

DISPOSITIF D'ACCOMPAGNEMENT A LA PRISE EN COMPTE DES VSS, DISCRIMINATION, HARCELEMENT, RPS,...

EXEMPLE DU CROUS DE VERSAILLES

Sabrina Auguste , conseillère de prévention CROUS, sabrina.auguste@crous-versailles.fr

2015 , Circulaire n° 2015-193 du 25 novembre 2015 relative à la **prévention et le traitement du harcèlement sexuel** dans les établissements publics d'enseignement supérieur et de recherche

2018, Circulaire du 9 mars 2018 relative à **la lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique**

2019 , Loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de **transformation de la fonction publique**

2020 , Décret n° 2020-256 du 13 mars 2020, Arrêté du 17 mars 2021 relatifs **au dispositif de signalement**

2021, **Le plan national de lutte contre les VSS 2021-2025** rendu public le 15 octobre 2021

La loi 2022-299 du 2 mars 2022 visant à combattre le harcèlement scolaire / universitaire

Décret n° 2020-256 du 13 mars 2020

Arrêté du 17 mars 2021 relatifs au dispositif de signalement

- L'établissement doit prévoir :
 - Une procédure **de recueil des signalements** par les victimes ou témoins de violences, discrimination, harcèlement moral ou sexuel, et agissements sexistes ;
 - **Une procédure d'orientation** des agents s'estimant victime de ces actes vers les services et professionnels compétents ;
 - Une procédure **d'orientation de ces mêmes agents vers les autorités compétentes** pour prendre toute mesure de protection fonctionnelle appropriée et assurer le traitement des faits signalés, notamment par la réalisation d'une enquête administrative.

Présentation du Crous de Versailles



223 836

étudiants



743

personnels



40 386

étudiants boursiers
+ 265 (ministère agriculture)
+ 326 (ministère culture)



9 602

lits à la rentrée 2021
dans 37 résidences
universitaires



Budget 2021

65 768 970 €

de recettes dont

37 475 433 €

de ressources propres

28 293 537 €

de subventions et autres
financements.

**1 Conseillère de prévention
avec des missions variées**

Eclatement géographique

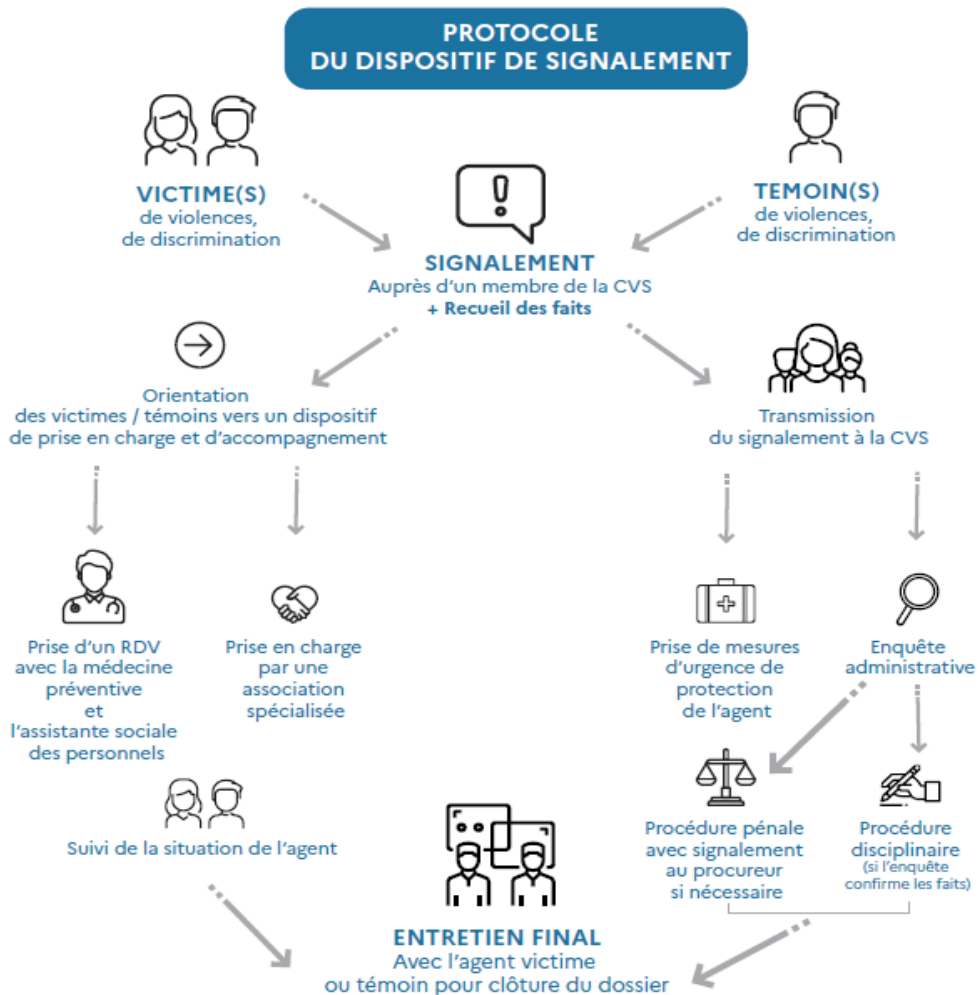
Comment répondre à la réglementation par rapport à l'organisation de notre établissement ?

* chiffres issus des bilans année
2020

Mise en place du dispositif de prévention des VSS

Questionnement multiple. Comment ...

- Recevoir le signalement ?
- Mettre en place de la cellule d'écoute ?
- Déterminer le rôle et les périmètres d'actions des membres du dispositif ?
- Comment gérer un signalement en face à face, en direct ou indirect ?
- Orienter en interne ou externe (suivi de la victime supposée) ?
- Traiter la situation en interne/externe ?
- Périmètre d'intervention (agents/étudiant.es) ?
- A quel moment informer le chef d'établissement (circuit de décision) ?
- Communiquer sur le dispositif (instance de dialogues social, agents, nouveaux arrivant, etc.) ?
- Réaliser des actions de prévention ?



LES OBJECTIFS D'UN ENTRETIEN

Ecouter

- Permettre à la personne d'exprimer avec ses mots son expérience, ses émotions ; prendre connaissance des faits
- Aider à (re)formuler et à mettre des mots sur ce qui lui arrive / lui est arrivé
- Identifier clairement ses attentes et ses besoins

Informier

- Evaluer le niveau de gravité de la situation, poser des termes/notions sur les faits
- Donner des ressources pour s'informer (site web, ligne d'écoute, guide, noms d'associations, textes légaux...)
- Informer sur ses droits (internes et externes) et les procédures

Co-construire

- Expliquer les options de résolution possibles, réfléchir ensemble à l'option la plus adaptée aux attentes/besoins de l'étudiant-e
- Donner les temporalités, la prochaine échéance
- Réorienter vers le bon interlocuteur, proposer d'accompagner la personne dans ses démarches, lui faire un retour

Les suites de l'entretien

- Quel debrief collégial - avec qui ?
- Quel suivi et quel circuit d'information et de décision en interne ?
- Quel suivi pour la victime ?
- Quelle supervision régulière - par qui ?

POUR ALLER PLUS LOIN



MINISTÈRE DE LA FONCTION PUBLIQUE

ÉDITION
2017

Guide de prévention et de traitement des situations de violences et de harcèlement dans la fonction publique

POLITIQUES
D'EMPLOI PUBLIC

DGAFFP
DIRECTION GÉNÉRALE DE L'ADMINISTRATION ET DE LA FONCTION PUBLIQUE