

Bilan 2023 du dispositif ministériel de signalement du MTSS

Bilan réalisé en application de l'article 8 de l'arrêté du 26 mai 2021 à partir de l'enquête DRH menée auprès des DAC, SD (directions régionales) et du bilan annuel d'activité de la ligne d'écoute et d'alerte (LEA) intégrant les établissements publics administratifs sous tutelle (ARS).

1. Au titre du dispositif externe (LEA) :

87 signalements ont été adressés à la LEA en 2023 contre 83 en 2022 et 53 en 2021.

L'essentiel de ces signalements a été effectué par les victimes présumées elles-mêmes (82%).

1.1 Profil des signalants

80% sont des agents féminins ;

66% sont des agents titulaires même s'il convient de relever une part désormais non négligeable d'agents contractuels (22%) ;

Les signalants titulaires sont majoritairement affectés en services déconcentrés et les signalants contractuels sont majoritairement affectés en ARS (données à rapprocher de leur part respective dans l'effectif global de ces deux réseaux) ;

La catégorie hiérarchique A reste cette année encore la plus représentée (54%) mais accuse une baisse relativement significative par rapport à 2022 (63%), la part de signalements émanant d'agents relevant de la catégorie B fait plus que doubler entre 2022 (20%) et 2023 (63%). La catégorie C reste très marginale en 2023 avec un seul signalement ;

89% des signalements proviennent d'agents affectés dans les réseaux territoriaux (ARS incluses) contre 83% en 2022, donnée se décomposant comme suit : 25% concernent les directions régionales, 20% les ARS et 24% les DDI ;

1.2 Typologie des signalements (i.e. motifs évoqués par les agents)

49% des signalements évoquent une situation de harcèlement moral au sein des collectifs de travail (en hausse continue depuis deux ans) ;

24% une situation de discrimination directe ;

13% une situation de harcèlement discriminatoire ;

5% une situation d'agissement sexiste et 2% de harcèlement sexuel ;

S'agissant des situations alléguées de discrimination (Cf. article L131.1 du CGFP), celles-ci se décomposent comme suit : 40% au titre du handicap, 17% au titre de l'état de santé, 11% au titre des opinions syndicales, 12% de l'orientation sexuelle ou identité de genre, 9% de l'origine ethnique vraie ou supposée, 6% de l'âge, 3% de la grossesse.

.../...

1.3 Profil des mis en cause

La ligne hiérarchique est mise en cause dans 66% des signalements enregistrés en 2023, contre 71% en 2022 ;

Dans 29% des signalements, un collègue et/ou un collectif sont mis en cause.

1.4 Suites données aux signalements et sens des avis rendus (yc signalements effectués en 2022)

81 signalements ont été enregistrés et traités en 2023 par la LEA soit au cours d'une phase d'écoute et d'information seulement, soit après examen et analyse des documents permettant d'évaluer la recevabilité du dossier et donnant lieu à une note de restitution explicative à l'agent, soit dans les cas de dossiers jugés recevables et avec l'accord des agents, donnant lieu à une enquête contradictoire et la réalisation d'un rapport

50 sont clos à l'initiative des signalants eux-mêmes ;

31 signalements déposés en 2023 ont donné lieu à une instruction (examen des documents après la phase d'écoute et d'information) et après accord formel des signalants, se décomposant comme suit :

- 9 dossiers à ce jour sont en phase d'instruction de recevabilité,
- 7 dossiers jugés recevables ont été mis en attente, à la demande des agents
- 3 dossiers recevables ont été stoppés par les agents
- 12 sont entrés en phase d'instruction contradictoire avec les employeurs (8 sont toujours en cours d'instruction contradictoire et 4 dossiers sont terminés et ont donné lieu à l'élaboration de rapports définitifs rendus clôturant la procédure).

14 avis définitifs (2 négatifs, 11 positifs et 1 rendu hors champ de compétences) ont été rendus par la LEA en 2023 (10 en réponse à des saisines 2022 et 4 à des saisines 2023).

Les avis positifs ont porté sur 6 situations de discrimination (3 pour activité syndicale, 2 à raison du genre, et 1 au titre de l'âge) et 5 situations de harcèlement moral mettant en cause la ligne hiérarchique.

Suites concrètes données par les employeurs aux 11 avis positifs :

- 4 dossiers ont donné lieu à des décisions juridictionnelles concomitantes du juge administratif qui ont rejeté les recours des agents sur les mêmes motifs ;
- 4 refus des conclusions du rapport (fin de non-recevoir opposée par l'employeur) ;
- 2 enquêtes administratives en cours (conformément aux préconisations de la LEA) ;
- 1 signalement clos après prise en compte des conclusions de la LEA par l'employeur.

2. Au titre du dispositif interne :

A noter : les opérateurs du ministère ne sont pas concernés par le dispositif interne.

11 signalements ont été recensés par la DRH en 2023 contre 15 en 2022.

2 émanent de directions d'administration centrale et 9 des services déconcentrés (8 directions régionales et 1 territoire d'outre-mer).

2.1 Profils des signalants

10 signalements émanent d'agents féminins, 1 émane d'un agent dont le genre n'a pas été communiqué par le service ;

4 relèvent de la catégorie A, 5 de la catégorie B, 2 catégories n'ont pas été indiquées par les services.

2.2 Typologie des signalements recensés

8 signalements évoquent une situation de harcèlement moral ;

2 évoquent une situation de discrimination directe ;

1 évoque une situation d'agissement sexiste.

2.3 Profil des mis en cause

9 signalements mettent en cause la hiérarchie directe ;

2 signalements mettent en cause des membres du collectif de travail hors hiérarchie

2.4 Etat du traitement par l'administration

4 traitements sont déclarés clos (=actions concrètes conduites par les directions d'emploi) par les services ;

7 signalements sont en cours de traitement (dont une procédure disciplinaire en cours d'instruction).