

Harcèlement, violences sexistes et sexuelles... Le bilan des cellules d'écoute des ministères

Bastien Scordia

Où en est la mise en œuvre de l'accord de novembre 2018 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique ? Le neuvième comité de suivi de cet accord s'est tenu ce jeudi 19 octobre en présence du ministre de la Transformation et de la Fonction publiques, Stanislas Guerini. Un comité où l'administration a notamment présenté un bilan de l'instauration des "cellules d'écoute" dans les ministères.

L'accord de 2018 prévoit en effet la mise en place de "*dispositifs de signalement, de traitement, et de suivi des violences sexuelles et sexistes auprès de chaque employeur public*". Une obligation désormais inscrite dans le code général de la fonction publique (CGFP) à la suite de la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019.

Comme indiqué à l'article L.135-6 de ce code, tous les employeurs doivent en effet désormais mettre en place de telles cellules "*ayant pour objet de recueillir les signalements des agents qui s'estiment victimes d'atteintes volontaires à leur intégrité physique, d'un acte de violence, de discrimination, d'harcèlement moral ou sexuel, d'agissements sexistes, de menaces ou de tout acte d'intimidation*". Les employeurs sont aussi chargés d'orienter les agents concernés "*vers les autorités compétentes en matière d'accompagnement, de soutien et de protection des victimes et de traitement des faits signalés*".

69 % des saisines faites par les femmes

Fondé sur les données de 2023, le bilan présenté aujourd'hui par la direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) fait suite à un premier état des lieux dressé en 2021. Pour la fonction publique d'État, il en ressort que l'ensemble des ministères ont satisfait à leur obligation de mettre en place un dispositif de signalement.

Il s'avère aussi que les femmes ont davantage saisi ces cellules d'écoute que les hommes. En 2023, 69 % des saisines ont ainsi été faites par des femmes contre 51 % en 2021. Les saisines concernent à 46 % des agents de catégorie A ou A+, à 27 % des catégorie C et à 22 % des catégorie B.

Le harcèlement moral représente toujours le premier motif de saisine de ces dispositifs de signalement, et ce à hauteur de 59 %. La part de ce motif dans l'ensemble des saisines diminue néanmoins de 2 points par rapport à 2021.

Davantage de signalements donnant lieu à une "qualification avérée"

La part des saisines pour des motifs de discrimination et de violence sexuelle (harcèlement, agression) diminue aussi par rapport à 2021, pour s'établir respectivement à 20 % et 6 % en 2023 (contre 23 % et 15,8 % en 2021). À l'inverse, la part des saisines pour agissements sexistes augmente (4 % après 2 %), tout comme la part des saisines pour violence (1 % après 0,2 %).

Onze pourcents de saisines sont également catégorisées dans le motif "autres". Cette catégorie "*recouvre les inégalités de traitement qui ne sont pas fondées sur un motif prohibé de discrimination ou les signalements en cours de qualification qui généreront un ajustement du bilan statistique pour 2023*", explique la DGAFP dans son bilan.

Et quid des suites données à ces signalements auprès des cellules d'écoute ? La part des saisines qui donnent lieu à une "qualification avérée" est en augmentation (13 % en 2023 contre 4 % en 2021). "*Cela peut traduire une meilleure appropriation du dispositif par les agents qui le saisissent à meilleur escient qu'en 2021*", indique la DGAFP. À l'inverse, la part des signalements qui aboutissent à une sanction de l'auteur des faits est en légère diminution (2 % contre 3 % en 2021), tout comme ceux donnant lieu à une action contentieuse (2 % contre 4 %). Enfin, 32 % des signalements donnent lieu à une "simple information" (contre 39 % en 2021). À noter par ailleurs qu'1 % des signalements entraîne une saisine du Défenseur des droits.