plusieurs fois à une même personne des **propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste** portant atteinte à sa dignité ou créant une situation intimidante, hostile ou offensante.
- Le fait, même non-répété, d'utiliser de toute **pression grave dans le but d'obtenir un acte de nature sexuelle**.

Quelques exemples :

- Un agent raconte à plusieurs reprises des « blagues » sexistes à un collègue, ce qui met ce dernier mal à l'aise ;
- Un agent pose à plusieurs reprises à un collègue des questions personnelles sur sa sexualité ;
- Un agent raconte à plusieurs reprises des détails concernant sa vie sexuelle devant un collègue qui exprime sa gêne ;
- Un supérieur hiérarchique refuse d'accorder une promotion, ou bien une nomination sous le chantage d'une faveur à caractère sexuel.

Important :

Le harcèlement sexuel est aggravé quand l'auteur est en position d'autorité hiérarchique. La peine encourue s'élève alors à 3 ans d'emprisonnement et 45 000 € d'amende.

L'agression sexuelle

« Ce n'est pas un attouchement, c'est une agression sexuelle »

Article 222-22 du Code Pénal

L'agression sexuelle est un délit défini comme une atteinte sexuelle commise avec violence, contrainte, menace ou surprise, quelle que soit la nature de la relation entre la victime et son agresseur.

Ce délit est puni de jusqu'à 10 ans d'emprisonnement et 150 000 € d'amende.

Les circonstances aggravantes d'une agression sexuelle sont :

- Lorsqu'elle entraîne une blessure, une lésion ou une incapacité totale de travail supérieure à huit jours ;
- Lorsqu'elle est commise par un agent ayant une autorité de droit ou de fait ;
- Lorsqu'elle est commise par un agent qui abuse de l'autorité que lui confèrent ses fonctions ;
- Lorsqu'elle est commise par plusieurs personnes agissant en qualité d'auteur ou de complice ;
- Lorsqu'elle est commise avec usage ou menace d'une arme ;
- Lorsqu'elle est commise par le conjoint ou le concubin de la victime ;
- Lorsqu'elle est commise par une personne agissant en état d'ivresse manifeste ou sous l'emprise manifeste de produits stupéfiants.

Quelques exemples :

- Recevoir un baiser non désiré ;
- Toucher les zones intimes ou sexuelles (sexe, fesses, cuisses, poitrine, bouche) ou partie du corps d'un collègue sans son consentement.

Le viol

Article 222-23 du Code Pénal

Le viol est un crime définit comme tout acte de pénétration sexuelle, de quelque nature que ce soit, ou tout acte bucco-génital commis sur une personne.

La peine encourue va de 15 ans de réclusion criminelle à la perpétuité.

La peine encourue est alourdie :

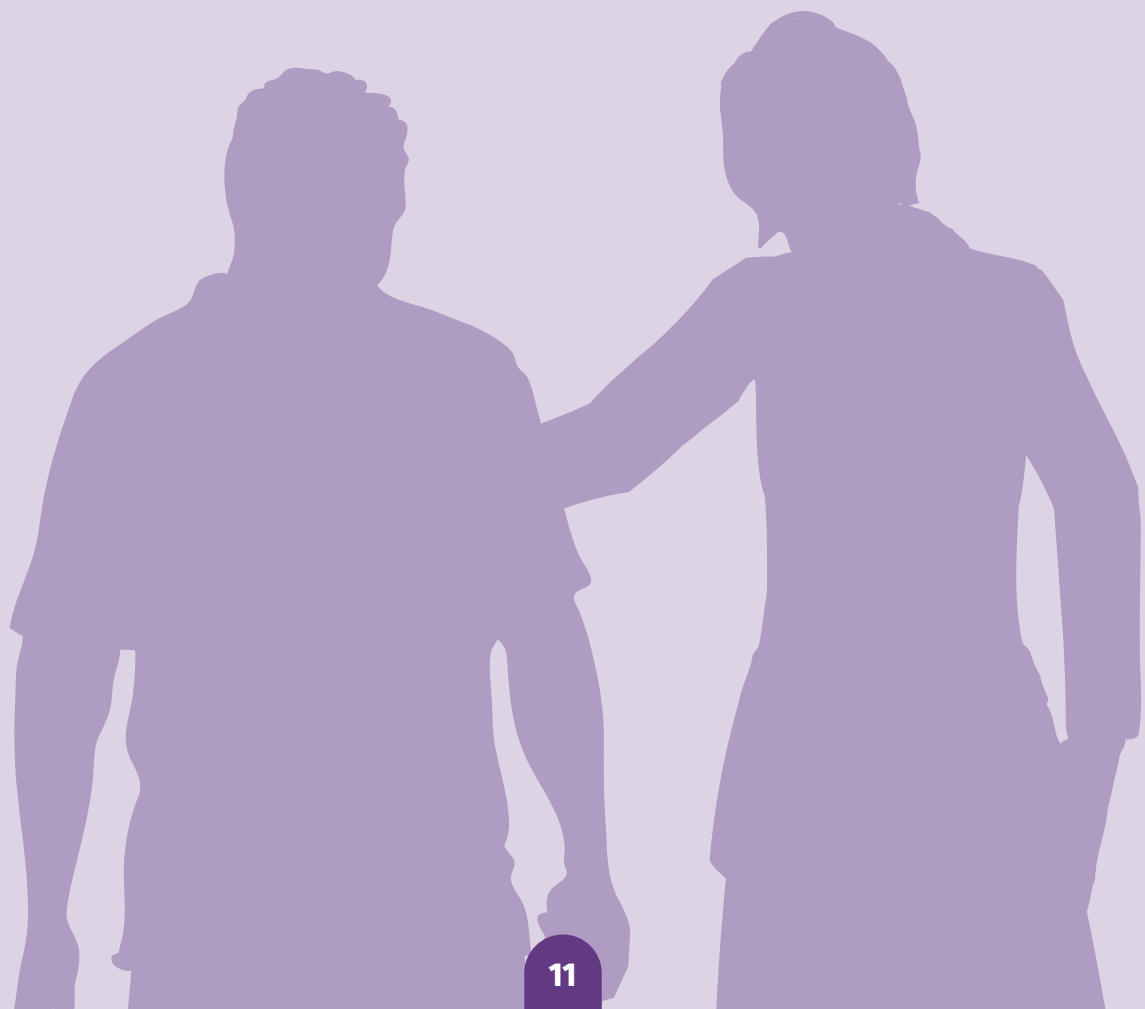
- Lorsque le viol a entraîné une mutilation ou une infirmité permanente ;
- Lorsqu'il est commis sur une personne vulnérable ;
- Lorsqu'il est commis par un toute personne ayant sur la victime une autorité de droit ou de fait ;
- Lorsqu'il est commis par une personne qui abuse de l'autorité que lui confèrent ses fonctions ;
- Lorsqu'il est commis par plusieurs personnes agissant en qualité d'auteur ou de complice ;
- Lorsqu'il est commis avec usage ou menace d'une arme ;
- Lorsqu'il est accompagné d'actes de barbarie ;
- Lorsqu'il entraîne la mort de la victime.

Important :

Le viol est un crime, dont l'auteur ou les auteurs peuvent être poursuivis jusqu'à 20 ans après les faits.

Partie II

Les dispositifs pour
assurer la protection
et l'accompagnement
des agents



Les sanctions administrative

De manière distincte des sanctions pénales, le Crous peut infliger des sanctions administratives à l'agent public reconnu responsable des faits.

Les sanctions administratives sont prononcées par un conseil de discipline et échelonnées selon la gravité des faits. Elles peuvent aller jusqu'à la révocation ou au licenciement sans préavis ni indemnités.

Quelques exemples :

Cas n°1 : Remarques sexistes répétées → Blâme

Situation : Madame X, agente administrative, subit régulièrement des remarques de Monsieur Y, son collègue, sur son apparence vestimentaire et sa prétendue « fragilité féminine ». Il plaisante sur le fait que « les femmes ne savent pas gérer la pression » et « devraient rester à des postes subalternes ». Malgré plusieurs rappels à l'ordre informels, il persiste dans ses propos.

→ Sanction possible : Blâme

Un blâme est inscrit au dossier administratif de l'agent et peut avoir un impact sur son avancement de carrière.

Cas n°2 : Envoi de messages à connotation sexuelle → Exclusion temporaire de fonctions

Situation : Madame Z, cadre intermédiaire, envoie des messages à connotation sexuelle à un collègue, Monsieur W, malgré le refus clair de ce dernier. Elle insiste en proposant des rendez-vous et en commentant son physique de manière inappropriée.

→ Sanction possible : Exclusion temporaire de fonctions (de 3 jours à 2 ans)

L'agent est suspendu de ses fonctions pour une durée déterminée, avec perte de rémunération pendant cette période.

Cas n°3 : Agression sexuelle sur le lieu de travail → Révocation

Situation : Un agent force une collègue à un contact physique non consenti dans un bureau isolé. La victime porte plainte, et plusieurs témoins confirment un comportement inapproprié régulier de l'agent responsable.

→ Sanction possible : Révocation sans préavis ni indemnités

L'agent est définitivement exclu de la fonction publique, sans droit à indemnités ou reclassement.

Cas n°4 : Attouchements non consentis → Suspension immédiate et procédure disciplinaire

Situation : Lors d'un événement professionnel, Monsieur B, agent technique, profite d'une pause pour toucher de manière insistante l'épaule et la taille de Madame M, qui manifeste malgré son inconfort évident et son refus. Monsieur B lui souffle des remarques suggestives à l'oreille.

→ Sanction possible : Suspension immédiate à titre conservatoire, puis possible révocation

L'agent peut être suspendu **immédiatement** le temps de l'enquête, puis faire face à une **révocation** définitive si les faits sont avérés.

Partie III

Les bonnes pratiques
pour la prévention
des VSS



Prévenir, signaler, agir

Les administrations sont tenues de prendre les dispositions appropriées pour garantir que les agents publics disposent de conditions de travail de nature à préserver leur santé et leur intégrité physique (article L. 136-1 du CGFP).

Pour atteindre cet objectif, les Crous et le Cnous doivent être dotés de dispositifs de signalements pour permettre l'accompagnement et le traitement des VSS.

Les contacts utiles sont à la fin de ce document

Ces cellules de signalements sont habilitées et formées à :

- **Recevoir les témoignages** en toute confidentialité. Aucune information ne sera transmise à la direction sans l'accord de la victime (hors danger grave et imminent) ;
- **Transmettre** à la direction **vos signalements** ;
- **Accompagner la victime** en orientant vers les soutiens internes et externes, services médico-sociaux, organes de justice et associations partenaires.

Important :

Un agent signalant des faits en tant que témoin ou victime est un agent légalement protégé au titre des articles 6 et 15 de la loi du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique. Il ne peut faire l'objet d'une mesure discriminatoire ou disciplinaire.

Un signalement effectué auprès de la direction peut donner lieu à :

- **Une enquête administrative** qui établira un rapport pour arbitrer une décision ;
- **Une procédure disciplinaire**, suivie le cas échéant de sanction contre l'auteur des faits ;
- **Un signalement au procureur de la République** à l'encontre de l'auteur des faits si ces derniers sont avérés et selon leur gravité constatée.

Une fois le contact effectué auprès de la cellule de signalements, vous serez :

- Reçu dans les plus brefs délais pour un entretien ;
- Avec votre accord, votre signalement sera formalisé et transmis à la direction, accompagné des éléments factuels ;
- Votre direction décidera alors des suites à apporter à votre signalement.

L'auteur éventuel de l'incident signalé a également droit à une procédure équitable.

ARTICLE 40 DU CODE DE PROCÉDURE PÉNALE

« 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. »

Cet article du Code de Procédure Pénale donne devoir à votre administration et à vous-même de signaler au procureur des crimes ou délits dont ces derniers auraient connaissance.

Parlez-en à votre cellule de signalement qui saura vous orienter.

Déontologie de l'agent public et VSS

Les agents des Crous, quel que soit leur statut, à tous les niveaux de la hiérarchie, sont tenus de respecter des principes de comportement issus de la loi et des règlements, tels que :

- **L'impartialité** : l'agent ne peut se prévaloir de sa position pour obtenir un avantage indu d'un collègue ou d'un usager. Il ne doit pas se laisser influencer par des convictions personnelles dans l'exercice de ses fonctions.
- **L'intégrité et la probité** : l'agent ne doit pas poursuivre un intérêt personnel dans le cadre du service.
- **La neutralité et le respect du principe de laïcité** : l'agent veille à ne pas manifester ses convictions personnelles et à garantir l'égal traitement des usagers. À l'inverse, aucun agent ne peut être discriminé en fonction de ses croyances ou de ses opinions.
- **Le devoir de réserve** : l'agent doit faire preuve de retenue dans la manifestation de ses opinions personnelles à l'égard de ses collègues, de sa hiérarchie et de son employeur.

Le non-respect de ces principes peut amener des sanctions disciplinaires, voire des procédures de justice.

Sensibiliser et former contre les stéréotypes et les situations de harcèlement

Le plan d'action égalité professionnelle sur son volet de lutte contre les VSS bâtit un programme pluriannuel de formation pour sensibiliser tous les agents.

Le respect des collègues est un prérequis indispensable pour une qualité de vie et des conditions de travail agréables :

- **Veillons** à tenir des propos et des comportements positifs et respectueux ;
- **Soyons réceptifs** si nos propos produisent une gêne et un malaise chez le collègue ;
- **Travaillons collectivement** à des relations égalitaires et de considération.

Intégrons la prévention des VSS dans notre règlement intérieur.

Partie IV

La foire aux questions



La protection des agents face aux violences sexistes et sexuelles (VSS)

1. Quels sont mes droits à la protection en tant qu'agent ?

Les agents ont des droits fondamentaux à la protection dans leur environnement de travail. Cela inclut la protection fonctionnelle qui vise à garantir la sécurité des agents dans le cadre de leurs fonctions.

- **Protection fonctionnelle : Quand, comment, pourquoi ?**
La protection fonctionnelle peut être activée lorsque l'agent est exposé à des risques dans le cadre de ses fonctions. Elle permet de bénéficier d'un soutien, comme une assistance juridique ou des mesures spécifiques pour garantir sa sécurité. Il revient à l'agent de faire la demande de protection fonctionnelle auprès de sa direction des ressources humaines.
- **Est-ce que je risque des représailles de ma hiérarchie si je signale une situation ?** Non, l'article L. 133-3 du Code général de la fonction publique protège les agents publics contre les mesures de représailles. Vous ne pouvez pas être pénalisé pour avoir signalé des faits de VSS ou pour avoir exercé votre droit de recours. L'employeur public a l'obligation de garantir cette protection.

2. Comment signaler une situation de VSS ? Mon anonymat sera-t-il préservé ?

Les agents peuvent signaler un incident via plusieurs canaux : référent VSS de l'établissement, supérieur hiérarchique, médecine du travail, représentants des personnels ou cellule de signalements spécialisée. La cellule de signalements est « étanche » et votre confidentialité est garantie dans les limites prévues par la loi, par exemple un danger grave et imminent. Une fois l'entretien réalisé et avec votre accord, votre signalement sera formalisé et transmis à la direction de votre établissement, accompagné des éléments à votre disposition. L'auteur présumé a également droit à une procédure équitable.

3. Quelles sont les démarches mises en place pour accompagner les victimes ?

Le Crous propose un accompagnement via ses services (ressources humaines, assistantes sociales, médecine du travail) et peut orienter vers des structures externes spécialisées. Toute plainte ou signalement peut être consigné dans les registres dédiés, garantissant un suivi rigoureux des cas. Des actions de sensibilisation et de formation sont également mises en place pour prévenir ces situations.

4. Quel est le rôle de la direction dans la gestion des signalements ?

La direction ne joue pas le rôle d'un organe de justice, mais elle a des responsabilités importantes dans la gestion des signalements. La direction est responsable du traitement impartial des signalements et de l'application des sanctions en cas de faits avérés. Elle peut mettre en place des mesures conservatoires pour protéger la victime présumée, le collectif de travail, par exemple en éloignant l'agent mis en cause de l'établissement le temps de l'enquête. Une enquête administrative peut en effet être entreprise et un conseil de discipline convoqué, selon les faits et leur gravité avérée.

5. Un cas concret : mes collègues et moi allons boire un verre après le travail et un incident de VSS se produit, dois-je le signaler ?

Lorsque des incidents de violences sexistes ou sexuelles (VSS) se produisent en dehors de l'établissement, mais impliquent des agents de la même structure, **il est important de les signaler même si l'incident a lieu en dehors du cadre de travail**. En effet, de nombreux événements de cette nature restent professionnels et donc de la responsabilité de votre administration. Cela peut avoir des répercussions importantes sur l'environnement de travail.

6. Quels sont mes droits si je suis victime de VSS hors de l'établissement ?

En tant qu'agent, **vous avez toujours des droits à la protection et à l'assistance**. Vous pouvez bénéficier d'un soutien psychologique et juridique et être guidé sur les recours possibles pour faire face à la situation.

7. Où puis-je trouver le registre de santé et de sécurité au travail ?

Les registres de santé et de sécurité au travail sont généralement disponibles **dans votre unité de gestion ou service, sinon accessibles au sein du service des ressources humaines ou du service de prévention**. Vous pouvez également consulter l'intranet de votre établissement, où des informations sur la santé et la sécurité au travail sont souvent mises à disposition.

8. Comment faire un signalement dans le registre de santé et de sécurité au travail (RSST) ?

Voici les étapes pour faire un signalement dans le registre SST :

- **Identifier l'incident et/ou le danger** : décrivez clairement la situation ou le problème que vous avez observé.
 - **Remplir le formulaire de signalement** : utilisez le formulaire prévu à cet effet, en vous assurant de fournir tous les détails nécessaires (date, lieu, nature de l'incident, etc.).
 - **Transmettre le formulaire** : envoyez le formulaire complété au service concerné, soit par courrier électronique, soit en le remettant en main propre.
-

9. Où se trouve le registre des dangers graves et imminents (RDGI) ?

Le registre des dangers graves et imminents est un livret officiel utilisé dans le cadre de la santé et de la sécurité au travail. Il a pour objectif de consigner les situations ou conditions de travail identifiées comme présentant un risque grave et immédiat pour la santé ou la sécurité des employés. **Le registre des dangers graves et imminents est généralement accessible par le biais du service de santé et de sécurité au travail de votre établissement**. N'hésitez pas à demander à votre service RH ou vos représentants du personnel qui sauront vous orienter.

10. Est-ce à la direction de porter plainte en cas d'incident ?

La direction générale n'est pas systématiquement responsable de porter plainte au nom de l'établissement. Toutefois, elle a un rôle clé dans la gestion des situations problématiques et est également tenue par des obligations légales. Voici quelques éléments à considérer :

- **Cas de délits graves** : si des faits graves (comme des violences ou des comportements de harcèlement) sont avérés et nuisent à la sécurité ou à l'intégrité des agents, la direction peut décider de saisir le Procureur de la République pour protéger ses employés et l'établissement.
- **Responsabilité de l'établissement** : l'établissement doit agir lorsque des comportements mettent en danger le bien-être des agents ou compromettent le bon fonctionnement du service. En cas de danger immédiat, une saisine peut être nécessaire pour signaler les faits aux autorités compétentes.
- **Ne pas déposséder la victime de son témoignage** : dans les cas de VSS, l'établissement veille à ne pas déposséder les victimes potentielles de leurs paroles et à ne pas porter plainte à leur place, mais en les accompagnant dans cette démarche. Toutefois, la direction peut saisir le procureur de la République de faits graves dont elle a connaissance.

11. Contacter l'assistant social suffit-il pour signaler un problème ?

Contacter l'assistant social des personnels est une **bonne première étape** pour obtenir du soutien, **mais cela ne suffit pas à signaler officiellement un problème**. Les assistants sociaux sont tenus au secret professionnel. Ils ne peuvent pas divulguer les informations que vous leur confiez sans votre consentement. Ce qui signifie que vos préoccupations pourraient ne pas être prises en compte dans le cadre d'une procédure officielle.

12. Agent logé au Crous : que dois-je faire si la personne mise en cause vit dans le même bâtiment que moi ?

Il est important de **signaler le problème** à votre direction ou à votre responsable des ressources humaines. **Ils peuvent mettre en place des mesures pour assurer votre sécurité**, telles que des mesures d'éloignement ou des déménagements. Votre bien-être est une priorité, et des solutions doivent être envisagées pour garantir un environnement de travail serein.

13. Quels recours sont possibles si je fais face à une situation difficile, et quel est le rôle du tribunal administratif ?

Si vous estimez que vos droits ne sont pas respectés ou si des mesures adéquates ne sont pas prises par le Crous, **vous pouvez saisir le tribunal administratif pour contester une décision**. Le tribunal administratif peut examiner les décisions administratives et s'assurer que vos droits en tant qu'agent public sont protégés.

Les contacts de proximité

Signaler des faits,
des situations de VSS,
accompagner et soutenir
les victimes



Le Crous vous accompagne

La cellule de signalements de proximité

LA CELLULE DE SIGNALEMENT DU CROUS DE MONTPELLIER-OCCITANIE

COMPOSITION

Membres de la cellule : Médecin de prévention, psychologue du travail, Assistante sociale des personnels, Conseiller de prévention, Référent égalité des personnels.

CONTACTER MA CELLULE OU SIGNALER DES FAITS DE VSS

Adresse courriel :
signalement@crous-montpellier.fr

Mon conseiller de prévention

- **NOM** : GUGLIELMETTI
- **Prénom** : Fabrice
- **Courriel** :
fabrice.guglielmetti@crous-montpellier.fr
- **Téléphone** : 04.67.41.50.08

Mon service social des personnels

- **NOM** : JUPAS
- **Prénom** : Mélinda
- **Courriel** :
melinda.jupas@crous-montpellier.fr
- **Téléphone** : 04.67.41.50.51

Mon psychologue du travail

- **NOM** : ATIOULOU
- **Prénom** : Brice
- **Courriel** :
secretariat.perroy@ensante.fr
- **Téléphone** : 04.67.84.74.91

Mon service des ressources humaines

- **NOM** : DESHONS
- **Prénom** : Cathy
- **Courriel** :
cathy.deshons@crous-montpellier.fr
- **Téléphone** : 04.67.41.50.10

Mon médecin du travail

- **NOM** : Dr PERROY
- **Prénom** : Isabelle
- **Courriel** :
secretariat.perroy@ensante.fr
- **Téléphone** : 04.67.84.74.91

Ma référente égalité des personnels

- **NOM** : AMAR-GIRONDE
- **Prénom** : Béatrice
- **Courriel** :
beatrice.amar-gironde@crous-montpellier.fr
- **Téléphone** : 04.67.41.50.88

Mon représentant des personnels référent égalité

- **NOM** : VALLMITJANA
- **Prénom** : Luc
- **Courriel** : luc.vallmitjana@crous-montpellier.fr
- **Téléphone** : 04.67.41.50.74

Rendez-vous sur le site :
etudiant.gouv.fr/fr/vss

Numéros de téléphone utiles

- 1. SOS Violence Sexuelle : 0 800 05 95 95**
Ligne d'écoute pour les victimes de violences sexuelles.
- 2. Numéro de l'écoute des femmes : 3919**
Ligne d'écoute pour les femmes victimes de violence.
- 3. Numéro d'urgence (police) : 17**
Pour signaler une situation d'urgence.
- 4. Samu (service d'aide médicale urgente) : 15**
Pour des urgences médicales.
- 5. Numéro d'urgence européen : 112**
Pour contacter les services d'urgence dans l'Union Européenne.

4 applications à télécharger sur le portable

App-elles



Signaler des violences sexistes et sexuelles

UMAY



Mémo de vie



Conserver les preuves de violence

Ti3rs



Sécuriser les échanges entre parents séparés dans un contexte de violences au sein du couple



