

La FSU de l'Académie de Grenoble a obtenu la mise en place de référent-es VDHA (Violences Discriminations Harcèlement et Agissements sexistes) dans tous les départements et au niveau académique.

Ainsi, Catherine Walthert-Selosse pour le 74, Jean-Michel Roche pour le 73, Anne Dortel pour le 38, Sandrine Eyraud pour le 26, Jessy Guyot pour le 07 et Amélie Chapapria pour l'Académie doivent :

- Être associé(e) à la **mise en œuvre, au suivi global** et au **bilan du plan d'action** portant sur la prévention, le signalement et le traitement de ces actes.

C'était principalement l'objet du groupe de travail de juin afin de rendre opérationnels les textes réglementaires qui obligent l'employeur à agir contre les VDHA. Le rectorat de Grenoble est aux balbutiements de la démarche qui se fait en lien avec les référent-es.

- Être associé(e) à l'**identification des actions de prévention** de ces risques qui seront intégrées au programme annuel de prévention.
- Être associé(e) aux travaux visant à **évaluer ces risques** au sein des écoles, des établissements scolaires, des établissements du sport et des services, en vue de les intégrer aux documents uniques d'évaluation des risques professionnels.

Il y a ici un énorme chantier sur ces deux points dont il faut s'emparer avec la chargée de mission prévention des risques psychosociaux et qualité de vie au travail, le conseiller de prévention académique et l'inspecteur en santé et sécurité au travail du rectorat de Grenoble. Cela passera par des études de cas et des remontées de terrain.

- Être associé(e) aux actions de **formation, de sensibilisation** ou d'information de l'ensemble des personnels (dont l'encadrement) sur cette thématique.

Les référent-es VDHA, comme les membres des formations spécialisées (F3SCT), ont été formé-es par une ou plusieurs associations de victimes et peuvent légitimement s'intégrer dans des formations et des interventions en services, établissements ou écoles pour mieux faire connaître la définition, la genèse, la gradation des violences et harcèlement. Cela peut tout à fait se faire en lien avec le référent égalité professionnelle et la référente à l'égalité fille-garçon du rectorat de Grenoble.

- Participer aux **enquêtes de la formation spécialisée** du CSA en lien avec des accidents de service ou des maladies imputables au service graves ou répétés consécutifs à des actes de violences, discriminations, harcèlement et agissements sexistes, pour apporter un appui à la délégation d'enquête (*article 64 de décret 2020-1427*).

Il n'y a pas encore eu d'enquête de la FSA alors que certains signalements de VDHA ont été associés à un reconnaissance d'accident de service ou sont en cours de reconnaissance. Le chemin est donc à tracer et le rectorat est frileux sur ce sujet. Pourtant, il sera nécessaire de passer par cette modalité pour construire des propositions de prévention.

- Assurer la **veille réglementaire** sur les questions de violences, discriminations, harcèlement moral ou sexuel et agissements sexistes auprès des membres de la formation spécialisée du CSA.

Il s'agit d'une mission assez pointue qui nécessite un temps régulier pour s'informer auprès des associations de victimes et de la FSU. Le rectorat ne répond pas positivement à la demande de temps de décharge de service pour cela et il sera impossible en l'état d'assurer cette tâche, ce qui est particulièrement regrettable pour les personnels.

- Être associé(e) au suivi et au **bilan du dispositif de signalement, de traitement** et de suivi de ces situations.

Il va exister à partir de la rentrée 2024 deux canaux de signalement : le point écoute qui consiste à demander anonymement à être rappelé par une assistante sociale formée à l'écoute des victimes de violence lorsqu'on en a été témoin ou victime, et l'adresse mail dédiée qui permettra de laisser un écrit au rectorat.

Les mêmes personnes traiteront les signalements via les deux canaux et assureront le traitement et le suivi des situations.

A la présentation du bilan, les référent-es auront à cœur de croiser avec les signalements dont ils et elles ont connaissance et de vérifier pour chacun la qualité de la réponse et du suivi de l'employeur. La fréquence de ces bilans sera un gage de réussite !



**ENGAGÉ-ES
POUR LUTTER
CONTRE LES
VIOLENCES
FAITES AUX
FEMMES**

