



Syndicat de la juridiction
administrative

**Audition par la mission d'audit interne portant sur les
cellules d'écoute RPS et Discriminations, violences
sexistes ou sexuelles**

5 octobre 2022

Vos représentant(e)s SJA :

Maguy Fullana (présidente)

Virgile Nehring (secrétaire général adjoint)

Anne-Laure Delamarre (élue au CSTA et membre du conseil syndical)

En juin 2022 et dans le cadre du suivi du label égalité / diversité, le secrétariat général du Conseil d'Etat a décidé de lancer une mission d'audit interne portant sur les cellules d'écoute sur les risques psycho-sociaux (il en existe trois actuellement : l'une pour le Conseil d'Etat, l'autre pour les TA-CAA et la troisième pour la CNDA) et une cellule commune à toute la juridiction administrative dédiée aux signalements relevant de discriminations et de violences sexuelles et sexistes.

Dans le cadre de cet audit interne, vos représentant(e)s SJA ont été auditionné(e)s par Antoine Berrivin, premier conseiller, et par Nicolas Jau, auditeur au Conseil d'Etat.

* * *

Vos représentant(e)s ont, à titre liminaire, partagé le constat évoqué dans la lettre de mission que les cellules en place ne fonctionnent pas bien, eu égard à la faiblesse du nombre de saisines. Pour mémoire, en 2021, la cellule RPS du CE a été saisie à deux reprises, la cellule RPS des TA-CAA a été saisie quatre fois – trois saisines concernant la même situation, la cellule RPS de la CNDA a été saisie six fois et la cellule violences sexistes et sexuelles et discriminations a été saisie à trois reprises.

Si vos représentant(e)s SJA ont salué la démarche d'audit des cellules, il a été rappelé que les difficultés rencontrées dépassaient très largement le seul fonctionnement des cellules et relevaient d'un problème systémique et culturel.

Les cellules ne peuvent pas fonctionner si le système est défaillant dans l'ensemble en l'absence de volonté véritable d'améliorer les conditions de travail des magistrat(e)s et agent(e)s. Cela doit passer par la prise en compte de la charge de travail excessive, la promotion du bien-être au travail, le traitement concret et effectif des problématiques d'égalité professionnelle et de lutte contre les discriminations, la sensibilisation et la formation des managers et des personnels, la mise en œuvre de procédures disciplinaires lorsque des fautes de cette nature sont identifiées, etc.

Aussi et bien que cela excède le champ de la mission d'audit, le SJA a souhaité rappeler l'importance de réaliser une réflexion d'ensemble sur les solutions permettant d'améliorer la prévention et le traitement des RPS, des violences sexuelles et sexistes et des discriminations.

Vos représentant(e)s ont présenté des pistes de réflexion suivantes :

- [Améliorer la connaissance et le fonctionnement](#) des cellules ;
- Dresser un [état des lieux complet](#) en matière de RPS, de discriminations et de violences sexuelles et sexistes ;
- Développer la [formation des personnels](#) ;

- Dénoncer et punir en cas de faute disciplinaire et susceptible de qualification pénale

I. Améliorer la connaissance et le fonctionnement des cellules

Dans la recherche des causes et sans prétendre à l'exhaustivité, nous avons évoqué :

- Le fait que le dispositif des cellules est mal connu et n'est accompagné d'aucune pédagogie particulière ; l'absence de communication à intervalles réguliers de la part du gestionnaire ; la difficulté d'accès à l'information sur l'intranet : difficulté à trouver les informations concernant la cellule RPS : l'onglet dédié à la cellule RPS figure dans la rubrique « informations pratiques » et n'y figurent que peu d'informations précises et adaptées aux métiers et aux conditions d'exercice dans les juridictions ; l'onglet dédié à la cellule discriminations et violences sexuelles et sexistes figure dans la rubrique « ressources humaines » et comporte davantage d'exemples détaillés mais généraux.
- Les difficultés à parler et à aller jusqu'à l'acte de saisine : culpabilisation / remise en cause des victimes ; peur des représailles ; tendance à la minimisation des faits.
- Le problème de la confidentialité : sauf si le chef de juridiction est concerné directement, celui-ci est immédiatement informé de la saisine.
- Le refus de prendre en compte les saisines provenant d'organisations syndicales, qui sont souvent des interlocuteurs de confiance pour les collègues, peuvent recueillir la parole et saisir les cellules avec leur assentiment.
- La faiblesse des suites données, notamment sur le plan disciplinaire, et le coût humain et psychologique pour les victimes d'une procédure.

Les propositions suivantes ont dès lors été présentées par le SJA :

- Renforcer la communication pour améliorer la prévention et le traitement des situations de tension voire de harcèlement

Les cellules ont été instituées pour être saisies des problèmes le plus tôt possible et éviter que ne naissent des situations de blocage. Dans cette optique, il convient de :

- Améliorer la communication autour des cellules et ce, à intervalles réguliers.
- Faire connaître la possibilité de saisir les cellules simplement pour échanger et obtenir des conseils, sans aucune obligation d'aller au bout de la procédure et indiquer la temporalité à laquelle la cellule peut ou doit être saisie : dès que l'on se demande s'il y a un problème, et pas quand on est sûr qu'il y en a un !

- Inciter le Conseil d'Etat à développer une communication bienveillante et pédagogique sur les bonnes pratiques s'agissant de la saisine des cellules.
- Inciter le Conseil d'Etat à mettre en œuvre une communication vers l'ensemble des juridictions administratives, pour détecter les victimes de ces situations (violences sexistes et sexuelles, violences morales etc.).
- Élargir les possibilités de saisines des cellules, pour améliorer le traitement des situations problématiques

Les possibilités de saisine des cellules doivent être élargies. Le baromètre social montre que les victimes de discrimination en parlent d'abord à leurs collègues ou à leur encadrant : il faut que ces personnes puissent saisir les cellules.

Vos représentant(e)s ont rappelé que les saisines effectuées par les organisations syndicales peuvent permettre une protection des victimes qui n'osent pas être à l'initiative d'une telle procédure, qu'elles appellent pourtant de leurs vœux, de peur d'être sanctionné(e)s ou mal perçu(e)s.

- Améliorer le fonctionnement des cellules

Sur la fusion des cellules, vos représentant(e)s ont indiqué que l'essentiel est que la saisine d'une cellule, même mal dirigée, puisse être traitée et non rejetée comme irrecevable.

Vos représentant(e)s ont également insisté sur la nécessité d'une formation adaptée des membres des cellules à l'écoute active, aux situations de souffrance au travail, de management toxique, de harcèlement, aux violences sexuelles ou sexistes etc.

Une fois la cellule saisie, la confidentialité doit être assurée, y compris vis-à-vis du chef de juridiction, à tout le moins lors de la saisine et pendant l'instruction de la saisine. La confidentialité ne devrait pouvoir être levée qu'avec l'accord de la victime.

Pour ce faire, si les cellules restent internes aux juridictions administratives (présence de membres de la DRH), la même confidentialité doit être assurée vis-à-vis du gestionnaire.

La présence de membres de la MIJA au sein des cellules nous paraît par ailleurs devoir être exclue compte tenu du rôle qu'est appelée à jouer la MIJA en cas de mise en œuvre d'une procédure disciplinaire.

Dans ce contexte, le SJA s'est montré favorable à une expérimentation de cellules externalisées pour garantir une meilleure confidentialité des procédures sous réserve que le prestataire extérieur soit sensibilisé aux conditions particulières d'exercice de notre activité.

II. Dresser un état des lieux complet en matière de RPS, de discriminations et de violences

Les résultats des différents baromètres sociaux organisés au Conseil d'Etat, dans les TA-CAA et à la CNDA mettent en évidence que les cellules RPS sont connues par 70 % des

personnels. La cellule violences sexuelles et sexistes et discriminations est moins connue : 67 % pour le CE, 59 % pour les TA-CAA et 46 % pour la CNDA.

De l'aveu même de la lettre de mission, si, d'après ces mêmes résultats, le nombre de personnes s'estimant victimes, ces personnes estiment en règle générale que leur situation n'a pas été traitée correctement.

Les questions posées par le baromètre social sont nettement insuffisantes pour dresser un état des lieux complet de la situation. Le SJA a cherché, dans le cadre de la réunion de dialogue social organisée en janvier 2022 sur la qualité de vie au travail, à compléter auprès de ses adhérentes et adhérents ces résultats : 10 % des personnes ont déclaré avoir été victime de violences sexuelles, propos ou comportements sexistes dans les juridictions administratives. 40 % des répondant(e)s ont répondu avoir souffert dans les juridictions administratives de violences morales (sentiment d'être dénigré ou déconsidéré, comportements ou propos déplacés) ou de mal être au travail au travail en raison de difficultés relationnelles accrues.

Il apparaît nécessaire de sonder l'ensemble des personnels afin de disposer d'un état des lieux complet et précis, qui serait en outre de nature, s'il est bien conduit, à permettre une prise de conscience de faits parfois, consciemment ou inconsciemment, minorés par les victimes et donc non déclarés spontanément.

III. Développer la formation des personnels pour améliorer la prévention

Les magistrat(e)s sont stressé(e)s et il n'est pas toujours facile de travailler en collégialité, en raison de tensions interpersonnelles, d'incompatibilités ou encore de comportements déplacés, qui n'ont pas lieu d'être. La formation des magistrat(e)s sur ces sujets est une priorité.

Dans cette optique, il convient de :

- Perfectionner la formation, dès la formation initiale et aux étapes clés de la carrière, sur la collégialité et les relations interpersonnelles au sein d'une chambre afin de former l'ensemble des collègues, le management par le dialogue et la gestion des situations conflictuelles ;
- Former les personnels à l'égalité professionnelle et à la lutte contre les discriminations dans le cadre de formations obligatoires, en présentiel, et adaptées aux fonctions de chacune et chacun : si dans le cadre du protocole relatif à l'égalité professionnelle, de telles formations sont prévues, elles sont particulièrement timides pour les managers alors qu'ils ont un rôle clé à jouer.
- Inciter à l'organisation de temps d'échange avec chaque membre de la chambre à échéances régulières, dédiés aux relations interpersonnelles, qui se dérouleraient en dehors de l'évaluation annuelle.
- Apprendre à identifier les situations anormales et à dire « non » tout de suite, aussi bien pour les victimes que pour les personnes témoins de comportements inappropriés au travail.

IV. Dénoncer et punir en cas de faute disciplinaire et susceptible de qualification pénale

Le Conseil d'Etat doit prendre son rôle de gestionnaire à cœur et demander à la MIJA de diligenter des enquêtes administratives, engager des poursuites disciplinaires de façon systématique lorsque les conditions sont remplies et utiliser l'article 40 du code de procédure pénale.

Vos représentant(e)s ont insisté sur la nécessité de communiquer davantage sur les procédures disciplinaires en cours ou passées, notamment par une information sur les sanctions disciplinaires infligées, dans le respect de l'anonymat de la personne poursuivie et des victimes et ce, dans une démarche d'exemplarité.