



Union Nationale des Syndicats Autonomes

Ministère des Solidarités et de la Santé
UNSA SYNAASS - Pièce 0335 - 14, avenue Duquesne 75350 PARIS SP 07
Tel : 01.40.56.56.88 ou 01.40.56.45.88
E-mail : syndicat-uns-a-federation-sante-cohesion-sociale@sante.gouv.fr

Paris, le 23 juin 2023

COMPTE RENDU DU 22 JUIN 2023 FORMATION SPECIALISEE DU COMITÉ SOCIAL D'ADMINISTRATION MINISTERIEL « AFFAIRES SOCIALES »

Représentants pour l'UNSA Santé-Cohésion Sociale :

REPRESENTANTS	DIRECTIONS	TELEPHONES	E-MAILS
Titulaires :			
Pascal LEPRETRE	UNSA	01.40.56.76.42	Pascal.LEPRETRE@sante.gouv.fr
Jean-Pierre SEVERE	UNSA	01.40.56.89.60	Jean-pierre.severe@sante.gouv.fr
Stéphane BERNARD	ARS 75	01 44.02.02.44	Stephane.bernard@ars.sante.fr
Sophie JACQUOT-GAUTIN	DAJ	01.40.56.60.79	Sophie.JACQUOT-GAUTIN@sg.social.gouv.fr
Alain OLMOS	UNSA	01.40.56.46.50	Alain.olmos@sante.gouv.fr
Suppléants :			
Sylvie MALINGREY	UNSA	01.40.56.45.88	Sylvie.malingrey@sante.gouv.fr
Bénédicte DAUSSY	DFAS	01.40.56.73.91	Benedicte.daussy@sg.social.gouv.fr
Marie-Aimée LEBLANC	DICOM	01.40.56.62.77	Marie-aimée.leblanc@sante.gouv.fr
Bruno CHAMPION	DGS	01.40.56.79.44	Bruno.champion@sante.gouv.fr
Sébastien LESTERLE	DGS	01.40.56.71.86	Sebastien.lesterle@sante.gouv.fr

Ordre du jour

1. Présentation de la cellule de veille ministérielle et son règlement intérieur (pour information), et désignation des représentants du personnel (pour avis)
2. Observations de la formation spécialisée pour le règlement intérieur du CSA M AS (pour échanges)
3. Présentation de la méthode d'élaboration du PAPRI Pact (pour information)
4. Bilan de la mise en œuvre du dispositif de signalement en application de l'arrêté du 26 mai 2021 (pour information)
5. Questions diverses

Cette réunion était placée sous la présidence de Mme Géraldine BOFILL
L'UNSA assure le Secrétariat de séance.

* * * * *

1/ Présentation de la cellule de veille ministérielle et son règlement intérieur (pour information), et désignation des représentants du personnel (pour avis)



Département QVT et médecine de prévention
Mission de la qualité de vie au travail - santé sécurité au travail

Secrétariat général
Direction des ressources humaines

Cellule de veille ministérielle

Règlement intérieur

Le présent règlement intérieur a pour objet de fixer les modalités d'organisation et de fonctionnement de la cellule de veille ministérielle.

I- Rôle de la cellule de veille ministérielle

La cellule de veille ministérielle fait partie du système d'excellence de prévention des risques psychosociaux validé par le Secrétaire général des ministères chargés des affaires sociales.

Elle a pour mission d'accompagner les directions de l'administration centrale et DREETS dans la mise en œuvre de leur cellule de veille, d'en assurer le suivi et le recensement. Elle propose également d'accompagner dans cette démarche les ARS qui en feraient la demande.

Elle est en contact régulier avec les acteurs locaux.

La cellule de veille ministérielle apporte un appui aux services, le cas échéant, dans leur gestion des situations individuelles et/ou collectives difficiles en lien avec les risques psychosociaux (RPS).

Elle n'est compétente qu'en matière de RPS et n'a pas vocation à se substituer aux dispositifs réglementaires existants mais d'intervenir en complémentarité.

II- Composition

La cellule de veille ministérielle est composée des acteurs suivants :

- La DRH ou son représentant ;
- Le chef du département QVT et médecine de prévention ou son représentant ;
- Le médecin coordonnateur national ;
- Le chef de la mission QVT-SST ;
- La chargée de mission sur la prévention des RPS ;
- La conseillère nationale de prévention ;
- Représentant du personnel : un titulaire et un suppléant pour chaque secteur.

D'autres acteurs pourront être sollicités, le cas échéant, pour apporter leur concours dans l'appui aux services tel que défini au point I.

III- Règles de déontologie

Les membres de la cellule de veille ministérielle s'astreignent au respect de la confidentialité et du secret professionnel. Ils s'engagent à respecter les principes de neutralité, équité et impartialité.

IV- Périodicité des réunions

La cellule de veille ministérielle se réunit en tant que de besoin en appui des cellules de veille locales.

Elle se réunit également une fois par an pour étudier le bilan annuel tel que défini au point VII.

V- Modalités de saisine

Elle est saisie par les cellules de veille locales.

Pour cela, il convient de saisir Madame Florence DEBIAIS, chargée de mission RPS au sein de la mission QVT, SST (florence.debiais@sg.social.gouv.fr ou drh.qvt-sst@sg.social.gouv.fr) qui assure par ailleurs le secrétariat de la cellule de veille ministérielle.

VI- Modalités de fonctionnement

Sur saisine des cellules de veille locales, la cellule de veille ministérielle apporte un appui et un conseil dans le traitement de leurs situations complexes.

A partir du bilan présenté dans les conditions prévues au point VII, elle propose des pistes de réflexions et/ou des actions que les cellules de veille locales peuvent déployer.

VII- Bilan

Chaque année, la cellule de veille ministérielle centralise les bilans d'activité des cellules de veille locale (DAC, DREETS, ARS) et en rédige un bilan national.

VIII- Communication

Une communication sur l'existence de cette cellule de veille sera faite via différents canaux de communication (PACo, INdI, lettre de la DRH...).

OBSERVATIONS DE L'UNSA

Suite aux objections émises par les organisations syndicales sur le projet initial, la Présidente décide le report du vote à la prochaine réunion de la formation spécialisée du CSA ministériel Affaires sociales. Au lieu d'un projet de règlement intérieur, l'administration proposera un document guide

plus adapté qui permettra de décliner le concept de cellule de veille des RPS dans les différentes structures dépendant du ministère. Cette solution devrait faciliter le rattachement dans le champ de la cellule de veille ministérielle - en plus des directions d'administration centrale et des DREETS - des ARS et des DDI (DDETS et DDETSPP), ce qui constitue une revendication forte de l'UNSA

Par ailleurs, un bilan de la cellule veille ministérielle – laquelle fonctionne depuis sa présentation aux instances de représentation du personnel en 2021 - fera l'objet d'une présentation au dernier trimestre 2023.

2/ Observations de la formation spécialisée pour le règlement intérieur du CSA M AS (pour échanges)

Projet de règlement intérieur CSA M « affaires sociales »

Article 1^{er}

Le présent règlement intérieur a pour objet de fixer, dans le cadre des lois et règlements en vigueur, les conditions de fonctionnement du comité social d'administration ministériel secteur « Affaires sociales », de sa formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et des conditions de travail qui lui est rattachée.

I. Dispositions générales

Article 2

Le comité débat au moins une fois par an de la programmation de ses travaux.

Article 3

I. Le comité social d'administration tient au moins deux réunions par an sur convocation de son président, soit à son initiative, soit à la demande écrite de la moitié au moins des représentants titulaires du personnel du comité.

Dans ce dernier cas, la demande précise la ou les questions à inscrire à l'ordre du jour. Dans la mesure du possible, elle est transmise par un écrit unique. Le comité se réunit dans le délai maximal de deux mois à compter de la date de réception par l'administration des demandes émanant de la moitié au moins des représentants du personnel du comité.

II. Afin de permettre la mise en œuvre de l'ensemble des attributions en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail, la ou les formations spécialisées tiennent au moins une réunion par an.

Lorsque la réunion de la formation spécialisée fait suite à un accident ayant entraîné ou ayant pu entraîner des conséquences graves en application de l'article 64 du décret n° 2020-1427 du 20 novembre 2020, elle est organisée dans les plus brefs délais. En présence d'un danger grave et imminent et en cas de divergence entre le chef de service et le représentant du personnel sur la réalité du danger ou les mesures pour y remédier, elle se tient dans les vingt-quatre heures conformément aux dispositions du troisième alinéa de l'article 67 du décret du 20 novembre 2020. Dans ce dernier cas, le président en informe l'inspecteur du travail en lui précisant qu'il peut y assister.

Un calendrier prévisionnel annuel peut être élaboré pour programmer les visites de site prévues à l'article 63 du même décret.

II. Convocation à la réunion du comité et de la formation spécialisée

Article 4

I. Le président du comité convoque les représentants titulaires du personnel. Il en informe leur chef de service.

Les convocations leur sont adressées, accompagnées de l'ordre du jour et des documents qui s'y rapportent par voie électronique, quinze jours au moins avant la date de la réunion. En cas d'urgence, ce délai peut être ramené à huit jours. Des garanties techniques doivent assurer l'origine et l'intégrité des convocations et leur réception par les personnes concernées.

Les membres suppléants sont informés dans les mêmes conditions et l'ensemble des documents leur est transmis.

Tout membre titulaire qui ne peut pas répondre à la convocation doit en informer ou en faire informer immédiatement le président du comité. L'organisation syndicale au titre de laquelle aurait dû siéger le membre titulaire empêché indique au président le suppléant qui assiste avec voix délibérative à la séance.

Au début de la réunion, le président communique au comité la liste des participants.

II. Le président de la formation spécialisée convoque les représentants titulaires du personnel. Il en informe leur chef de service.

Les convocations leur sont adressées accompagnées de l'ordre du jour et des documents qui s'y rapportent par voie électronique, quinze jours au moins avant la date de la réunion. En cas d'urgence, ce délai peut être ramené à huit jours. Des garanties techniques doivent assurer l'origine et l'intégrité des convocations et leur réception par les personnes concernées.

Les membres suppléants sont informés dans les mêmes conditions et l'ensemble des documents leur est transmis.

Tout membre titulaire qui ne peut pas répondre à la convocation doit en informer ou en faire informer immédiatement le président de la formation spécialisée. L'organisation syndicale au titre de laquelle aurait dû siéger le membre titulaire empêché indique au président le suppléant qui assiste avec voix délibérative à la séance.

Au début de la réunion, le président communique à la formation spécialisée la liste des participants.

Article 5

I. Pour le comité ou la formation spécialisée, le président peut, à son initiative ou à la demande des membres représentants du personnel, convoquer les experts mentionnés à l'article 88 du décret du 20 novembre 2020 afin qu'ils soient entendus sur un point inscrit à l'ordre du jour.

II. Ils sont convoqués quarante-huit heures au moins avant l'ouverture de la réunion. Toutefois, ce délai peut être plus bref dans le cas où la réunion est motivée par l'urgence.

Article 6

I. Lorsqu'il est fait application des dispositions de l'article 77 du décret du 20 novembre 2020, le président du comité convoque aux réunions du comité, le médecin du travail, l'assistant de prévention et, le cas échéant, le conseiller de prévention prévus à l'article 4 du décret n° 82-453 du 28 mai 1982 compétents pour le service concerné. Il informe également l'inspecteur santé sécurité au travail prévu à l'article 5 du même décret, de la tenue de la réunion. Le président leur transmet l'ordre du jour de la réunion et l'ensemble des documents qui s'y rapportent.

Le président du comité, de sa propre initiative ou à la demande de la majorité des membres représentants du personnel, peut demander à ce que l'inspecteur santé sécurité au travail, le médecin du travail, l'assistant de prévention et, le cas échéant, le conseiller de prévention soient entendus sur les points mentionnés aux 4° et au 8° de l'article 48 et au 4° de l'article 50 du décret du 20 novembre 2020.

- II. Le président de la formation spécialisée convoque aux réunions de la formation, le médecin du travail, l'assistant de prévention et, le cas échéant, le conseiller de prévention prévus à l'article 4 du décret n° 82-453 du 28 mai 1982 compétents pour le service concerné. Il informe également l'inspecteur santé sécurité au travail prévu à l'article 5 du même décret, de l'organisation de la réunion.
- III. Le président leur transmet l'ordre du jour de la réunion et l'ensemble des documents qui s'y rapportent.

Article 7

I. Dans le respect des dispositions des articles 47 à 55, 76 et 77 du décret du 20 novembre 2020, l'ordre du jour de chaque réunion du comité est arrêté par le président. L'ordre du jour précise les points soumis au vote.

Cet ordre du jour est adressé par voie électronique aux membres du comité au moins quinze jours avant la séance, en même temps que les convocations. S'ils ne peuvent être transmis en même temps que les convocations et que l'ordre du jour, les documents se rapportant à l'ordre du jour doivent être adressés aux membres du comité au plus tard huit jours avant la date de la réunion. En cas de dysfonctionnement électronique, ces documents peuvent être transmis par tout moyen.

A l'ordre du jour visé aux deux premiers alinéas du présent article, sont adjointes toutes questions relevant de la compétence du comité en application des articles 48 à 55 et 77 du décret du 20 novembre 2020, dont l'examen est demandé par écrit au président du comité par la moitié au moins des représentants titulaires du personnel au moins cinq jours avant la date de la réunion. Ces questions sont alors transmises par son président à tous les membres du comité au moins quarante-huit heures avant la date de la réunion.

II. Dans le respect des dispositions des articles 56 à 74 et 79 et 80 du décret du 20 novembre 2020, l'ordre du jour de chaque réunion de la formation spécialisée est arrêté par le président, après consultation du secrétaire de la formation désignée selon les modalités prévues à l'article 11 du présent règlement intérieur. Le secrétaire peut proposer l'ajout de points à l'ordre du jour, après échanges avec les autres représentants du personnel.

Cet ordre du jour est adressé par voie électronique aux membres de la formation spécialisée au moins quinze jours avant la séance, en même temps que les convocations. S'ils ne peuvent être transmis en même temps que les convocations et que l'ordre du jour, les documents se rapportant à l'ordre du jour doivent être adressés aux membres de la formation au plus tard huit jours avant la date de la réunion. Toutefois, ce délai peut être plus bref en cas d'urgence, comme précisé à l'article 4 du présent règlement intérieur. En cas de dysfonctionnement électronique, ces documents peuvent être transmis par tout moyen.

Les observations et suggestions relatives à la prévention des risques professionnels et à l'amélioration des conditions de travail consignées sur le registre de santé et de sécurité au travail de chaque service, font l'objet d'un point fixé à l'ordre du jour de chaque formation spécialisée.

Article 8

Afin de permettre un travail en séance dans les meilleures conditions, les représentants du personnel sont invités à présenter, le cas échéant, des amendements au plus tard deux jours ouvrables avant la date de la séance.

III. Déroulement des réunions du comité et de la formation spécialisée

Article 9

Après avoir vérifié que le quorum est réuni, le président du comité et le président de la formation spécialisée ouvrent la réunion. Ils rappellent les points inscrits à l'ordre du jour, et ceux d'entre eux qui seront soumis au vote.

Le président du comité ou de la formation spécialisée, peut, de sa propre initiative ou à la demande de la majorité des membres présents ayant voix délibérative, décider en début de séance d'examiner les points dans un ordre différent de celui fixé par l'ordre du jour.

Article 10

Si les conditions de quorum exigées par le premier alinéa de l'article 89 du décret du 20 novembre 2020 ne sont pas remplies, une nouvelle convocation à une réunion est envoyée au plus tard dans un délai de huit jours aux membres du comité ou de la formation spécialisée. Ce délai doit être minoré dans les hypothèses d'urgence mentionnées à l'article 3 du présent règlement intérieur. Le comité et la formation spécialisée siègent alors quel que soit le nombre de représentants présents.

Article 11

Le président du comité et le président de la formation spécialisée sont chargés de veiller à l'application des dispositions réglementaires auxquelles sont soumises les délibérations ainsi qu'à l'application du présent règlement intérieur. D'une façon plus générale, ils dirigent les débats, font procéder au vote et sont chargés d'assurer la bonne tenue et la discipline des réunions.

Article 12

I. Le secrétariat de séance du comité est assuré par un agent désigné à cet effet. Un représentant du personnel est désigné par le comité en son sein pour assurer les fonctions de secrétaire adjoint.

La désignation du secrétaire adjoint s'effectue soit à la suite de chaque renouvellement du comité et pour toute la durée du mandat de celui-ci, soit pour une durée plus courte.

II. Le secrétaire de la formation spécialisée est désigné par les représentants du personnel qui la composent parmi les seuls membres titulaires. La désignation du secrétaire s'effectue soit à la suite de chaque renouvellement de la formation spécialisée et pour toute la durée du mandat de celle-ci, soit pour une durée plus courte.

Le secrétaire de la formation spécialisée contribue au bon fonctionnement de la formation spécialisée. Il est l'interlocuteur de l'administration et effectue une veille entre les réunions de la formation. Il transmet aux autres représentants du personnel les informations qui lui sont communiquées par l'administration, il aide à la collecte d'informations et à leur transmission.

L'autorité auprès de laquelle est placée la formation spécialisée désigne un agent pour assurer le secrétariat administratif de la formation. Ce dernier assiste à ses réunions.

Article 13

Les experts mentionnés à l'article 88 du décret du 20 novembre 2020 convoqués par le président du comité ou par le président de la formation spécialisée n'ont pas voix délibérative.

Article 14

Les représentants suppléants du personnel qui n'ont pas été convoqués pour remplacer un représentant titulaire, peuvent assister aux réunions du comité ou de la formation spécialisée dont ils sont membres conformément aux dispositions de l'article 88 du décret du 20 novembre 2020. Ces représentants suppléants sont informés par le président de la tenue de chaque réunion.

L'information des représentants suppléants comporte l'indication de la date, de l'heure, du lieu et de l'ordre du jour de la réunion, ainsi que la transmission de tous les documents communiqués aux membres convoqués pour siéger avec voix délibérative.

L'information et la transmission des documents s'effectuent par voie électronique. En cas de dysfonctionnement électronique, elle peut s'effectuer par tout moyen.

Article 15

Le médecin du travail, l'assistant de prévention et, le cas échéant le conseiller de prévention qui ont été convoqués en application de l'article 6 du présent règlement intérieur, participent aux débats, mais ne prennent pas part aux votes. Ces dispositions sont également applicables à l'inspecteur santé sécurité au travail.

Article 16

Les documents complémentaires utiles à l'information du comité et de la formation spécialisée autres que ceux transmis avec la convocation peuvent être lus ou distribués pendant la réunion à la demande du président ou d'au moins un des membres de l'instance ayant voix délibérative, avec l'accord du président.

Article 17

Seuls les représentants titulaires du personnel participent aux votes. Les représentants du personnel suppléants n'ont voix délibérative qu'en l'absence des titulaires qu'ils remplacent.

Sur tout point à l'ordre du jour, tout représentant du personnel présent ayant voix délibérative peut demander qu'il soit procédé à un vote sur des propositions formulées par le président ou des propositions émanant d'un ou plusieurs représentants du personnel ayant voix délibérative.

La question ou le projet de texte soumis au vote est celle ou celui figurant à l'ordre du jour, éventuellement modifié suite aux propositions faites par le comité ou la formation spécialisée et acceptées par leur président.

En toute matière, il ne peut être procédé à un vote avant que chaque membre présent ayant voix délibérative, ait été invité à prendre la parole.

S'il est procédé à un vote, celui-ci a lieu à main levée. Un représentant titulaire qui quitte la séance, et qui ne peut être remplacé par un suppléant, peut donner délégation à un autre membre du comité pour voter en son nom.

Article 18

L'avis du comité ou de la formation spécialisée est favorable ou défavorable lorsque la majorité des membres présents votant en leur nom et le cas échéant, au nom du membre titulaire absent dont ils ont reçu délégation, s'est prononcée en ce sens. Les abstentions sont admises. A défaut de majorité, l'avis est réputé avoir été donné ou la proposition formulée.

L'abstention ne peut être décomptée ni comme un vote favorable ni comme un vote défavorable.

Si un membre présent ayant voix délibérative choisit de ne pas participer au vote, ce choix est assimilé à une abstention.

Les règles définies au présent article s'appliquent, le cas échéant, aux projets d'amendements mentionnés à l'article 8.

Article 19

En cas de vote unanime défavorable des représentants du personnel présent ayant voix délibérative du comité sur un projet de texte prévu à l'article 48 du décret du 20 novembre 2020, ce projet fait l'objet d'un réexamen et une nouvelle délibération est organisée dans un délai qui ne peut être inférieur à huit jours et excéder trente jours.

La nouvelle convocation doit être adressée dans un délai de huit jours au moins à compter de la première délibération. Avec cette convocation, est adressé le texte soumis au vote lors de la première délibération. Durant le délai de réflexion compris entre la première et la seconde délibération, l'administration fait connaître les modifications éventuelles proposées au projet de texte aux représentants du personnel quarante-huit heures au moins avant la réunion au cours de laquelle aura lieu la seconde délibération. Toutefois, des modifications éventuelles peuvent également être présentées en séance.

Article 20

Le président du comité ou de la formation spécialisée peut décider, à son initiative ou à la demande d'un membre ayant voix délibérative, une suspension de séance. Il prononce, le cas échéant, la clôture de la réunion après épuisement de l'ordre du jour.

Article 21

Le secrétaire de séance du comité et l'agent chargé d'assurer le secrétariat administratif de la formation spécialisée établissent le procès-verbal de la réunion.

Pour chaque point inscrit à l'ordre du jour, ce document comprend le compte-rendu des débats et, le cas échéant, la répartition du vote par organisation syndicale, à l'exclusion de toute indication nominative. De même le résultat et, le cas échéant, la répartition des votes concernant toute proposition formulée par le président et les représentants du personnel doivent figurer dans le procès-verbal.

Le procès-verbal de la réunion du comité est signé par le président et contresigné par le secrétaire de séance ainsi que par le secrétaire adjoint du comité. Le procès-verbal de la réunion de la formation spécialisée est signé par le président et contresigné par le secrétaire de la formation spécialisée. Ce document est transmis, dans un délai d'un mois, à chacun des membres titulaires et suppléants du comité ou de la formation spécialisée.

L'approbation du procès-verbal de la réunion constitue le premier point de l'ordre du jour de la réunion suivante.

Article 22

Dans un délai d'un mois après chaque réunion, l'administration porte à la connaissance des agents en fonction, par tout moyen approprié, les projets élaborés et les avis émis par le comité et la formation spécialisée.

Dans un délai de deux mois après chaque réunion, le président du comité et le président de la formation spécialisée adressent, par écrit, aux membres du comité ou de la formation spécialisée concernés le relevé des suites apportées à leurs propositions et avis.

Lors de chacune de leurs réunions, le comité et la formation spécialisée procèdent à l'examen des suites qui ont été apportées aux questions traitées et aux avis émis par l'instance lors de ses précédentes réunions.

Article 23

Seules les organisations syndicales disposant d'au moins un siège au comité ou à la formation spécialisée peuvent participer aux groupes de travail convoqués par l'administration et portant sur des sujets relevant de la compétence du comité ou de la formation spécialisée.

L'organisation syndicale désigne librement son ou ses représentants à ces groupes de travail. De même, lorsque le siège est détenu par des organisations syndicales ayant déposé une liste commune, le ou les représentants sont désignés librement par ces organisations.

Article 24

A la suite de l'intervention de l'un des fonctionnaires de contrôle mentionné aux articles 5 et 5-5 du décret n° 82-453 du 28 mai 1982, la formation spécialisée reçoit communication du rapport en résultant, de la réponse faite par l'autorité administrative compétente, ainsi que, le cas échéant, de la réponse faite par l'autorité ministérielle.

La formation spécialisée est également tenue informée des refus motivés de l'administration des propositions formulées par le médecin du travail en application de l'article 26 du décret du 28 mai 1982.

Article 25

Toutes facilités doivent être données aux membres titulaires et suppléants des comités et des formations spécialisées pour exercer leurs fonctions.

Une autorisation spéciale d'absence leur est accordée dans les conditions prévues par l'article 15 du décret n° 82-447 du 28 mai 1982 relatif au droit syndical dans la fonction publique.

Pour l'exercice des attributions relatives à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail, les membres des formations spécialisées ou, le cas échéant, les membres des comités, bénéficient des autorisations d'absence prévues par les articles 95 et 96 du décret du 20 novembre 2020 précité.

IV. Dispositions particulières à la réunion à distance du comité et de la formation spécialisée

Article 26

En cas d'urgence ou de circonstances particulières, et dans ce dernier cas sauf opposition de la majorité des membres représentants du personnel, le président du comité et le président de la formation spécialisée peuvent décider qu'une séance sera organisée par conférence audiovisuelle ou à défaut téléphonique, sous réserve que le président soit techniquement en mesure de veiller, tout au long de la séance, au respect des règles posées en début de celle-ci, afin que :

- N'assistent que les personnes habilitées à l'être. Le dispositif doit permettre notamment l'identification des participants et le respect de la confidentialité des débats vis-à-vis des tiers ;
- Chaque membre siégeant avec voix délibérative ait la possibilité de participer effectivement aux débats et aux votes.

Article 27

En cas d'impossibilité de tenir des réunions selon les modalités fixées à l'article précédent, lorsque l'instance doit être consultée, pour le comité ou la formation spécialisée le président peut décider qu'une réunion sera organisée par tout procédé assurant l'échange d'écrits transmis par voie électronique.

Les observations émises par chacun des membres sont immédiatement communiquées à l'ensemble des autres membres participants ou leur sont accessibles, de façon qu'ils puissent y répondre dans le délai prévu pour la réunion afin d'assurer la participation des représentants du personnel.

Article 28

Le règlement intérieur précisera les modalités de réunion, d'enregistrement et de conservation des débats et échanges ainsi que les modalités selon lesquelles des tiers peuvent être entendus par le comité ou la formation spécialisée.

Où

Les modalités de réunion, d'enregistrement et de conservation des débats et échanges ainsi que les modalités selon lesquelles des tiers peuvent être entendus par le comité ou la formation spécialisée sont précisées par l'instance, en premier point de l'ordre du jour de la réunion. Un compte-rendu écrit détaille les règles déterminées applicables pour la tenue de la réunion.

V. Dispositions finales

Article 29

En l'absence de formation spécialisée, le présent règlement intérieur est applicable au seul comité sous réserve des adaptations suivantes :

1°) Les attributions relatives à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail sont exercées par le comité social d'administration dans les conditions prévues :

- au II de l'article 3, au II de l'article 4, au II de l'article 6 et à l'article 24 du présent règlement intérieur ;
- au II de l'article 7 s'agissant des délais de convocation en cas d'urgence et de son dernier alinéa.

2) Il n'est pas fait application du premier alinéa du I de l'article 6, du II de l'article 12 ainsi que des dispositions applicables à la formation spécialisée fixées à l'article 21 du présent règlement intérieur.

Article 30

Les séances des comités ne sont pas publiques.

Les personnes participant, à quelque titre que ce soit, aux travaux des comités sociaux d'administration sont tenues à l'obligation de discrétion professionnelle à raison des pièces et documents dont ils ont eu connaissance à l'occasion de ces travaux conformément à l'article 92 du décret n°2020-1427.

Article 31

Toute modification du présent règlement intérieur type doit faire l'objet d'un examen dans les mêmes formes que celles requises pour son adoption.

OBSERVATIONS DE L'UNSA

Le document ci-dessus correspond au projet de règlement intérieur type – c'est-à-dire en-deçà duquel il n'est pas possible d'aller – élaboré par le ministère de la Fonction publique. Un tableau consolidé des propositions des différentes instances (CSA et formations spécialisées) du ministère du travail et du ministère « affaires sociales » sera communiqué en fin de semaine prochaine aux organisations syndicales pour dernières propositions de modification. La version consolidée du règlement intérieur fera l'objet d'un vote en réunion de CSA à la rentrée.



Secrétariat général
Direction des ressources humaines
Département QVT et médecine de prévention

Méthode d'élaboration du Programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail (PAPRI Pact)

FORMATION SPECIALISEE - CSA MINISTERIEL AFFAIRES SOCIALES

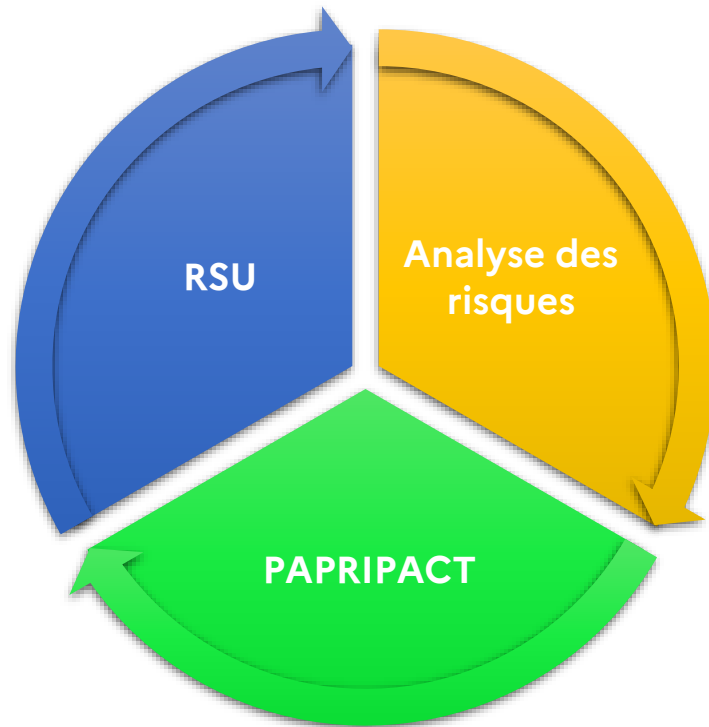
PRESENTATION

Textes :

- Loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique ;
- Décret n° 2020-1427 du 20 novembre 2020 relatif aux comités sociaux d'administration dans les administrations et les établissements publics de l'Etat ;
- Décret n°82-453 du 28 mai 1982 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique.

Démarche :

Dans le cadre de l'installation du CSA ministériel Travail-Emploi et de sa formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail, il est proposé la méthode suivante pour l'élaboration du programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail (PAPRI Pact).



ANALYSE DES RISQUES

La formation spécialisée procède à **l'analyse des risques professionnels** auxquels peuvent être exposés les agents notamment les femmes enceintes, ainsi que des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article L. 4161-1 du code du travail.

PAPRI Pact

Le président de la formation spécialisée du comité soumet pour avis à celle-ci un **programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail** établi à partir de l'analyse à laquelle il est procédé en application de l'article 73 et des informations relatives à la santé, la sécurité et aux conditions de travail contenues dans le rapport social unique (accessibles à la formation spécialisée conformément à l'article 72).

RSU

Les indicateurs relatifs à la santé, la sécurité et aux conditions de travail prévus au **rapport social unique** sont listées en annexe de ce document.

Risques professionnels

Accidents du travail, maladies professionnelles et violences sur agents

BDS FPE 043 Nombre d'accidents de service, accidents de trajet, maladies professionnelles (ventilées par tableau), maladies hors tableau, affections psychiques, reconnus imputable au service, ventilé selon les critères de répartition suivants :

- Gravité (avec ou sans arrêt de travail pour les accidents) ;
- Cause (pour les accidents) selon la nomenclature de l'assurance maladie ;
- Plage horaire de deux heures (pour les accidents) ;
- Catégorie ou niveau hiérarchique ;
- Métier ;
- Âge ou tranche d'âge ;
- Sexe.

Le croisement suivant est opéré :

- Type d'affection ET gravité (pour les accidents) ET Catégorie ou niveau hiérarchique ET Métier ET Sexe.

BDS FPE 044 Nombre d'accidents mortels reconnus imputables au service (distinguer accidents de la route et autres).

BDS FPE 045 Nombre d'accidents et de maladies ayant donné lieu à la reconnaissance d'une invalidité en distinguant temporaire ou permanente au cours de l'année.

BDS FPE 046 Nombre de nouvelles incapacités permanentes par suite d'un accident de service, de trajet ou d'une maladie professionnelle.

BDS FPE 047 Nombre de saisines du dispositif de signalement au cours de l'année, ventilé en fonction du motif de signalement.

BDS FPE 048 Nombre de saisines du dispositif de signalement au cours de l'année précédente, ventilé selon le type de suites données 12 mois après le signalement.

BDS FPE 049 Nombre d'actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel et d'agissements sexistes recensés au cours de l'année par les dispositifs de signalement ventilé par type de d'acte et de discrimination.

BDS FPE 050 Nombre de victimes d'actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel et d'agissements sexistes recensées au cours de l'année par les dispositifs de signalement, ventilé par Sexe.

BDS FPE 051 Nombre de signalements par type d'actes ventilé selon les critères de répartition suivants :

- Catégorie ou niveau hiérarchique de la victime ;
- Sexe de la victime ;

BDS FPE 052 Nombre de reconnaissance d'une faute inexcusable de l'employeur au cours de l'année.

Protection fonctionnelle

BDS FPE 053 Nombre de mesures de protection fonctionnelle demandées d'une part, mise en œuvre d'autre part, liées à :

- La mise en cause d'agents devant la juridiction pénale ;
- La poursuite d'agents pour faute de service ;

Ventilé par Sexe.

BDS FPE 054 Montant total des sommes brutes versées au titre des mesures de protection fonctionnelle, ventilé selon :

- Protection des agents victimes ;
- Protection des agents mis en cause devant une juridiction pénale ;
- Condamnations civiles des agents poursuivis pour faute de service ;
- Protection des ayants droits victimes, du fait des fonctions exercées par les agents ;
- Protection des ayants droits pour les atteintes à la vie des agents du fait des fonctions qu'ils exercent.

Suicides

BDS FPE 055 Nombre de suicides, déclarés et reconnus imputables au service au cours de l'année.

BDS FPE 056 Nombre de tentatives de suicides, déclarées et reconnus imputables au service au cours de l'année.

BDS FPE 057 Nombre de suicides intervenus sur le lieu de travail.

BDS FPE 058 Nombre de tentatives de suicides intervenues sur le lieu de travail.

Acteurs de la prévention

BDS FPE 059 [CSA MIN] Nombre d'acteurs de la prévention en fonction au 31 décembre, dont ayant pris leurs fonctions au cours de l'année, ventilé selon le Type d'acteur de la prévention.

BDS FPE 060 [CSA MIN] Répartition des Assistants et Conseillers de prévention selon leur quotité de travail.

BDS FPE 061 [CSA MIN] Une formation initiale type uniformisée et généralisée est-elle mise en place au sein du ministère à l'attention des CP [Oui/Non] et AP [Oui/Non] ?

Si oui : - quelle en est la durée prévue par agent (en jours) ?

- est-elle assurée par :

o un ISST ?

o un autre formateur interne au ministère ?

o un formateur externe au ministère ?

BDS FPE 062 [CSA MIN] Nombre d'acteurs de la prévention ayant pris leurs fonctions au cours de l'année ayant : - reçu une lettre de cadrage ou de mission ; - suivi une formation initiale.

BDS FPE 063 [CSA MIN] Nombre d'acteurs de la prévention en fonction ayant suivi une formation continue au cours de l'année, par catégorie d'acteur.

Instances de prévention [CSA MIN]

1 Les Formations Spécialisées en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail

BDS FPE 064 Nombre de Formations Spécialisées, par type.

BDS FPE 065 Nombre de CSA exerçant les compétences d'une Formation Spécialisée.

2 Les membres des FS et leur formation

BDS FPE 066 Nombre de membres des FS par catégorie de FS, en distinguant titulaires et suppléants.

BDS FPE 067 Nombre de membres ayant reçu une formation et durée de celle-ci.

BDS FPE 068 Harmonisation de la formation au sein du ministère (oui ou non).

BDS FPE 069 Organisateur de la formation (administration ou externe).

BDS FPE 070 Nombre de membres ayant bénéficié d'un congé pour formation en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail.

3 Les agents et services couverts

BDS FPE 071 Nombre d'agents couverts par type de Formation spécialisée.

BDS FPE 072 Nombre de services couverts par type de Formation spécialisée.

BDS FPE 073 Nombre de sites couverts par type de Formation spécialisée.

4 Les réunions des FS

BDS FPE 074 Nombre de réunions de FS (hors groupes de travail) par type.

BDS FPE 075 Nombre de groupes de travail de FS par type.

BDS FPE 076 Nombre de réunions tenues ventilé selon qu'elles ont été tenues :

o à l'initiative du président ;

o sur demande de la moitié au moins des représentants du personnel ;

o suite à un accident grave ;

o suite au signalement d'un danger grave et imminent.

BDS FPE 077 Nombre de réunions avec la participation d'acteurs de prévention :

o ISST ;

- o AP/CP ;
- o Médecin du travail.

5 Les visites et les enquêtes des FS

BDS FPE 078 Nombre de visites de sites effectuées :

- Dont le rapport a été étudié en séance ;
- Selon le type de FS.

BDS FPE 079 Nombre d'enquêtes réalisées ventilé selon les critères suivants :

- Selon qu'elles ont eu ou non pour motif un accident de service / de travail ;
- Selon qu'elles ont eu ou non pour motif une maladie professionnelle / à caractère professionnel ;
- Selon le type de FS.

6 Recours à un expert certifié

BDS FPE 080 Nombre de demandes de recours à un expert certifié, ventilé par type de FS d'une part, par motif d'autre part dont :

- o Nombre de demandes de recours à l'initiative de l'administration ;
- o Nombre de recours suite à une délibération de la FS ;
- o Nombre de demandes de recours en cours de procédure ;
- o Nombre de demandes de recours refusées par l'administration ;
- o Nombre de demandes de recours à l'ISST pour désaccord sérieux et persistant sur le recours à l'expert certifié ;
- o Nombre de demandes de recours à l'inspection du travail pour désaccord sérieux et persistant sur le recours à l'expert certifié.

BDS FPE 081 Montant du budget total des expertises.

BDS FPE 082 Délai moyen des expertises.

7 Saisine du CSA

BDS FPE 083 Nombre de saisines de la FS par le CSA :

- o à l'initiative de l'administration ;
- o à l'initiative des membres du CSA.

BDS FPE 084 Nombre de cas où la consultation du CSA s'est substituée la consultation obligatoire de la FS.

8 Signalement d'un danger grave et imminent et droit de retrait

BDS FPE 085 Nombre de signalements d'un danger grave et imminent dont :

- Ayant fait l'objet d'une saisine de l'inspection du travail ;

- Ayant fait l'objet d'une inscription au registre.

BDS FPE 086 Nombre d'invocations du droit de retrait effectuées au cours de l'année, ventilé :

- Par motif ;

- Selon qu'elles ont été reconnues par l'administration.

9 Registres Santé et sécurité au travail

BDS FPE 087 Nombre de services couverts par une FS ayant un registre SST.

BDS FPE 088 Nombre de registres étudiés par les FS.

10 Documents reçus, consultations, études et avis

BDS FPE 089 Nombre de rapports d'ISST reçus.

BDS FPE 090 Nombre de lettres de cadrage d'AP ou de CP reçues.

BDS FPE 091 Nombre de rapports annuels des médecins du travail reçus.

BDS FPE 092 Nombre des signalements de refus par l'administration d'aménagement de poste reçus.

BDS FPE 093 Information des FS concernant des accidents du travail et maladies professionnelles survenus dans leurs services.

BDS FPE 094 Nombre de consultations des FS sur des projets d'aménagements importants modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail.

BDS FPE 095 Nombre de consultations des FS sur des projets importants d'introduction de nouvelles technologies.

BDS FPE 096 Nombre de consultations des FS sur des projets de règlement et de consignes.

BDS FPE 097 Nombre de consultations des FS sur mesures générales prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des accidentés du travail, des invalides de guerre, des invalides civils et des travailleurs handicapés, notamment sur l'aménagement des postes de travail.

BDS FPE 098 Nombre de programmes annuels de prévention des risques professionnels et des conditions de travail dont : o reçus par la FS ; o étudiés par la FS ; o ayant fait l'objet d'un avis de la FS.

BDS FPE 099 Nombre de programmes annuels de prévention des risques professionnels et des conditions de travail étudiés par la FS intégrant :

o TMS ;

o RPS.

BDS FPE 100 Nombre de DUERP :

o reçus par la FS ;

o étudiés par la FS.

BDS FPE 101 Nombre de DUERP étudiés par la FS intégrant :

o TMS ;

o RPS.

BDS FPE 102 Nombre de DUERP étudiés par type de FS.

BDS FPE 103 Nombre d'avis rendus par la FS.

BDS FPE 104 Nombre de mesures proposés par la FS dont :

o Acceptées et mises en œuvre ;

o Acceptées mais non encore mise en œuvre ;

o Refusées ;

o En cours ou sans suite.

BDS FPE 105 Nombre de mesures proposés par la FS intégrant :

o TMS ;

o RPS.

BDS FPE 106 Nombres d'aménagements de poste proposés par le médecin du travail dont :

o acceptés et mis en œuvre par l'administration ;

o acceptés et non encore mis en œuvre par l'administration ;

o non encore acceptés ;

o refusés et signalés aux formations spécialisées santé, sécurité et conditions de travail ;

o pour lesquels l'information non disponible.

BDS FPE 107 Nombre de chefs d'établissements voisins dont l'activité expose les travailleurs à des nuisances entendues.

Commissions médicales

BDS FPE 108 Nombre d'agents, par Âge ou tranche d'âge et par Sexe :

- s'étant vu proposer une période de préparation au reclassement au cours de l'année ;

- ayant accepté une période de préparation au reclassement au cours de l'année ;

- ayant refusé une période de préparation au reclassement au cours de l'année ;

- effectivement reclassé au cours de l'année suite à une période de préparation au reclassement.

BDS FPE 109 Nombre d'agents, par Âge ou tranche d'âge et par Sexe :

- ayant demandé à être reclassés au cours de l'année suite à une inaptitude liée à un accident du travail ou une maladie professionnelle ;
- ayant demandé à être reclassés au cours de l'année suite à une inaptitude liée à un autre facteur ;
- effectivement reclassés au cours de l'année suite à une inaptitude liée à un accident du travail ou une maladie professionnelle ;
- effectivement reclassés au cours de l'année suite à une inaptitude liée à un autre facteur.

BDS FPE 110 Nombre d'agents, par Âge ou tranche d'âge et par Sexe :

- considérés définitivement inaptes à leur emploi au cours de l'année par le comité médical ou la commission de réforme ;
- bénéficiant d'aménagement d'horaire ou d'aménagement de poste de travail ;
- dont le cas a été soumis pour avis aux instances médicales au cours de l'année (comité médical ou commission de réforme).

BDS FPE 111 Nombre de bénéficiaires d'un temps partiel thérapeutique recensés sur l'année, par Âge ou tranche d'âge et par Sexe.

BDS FPE 112 Nombre de mises en disponibilité d'office pour raisons de santé au cours de l'année, par Âge ou tranche d'âge et par Sexe.

BDS FPE 113 Nombre d'agents placés en retraite pour invalidité au cours de l'année, par Sexe.

BDS FPE 114 Nombre de licenciements pour inaptitude physique au cours de l'année, par Âge ou tranche d'âge et par Sexe.

Actions de prévention

1 Inspection

BDS FPE 115 Nombre de recours à l'ISST suite à un désaccord sérieux et persistant entre le chef de service et la FS au cours de l'année.

BDS FPE 116 Nombre et motifs des recours à l'inspection du travail au titre de l'article 5-5 (risque grave ou désaccord sérieux et persistant) initiés au cours de l'année par :

- o ISST ;
- o FS ;
- o Chef de service.

BDS FPE 117 Nombre de rapports transmis par l'inspection du travail au ministre au cours de l'année suite à un désaccord avec le chef de service.

BDS FPE 118 Nombre de visites de contrôle réalisées par les ISST au cours de l'année.

BDS FPE 119 Nombre de déclarations de dérogation concernant les mineurs effectuant des travaux dits "réglementés" reçues par l'ensemble des ISST dans l'année.

BDS FPE 120 Nombre de rapports d'inspection transmis par les ISST au cours de l'année.

BDS FPE 121 Nombre de réponses de l'administration aux rapports des ISST au cours de l'année.

2 Formation SST

BDS FPE 122 Nombre d'agents formés à la SST (santé, sécurité, RPS, TMS, ergonomie, risque incendie, secourisme, etc.) au cours de l'année parmi les agents en poste au 31 décembre.

BDS FPE 123 Des formations SST ont-elles été organisées au cours de l'année suite à des événements graves ? (Oui/Non)

3 DUERP

BDS FPE 124 Nombre de services et nombre d'agents concernés :

- ayant un DUERP

o dont ayant un DUERP mis à jour annuellement,

o dont intégrant un volet RPS ;

- n'ayant pas de DUERP.

BDS FPE 125 Taux de réalisation du programme annuel de prévention de l'année précédente, y compris concernant les risques psychosociaux.

BDS FPE 126 Nombre de documents de traçabilité des expositions professionnelles établis au cours de l'année, dont amiante.

4 Actions de prévention

BDS FPE 127 Nombre de services et nombre d'agents concernés :

- ayant réalisé au cours de l'année (ou étant couverts au 31 décembre par) une démarche de prévention des TMS ;

- dont la démarche de prévention des TMS a été débattue en formation spécialisée santé, sécurité et conditions de travail au cours de l'année ;

- n'ayant pas réalisé au cours de l'année (ou n'étant pas couvert au 31 décembre par) une démarche de prévention des TMS ;

- pour lesquels l'information n'est pas disponible.

BDS FPE 128 Nombre de services et nombre d'agents concernés :

- ayant mis en place une démarche de prévention des RPS au cours de l'année, dont :

o acceptées et mises en œuvre par l'administration,

o acceptées et non encore mis en œuvre par l'administration,

o non encore acceptées,

- o refusées par l'administration,
- o pour lesquelles l'information n'est pas disponible.

5 Usure

BDS FPE 129 Nombre d'agents au 31 décembre exposés à un risque d'usure professionnelle identifiés.

BDS FPE 130 Nombre d'entretiens de carrière proposés à des agents en raison de leur exposition à un risque d'usure professionnelle s'étant tenus au cours de l'année.

6 Risques psycho-sociaux

BDS FPE 131 Nombre de signalements au cours de l'année.

BDS FPE 132 Nombre d'activations de la cellule de veille au cours de l'année.

Médecine de prévention

BDS FPE 133 Organisation des services de médecine de prévention au 31 décembre.

- Croisement des données :

- o Service de médecine de prévention interne ;
- o services communs à plusieurs administrations ;
- o Service de santé au travail interprofessionnel ;
- o Service de santé au travail en agriculture ;
- o Non couverts ;
- o Pour lesquels l'information n'est pas disponible ;
- o Total ;

- Avec :

- o Nombre de médecins en ETP ;
- o Nombre de médecins en ETPT ;
- o Nombre de médecins exerçant un tiers-temps ;
- o Nombre d'agents couverts.

BDS FPE 134 Suivi médical.

- Croisement des données :

- o Surveillance médicale particulière ;
- o Visite d'information et de prévention ;
- o Visite à la demande de l'agent ;

o Visite à la demande de l'administration ;

- Avec :

o Nombre d'agents théoriquement concernés ;

o Nombre d'agents ayant bénéficié d'une visite.

BDS FPE 135 Nombre de visites de site réalisées par le médecin du travail ou par un membre de l'équipe pluridisciplinaire de santé au travail au cours de l'année.

BDS FPE 136 Nombre de rapports de médecins du travail transmis aux comités médicaux et aux commissions de réforme au cours de l'année.

BDS FPE 137 Nombre d'agents au 31 décembre bénéficiant d'un suivi médical post professionnel (stock global).

BDS FPE 138 Nombre d'agents qui sont entrés dans un dispositif de suivi médical post professionnel au cours de l'année.

BDS FPE 139 Nombre d'actes de suivi médical post professionnel pris en charge au cours de l'année, dont amiante.

OBSERVATIONS DE L'UNSA

Le Programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail (PAPRI Pact) correspond à ce que l'on désignait auparavant comme les orientations stratégiques en matière de sécurité et des conditions de travail des agents des ministères sociaux. En parallèle avec ce qui a été fait dans le secteur travail, un groupe de travail sera prochainement proposé par l'administration aux représentants de la formation spécialisée du CSA ministériel « affaires sociales » pour s'approprier la méthode et contribuer au PAPRI Pact pour 2023. Entrera dans le champ de ce groupe de travail la problématique des cellules de veille abordée au point 1) de l'ordre du jour.

**4/ Bilan de la mise en œuvre du dispositif de signalement en application de l'arrêté du 26 mai 2021
(pour information)**



Concepteur de performance durable

Expert de la prévention et de la gestion des risques sociaux

Janvier 2023

Bilan annuel
Ligne d'écoute et d'alerte
Discriminations, Harcèlement, Agissements sexistes
- Ministères sociaux -

Période du 1^{er} janvier 2022 au 31 décembre 2022



Ministère des solidarités et de la santé
Ministère du travail
Ministère de l'éducation nationale et de la jeunesse
Ministère des sports

Cabinet Concept RSE

☐ contact@conceptrse.fr – ☐ www.conceptrse.fr

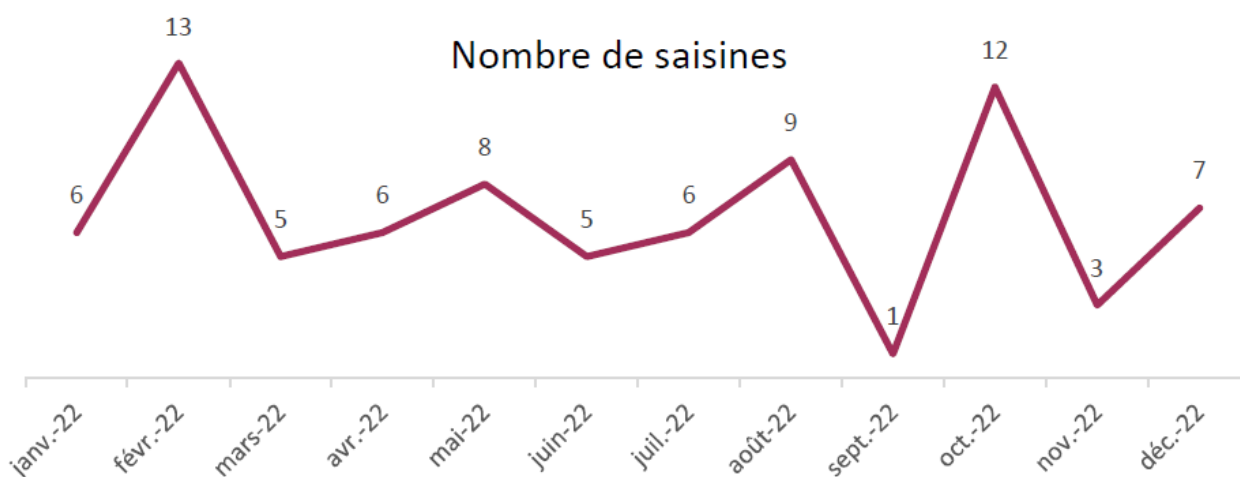
Sommaire

1. La prise de contact – Un effet de la communication interne ?.....	26
2. Le mode de contact – le téléphone privilégié.....	27
3. Le profil des appelant.es – majoritairement des victimes présumées	28
4. Les deux tiers des signalants sont des signalantes	29
5. Le statut des signalant.es.....	29
6. Zone géographique des signalant.es.....	31
7. Qualification des faits évoquée lors des saisines.....	33
8. L'expression des différences de traitement dans les relations et l'évolution de carrière.....	36
9. Les auteurs présumés – majoritairement la hiérarchie.....	37
10. État d'avancée des saisines 2022	38
11. Activité de la cellule au cours de l'année.....	39

1. La prise de contact – Un effet de la communication interne ?

Sur la période du 1^{er} janvier 2022 au 31 décembre 2022, 81 **signalements ont été reçus** contre 53 en 2021.

Par rapport aux années précédentes, il n'est pas noté de régularité dans les périodes de l'année où il y aurait plus de signalements. Cette indication de deux pointes en février et en octobre est peut-être liée à une communication interne. Cependant, mais en croisant les moyens de connaissance indiqués et les pics, nous n'observons pas une surreprésentation de la connaissance par l'intermédiaire de la communication interne.

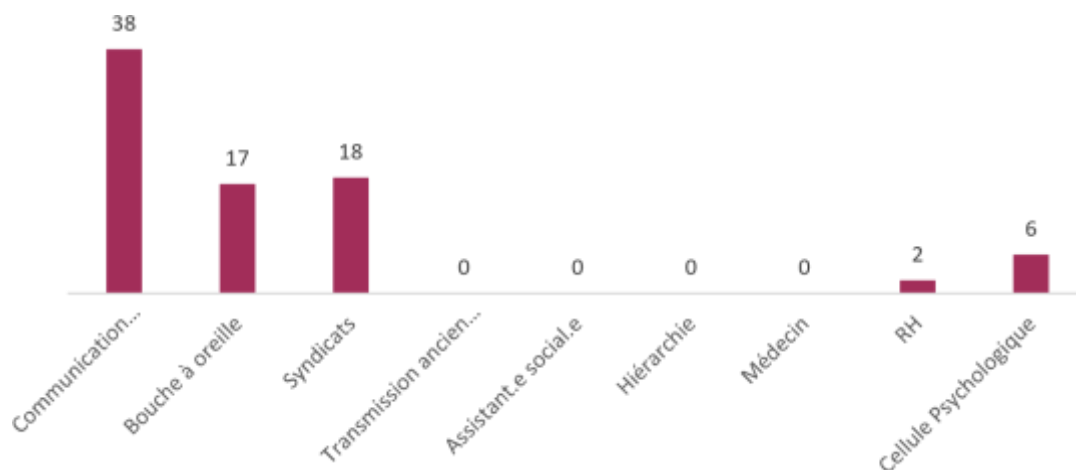


MOYEN DE CONNAISSANCE DE LA LEA

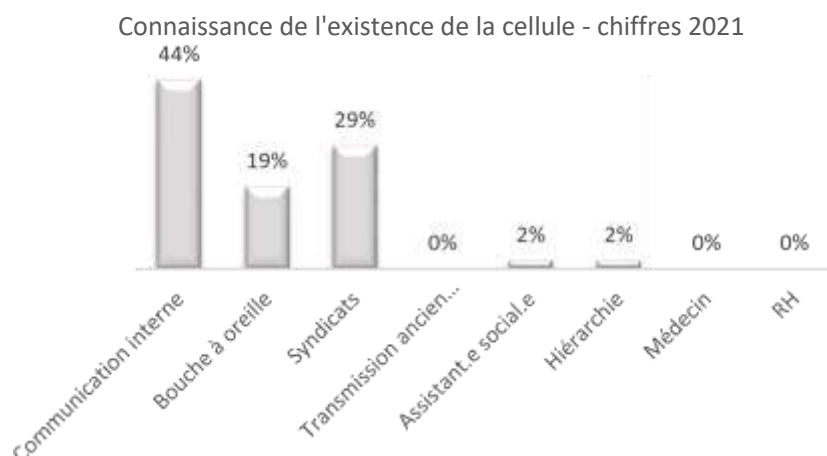
Plus des 2/3 des signalant.es ont connu l'existence de la cellule **grâce à la communication interne**.

Le reste des saisines ont été faites à la suite d'une prise de contact avec un syndicat (22%) et 7% par le biais des psychologues.

Le dispositif est également mieux connu puisque 21% des personnes indiquent qu'elles en ont entendu parlé ou qu'un collègue leur en a parlé.



On constate donc une baisse de l'information par l'intermédiaire de la communication interne et une augmentation grâce au bouche à oreille par rapport à l'an dernier.



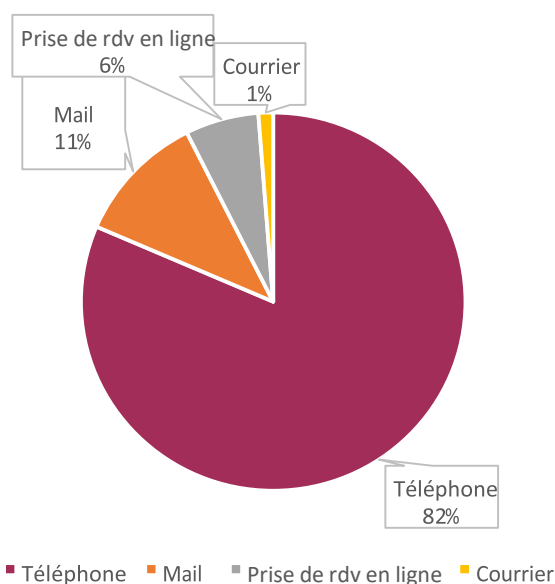
2. Le mode de contact – le téléphone privilégié

La prise de contact par téléphone est toujours et encore plus le premier mode de contact pour saisir la ligne d'écoute et d'alerte et cela s'est confirmé au cours de l'année 2022 avec 82% des contacts pris par ce mode contre 55% en 2020 et 74% en 2021. Le téléphone dépasse largement la prise de contact par mail (11% des contacts).

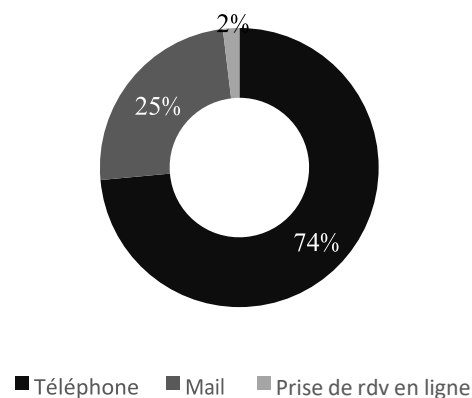
Ceci s'explique par un besoin de parler à une personne en direct, de partager une souffrance ou un sentiment d'injustice mais aussi par crainte. En effet, il n'est pas rare que les personnes refusent de donner leur identité au départ. Ceci est d'autant plus prégnant que le questionnaire d'enquête de satisfaction conduit à considérer une forte demande des personnes à pouvoir parler davantage avec la cellule (à prendre avec beaucoup de distance car seulement 13.5% de personnes ont répondu au questionnaire).

Le mail continue de bien fonctionner mais nécessite, quoiqu'il en soit, un temps d'entretien pour comprendre la situation et définir les attentes du signalant quant à la démarche entamée.

On constate une légère hausse du mode de contact via la plateforme internet passant de 2% en 2021 à 6% cette année. Finalement, cette prise de rendez-vous fonctionne davantage dans le cadre du suivi lorsque les agents souhaitent joindre une nouvelle fois un écoutant.



Mode de la première prise de contact-chiffres 2021

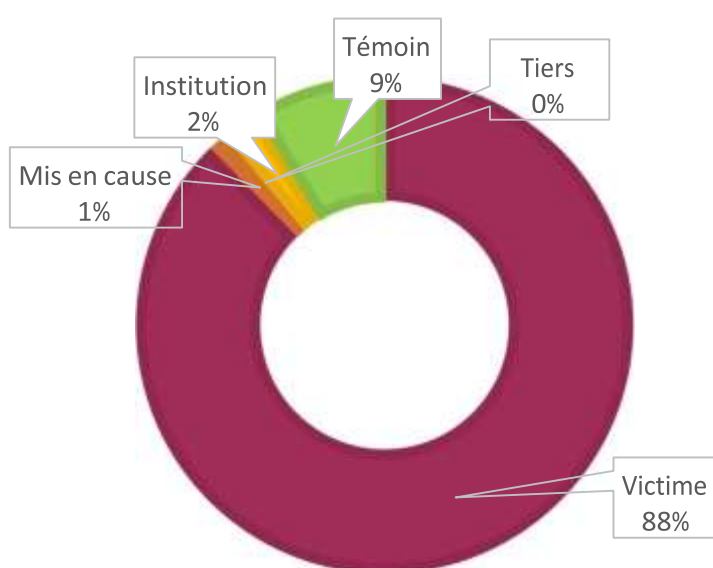


3. Le profil des appelant.es – majoritairement des victimes présumées

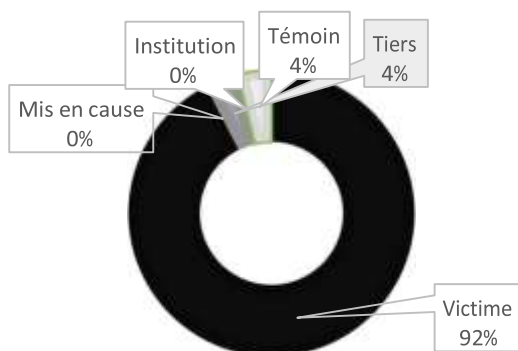
Ce sont encore toujours majoritairement les victimes présumées qui contactent LEA (88% des saisines).

Le reste des signalants sont soit des collègues qui jouent un rôle de lanceur d’alerte car ils ont constaté une situation anormale. Il est intéressant d’observer que ce chiffre est en augmentation (9% en 2022 contre 4% en 2021), ce qui montre une vigilance de la part des collègues sur les situations de souffrance au travail. Les signalements des tiers portent soit sur une situation globale, soit sur le cas précis d’un ou d’une collègue afin de savoir ce qui pourrait être fait.

En 2022, une personne mise en cause a contacté la ligne d’écoute et d’alerte.

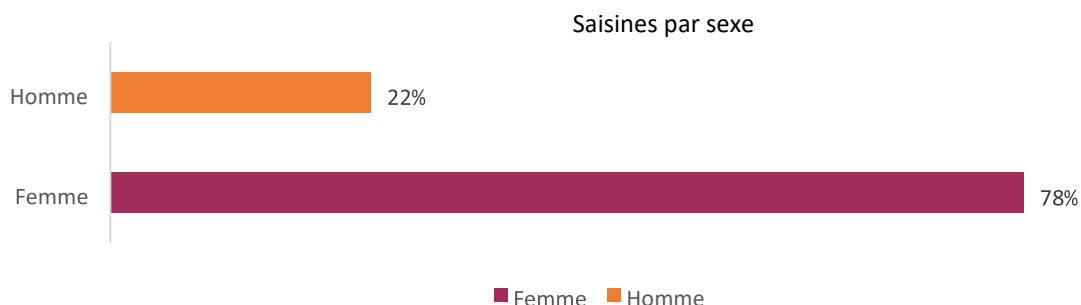


PROFIL DES SIGNALANT.ES - CHIFFRES 2021



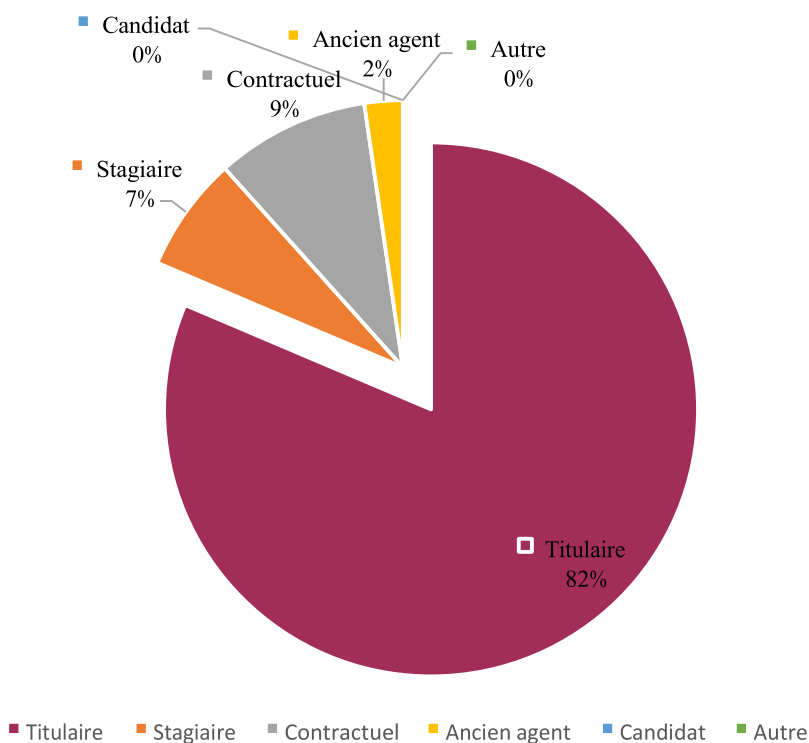
4. Les deux tiers des signalants sont des signalantes.

Les **femmes** sollicitent toujours davantage la ligne d'écoute et d'alerte, en 2022, elles représentent 78% des signalants contre 77% en 2021 et 67% en 2020. Mais nous notons cette année, proportionnellement, une hausse des saisines par les hommes. La question de l'âge les impacte particulièrement.



5. Le statut des signalant.es

La grande majorité des signalant.es sont toujours des **agents titulaires** (82% contre 88% en 2021). Cependant, au cours de l'année 2022, les stagiaires sont légèrement plus nombreux (7% contre 2% en 2021). Un seul ancien agent a contacté LEA.

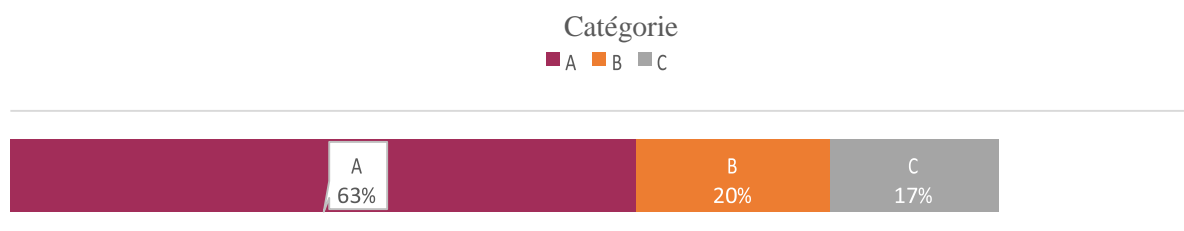


Statut des signalants



Si les agents de catégorie A restent les plus nombreux à appeler avec 63% des signalants, leur part baisse par rapport à l'année 2021 (88 %). Leur part demeure cependant surreprésentée, proportionnellement à leur part dans la population de l'effectif des ministères sociaux (50%).

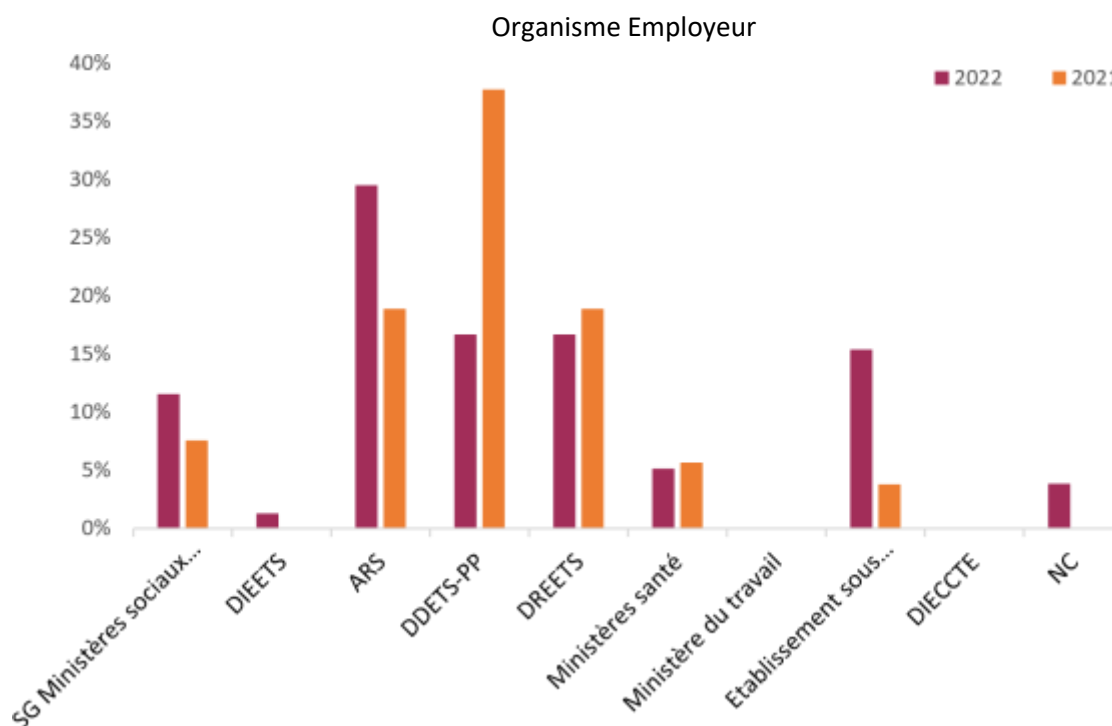
La proportion d'agents des catégories B et C a augmenté notamment pour cette dernière catégorie qui était quasiment absente dans la population des signalants l'an dernier.



Catégories signalant.es en 2021



83% des saisines sont faites par des agents des services déconcentrés exactement comme en 2021. Cependant, ce sont plutôt les agents des ARS qui ont signalé des situations de souffrance au travail tandis que l’an dernier, la part majoritaire revenait aux agents des DDETS-PP. Ces derniers représentent une part de 17% contre 38% l’an dernier. Qui représentent 38% des saisines et les agences régionales de santé qui représentent un cinquième des dossiers.



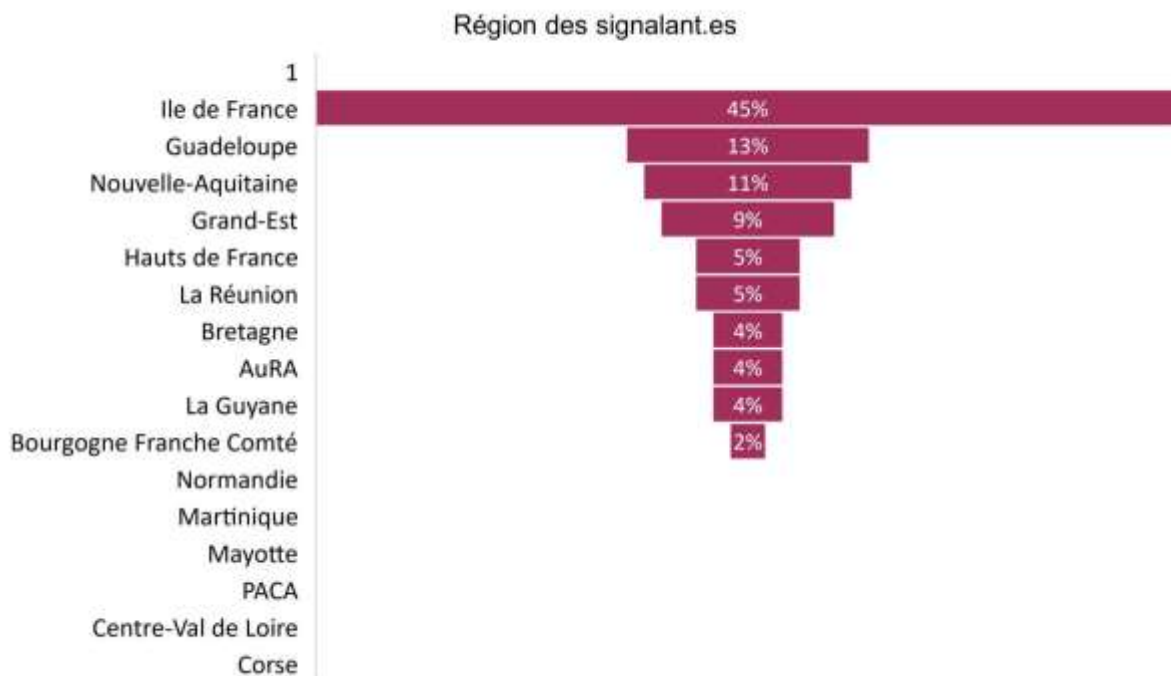
En comparant aux proportions des effectifs¹ au sein des ministères sociaux, on peut remarquer une quasi parfaite corrélation entre la part des agents des ARS dans l’effectif des ministères sociaux et leur part dans les saisines (29% des saisines de LEA).

6. Zone géographique des signalant.es

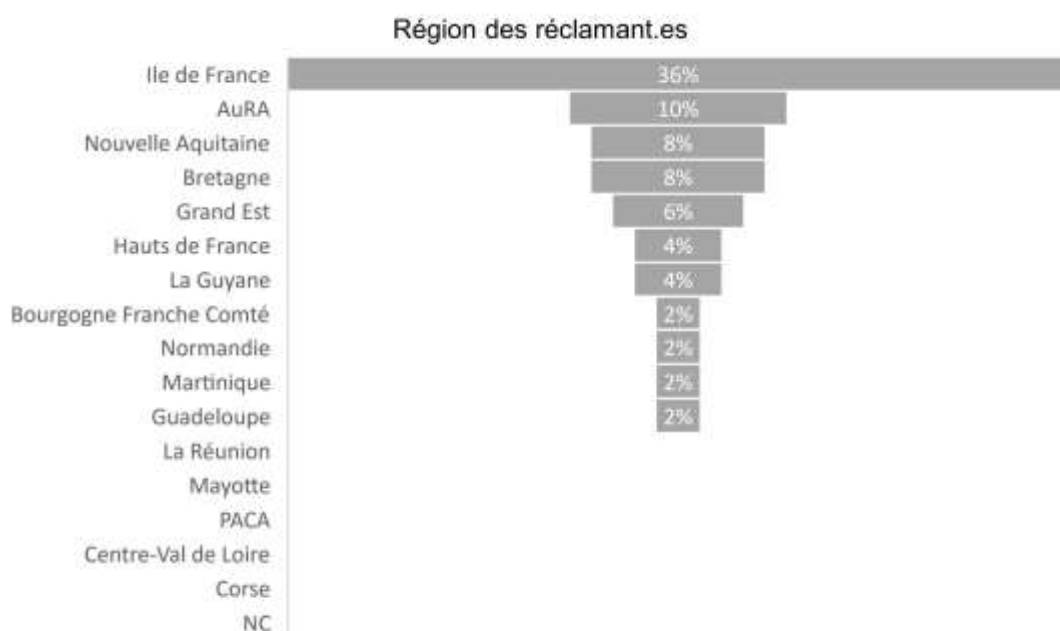
Cette année encore l’Ile de France est surreprésentée. Plus d’1/3 des signalements proviennent de cette région, cela s’explique par la présence du Siège des ministères (17% des saisines de LEA concernent le secrétariat général, siège du ministère du travail ou du ministère des solidarités et de la santé). Le reste étant composé des services déconcentrés implantés en Ile de France et d’établissement de tutelle.

Parmi les signalements hors Ile-de-France, **la Guadeloupe est particulièrement représentée** et la région Nouvelle Aquitaine est toujours en 3^{ème} position. On constate une nette baisse des saisines en provenance de la région Auvergne Rhône Alpes.

Les territoires et départements d’outre-mer représentent de ce fait 11% des saisines contre 8% l’année dernière.



Cette statistique ne représente que 56 saisines sur les 83. La différence s’explique par le choix des personnes de rester anonyme et ne souhaitant pas indiquer leur lieu géographique de travail.

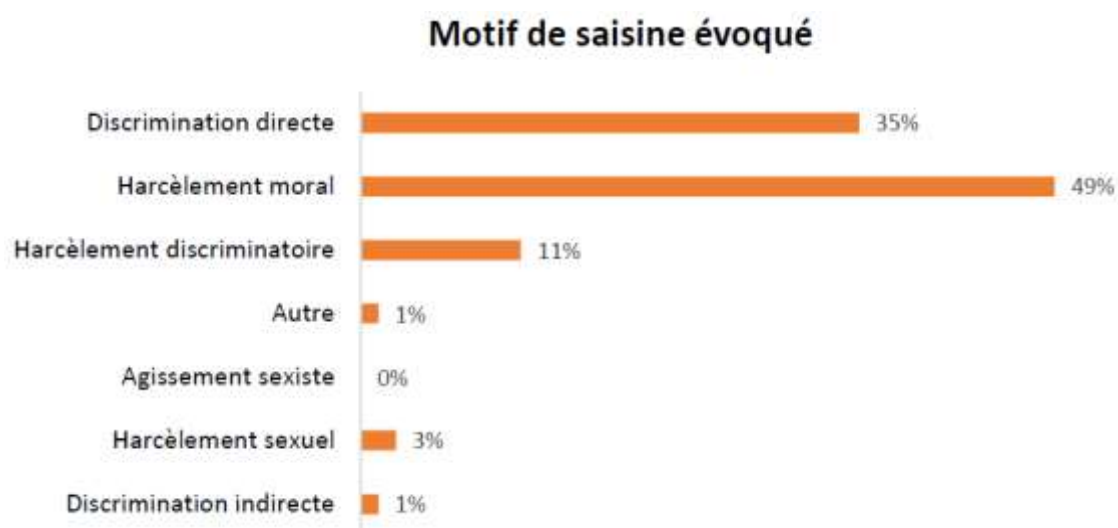


7. Qualification des faits évoquée lors des saisines

Nous distinguons la qualification telle qu'évoquée par la personne signalante de la qualification finalement retenue après étude du dossier.

Cette donnée permet de détecter le niveau de connaissance des discriminations et du harcèlement des agents.

Cette année, c'est le harcèlement moral qui a conduit au plus grand nombre de saisine alors que l'an dernier, ce sont



Une **hausse significative des saisines pour harcèlement moral** a été observée au cours de cette année puisque nous notons que 48% des situations évoquent un harcèlement moral. De plus en plus une multitude de qualifications est évoquée comme une discrimination et un harcèlement moral. Les agissements sexistes et le harcèlement sexuel sont toujours aussi peu présents même si 78% des signalant.es sont des femmes. S'ensuivent les discriminations qui dans leur ensemble (directe, indirecte et harcèlement discriminatoire) constituent 47% des signalements.

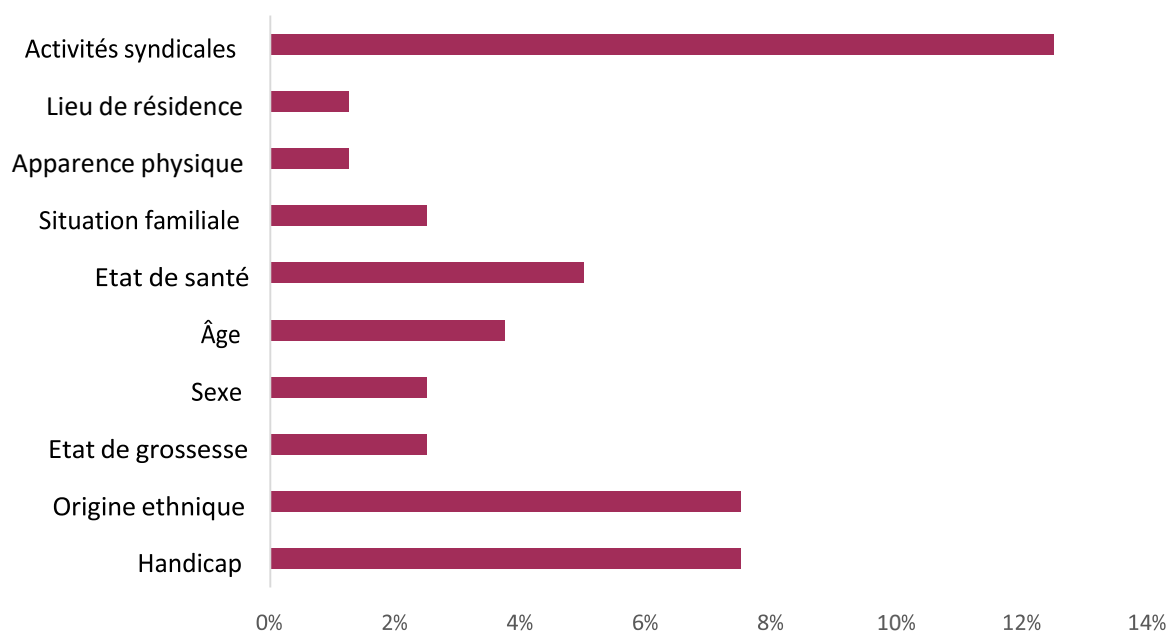
La majorité des femmes se plaignent de harcèlement moral et la majorité des hommes de discrimination directe.

Les critères de discrimination évoqués

La moitié des saisines relevant du domaine du harcèlement moral, il est normal de retrouver un niveau aussi élevé d'absence de critères (54% sont non concernés). Si le nombre est légèrement supérieur au nombre de saisine pour harcèlement moral (48%), cela est lié aux autres domaines de saisine (harcèlement sexuel) pour une part et par une difficulté de l'signalant à identifier parfois un critère discriminatoire.

Sur les déclarations de critères de discrimination, c'est toujours le critère de **l'activité syndicale** qui est prédominant (13% des saisines totales). Il représente donc le tiers des saisines de discrimination. Il est cependant en baisse par rapport à l'an dernier (41%). Viennent ensuite le critère du **handicap** (8% des saisines) qui représente donc 16% des saisines pour discrimination et qui est donc également en baisse par rapport à l'année dernière (21%). Même constat pour le critère de **l'origine ethnique** supposée qui est de 8% contre 14% l'an passé. Les autres critères évoqués sont l'âge (4%), l'état de santé (5%), le sexe (3%), l'état de grossesse (3%) et la situation familiale (3%). Ce qui est relativement stable par rapport à l'an dernier.

Critères évoqués



8. L'expression des différences de traitement dans les relations et l'évolution de carrière

Au cours de l'année 2022, le **domaine d'application le plus impacté** a été celui des **relations interpersonnelles** (48%) correspondant logiquement avec le taux de saisine pour harcèlement moral.

Une hausse des saisines concernant **l'exécution des tâches** a été observé cette année (18% des saisines). Il s'agit principalement de retrait de responsabilités, de projets ou d'encadrement.

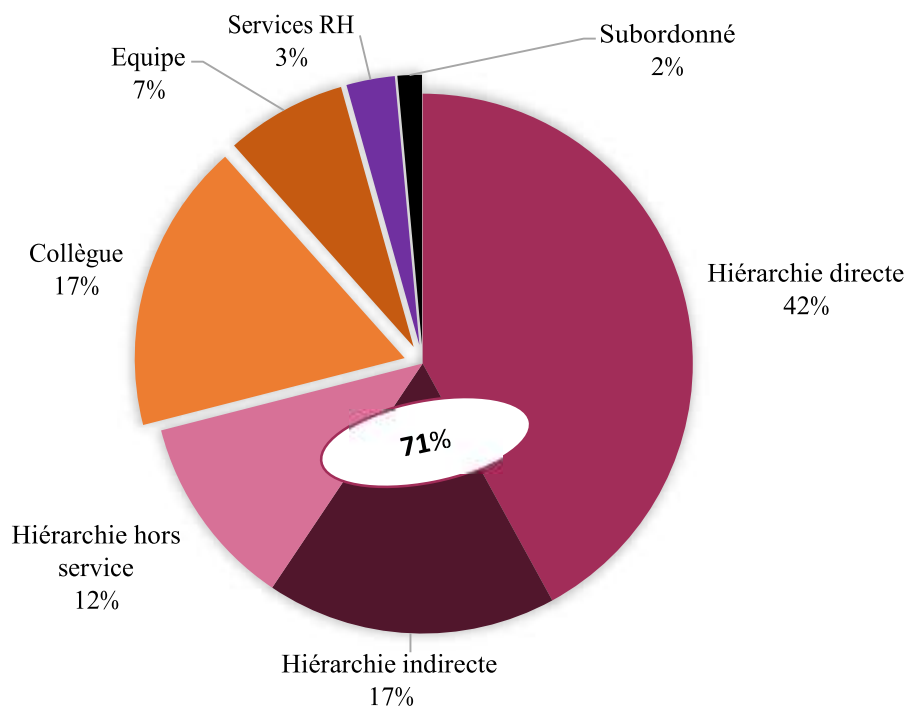
Les domaines d'application liés à **l'évolution de carrière** ont constitué près d'1/3 des saisines (17% pour l'accès aux promotions et 10% pour l'affectation).

Enfin, les primes ont représenté 4% des saisines et le recrutement 3%.



9. Les auteurs présumés – majoritairement la hiérarchie

Au vu des situations remontées, il apparaît que les saisines mettent en cause principalement la ligne hiérarchique¹ (71 % des situations) et dans 24% des cas, il s'agit des collègues.



Cependant nous notons une augmentation des difficultés entre collègues soit de manière individuelle (un ou une collègue), soit par un collectif au sein d'un service. Dans ce cas les situations concernent bien entendu les relations interpersonnelles et portent sur les qualifications suivantes :

Harcèlement moral

Harcèlement sexuel

*Harcèlement discriminatoire en raison du genre supposé
(sexe, apparence physique, et l'orientation sexuelle)*

Cette année, un seul dossier ne relevait pas de la compétence de la Ligne d'Écoute et d'Alerte.

Enfin nous alertons, de nouveau, sur les difficultés d'agents exprimant une grande souffrance même si celle-ci ne peut être considérée comme relevant juridiquement d'un acte condamnable. Ainsi des décisions parfaitement légales, telles que le refus d'ajouter un jour de télétravail supplémentaire à la carte et non indiqué par le médecin, de maintenir une personne dans un bureau du fait d'un déménagement et d'une réorganisation du service, d'une baisse de prime liée à une dégradation de

¹ Nous distinguons la hiérarchie directe qui est en contact direct avec l'agent, de la hiérarchie indirecte mais qui est dans le même service, par rapport à la hiérarchie hors service.

L'évaluation annuelle, etc. Sont vécues par les agents comme des injustices, facteur de mal-être mais sans qu'une prise en compte puisse être proposée sinon psychologique. Suite à des rapports ne pouvant conclure à un acte de harcèlement ou de discrimination, les signalants nous demandent ce qu'il va donc se passer pour eux maintenant. Même si nous les informons que nous restons compétents pour traiter toute forme de rétorsion, il est peu probable que ces agents, forcément déçus, reviennent vers la cellule de signalement. C'est une question qui reste donc en suspens.

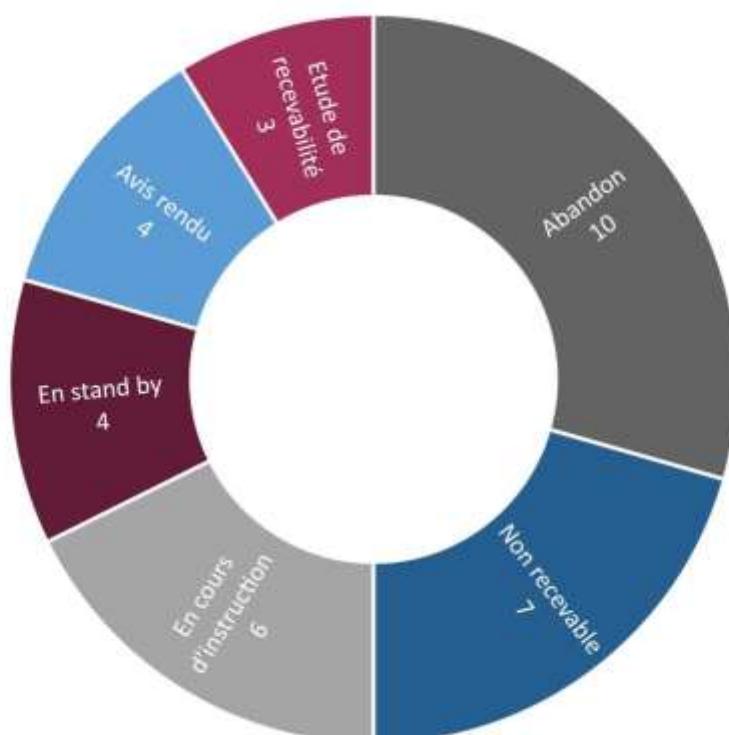
10. État d'avancée des saisines 2022

Pour rappel, nombre de saisine au cours de l'année 2022 : **81 saisines**

Nombre de signalements 2022 passés en instruction pour un traitement approfondi : **34**

ÉTAT D'AVANCÉE DES DOSSIERS APPROFONDIS 2022

DOSSIERS ENCORE EN COURS	9
AVIS RENDUS	4
EN STAND BY	4
NON RECEVABLES	7
ABANDON	10



11. Activité de la cellule au cours de l'année

Nombre de signalement reçus : 81

Nombre de signalements traités : 76

Nombre de dossiers en instruction : 59 (dossiers saisines 2021 et dossiers saisines 2022) Nombre d'avis rendus : 19 (dont 15 saisines 2021 et 4 saisines 2022)

Les résultats sur les 19 avis rendus

Nombre d'avis négatifs : 10

Nombre d'avis positifs : 9

Avis positifs portent sur :

Discrimination	7	3 pour activité syndicale 2 pour l'état de santé (indirecte) 1 pour le handicap 1 pour lieu de résidence (indirecte)
Harcèlement moral	2	Par la hiérarchie

*_*_*_*_*_*_*_*_*_*_*_*_*_*_*_*

LÉA : Ligne d'écoute et d'alerte des ministères sociaux



Pour la contacter :

- ▶ Une ligne téléphonique gratuite : **0 800 007 120***
- ▶ Une adresse mail : lea@sg.social.gouv.fr
- ▶ Une adresse postale : LÉA - Ligne d'écoute et d'Alerte des ministères sociaux - 753, rue de la Bayonnaire, 38380 Saint-Laurent-du-Pont.

* N° vert gratuit depuis un téléphone fixe ou un mobile, disponible du lundi au vendredi de 9h à 19h

Dispositif interne

Enquête réalisée conformément à l'article 8 de l'arrêté du 26 mai 2021, et lancée le 1er décembre 2022 auprès de l'ensemble des services en Administration Centrale (Directions) et des Services Déconcentrés (Directions Régionales)

Statistiques sur l'enquête :

Directions AC sollicitées	17	taux de retour	Directions régionales sollicitées	19	taux de retour	Total des services sollicités	36	taux de retour
retours	17	100%	retours	14	74%	retours	31	86%
signalements	6		signalements	11		signalements	17	

Statistique sur les victimes			Statistique sur les signalements			Traitement du signalements		
Genre			Destinataire			Etat d'avancement		
F	9	53%	Hiérarchie	7	41%	En cours	8	47%
H	7	41%	RH de proximité	4	24%	Clos	9	53%
Non renseigné	1	6%	Non renseigné	1	6%	6 des dossiers clos n'ont pas conclu à la confirmation de situation de harcèlement/discrimination. 3 instructions ont permis de générer des décisions administratives pour faire cesser les situations rapportées.		
Âge moyen			LEA	5	29%			
Catégorie de la victime			Motif					
A	12	71%	Harcèlement moral	8	47%			
B	3	18%	Agression sexuelle	1	6%			
C	2	12%	Discrimination (divers)	3	18%			
1 contractuel de catégorie A a fait un signalement			Harcèlement sexuel	3	18%			
			Discrimination syndi	2	12%			
			Personne mise en cause					
			Hiérarchie directe	6	35%			
			Hiérarchie indirecte	2	12%			
Partenaire profession	2	12%						
Collègue	6	35%						
Subordonné-e	1	6%						

Ligne d'Écoute et d'Alerte

Bilan réalisée conformément à l'article 8 de l'arrêté du 26 mai 2021 et au marché public d'attribution de la Ligne d'Ecoute et d'Alerte (LEA) des ministères sociaux

Signalements effectués	81	taux de retour	Connaissance de LEA	Nombre	Taux	Profil appelant	Nombre	Taux	Employeur	Nombre	Taux	
Approfondi	34	42%	Communication interne	38	47%	Titulaire	68	84%	AC	15	19%	
			Bouche à oreille	17	21%	Contractuel	7	9%	SD	30	37%	
			Syndicats	18	22%	Stagiaire	6	7%	ARS	24	30%	
			RH	2	2%				Autre EP	12	15%	
			Psychologues	6	7%							
Statistique sur les victimes			Statistique sur les signalements			Traitement des signalements						
Genre			Motif du signalement			Etat d'avancement des signalements 2022						
F	63	78%	Harcèlement moral	49%		En cours	9	26%				
H	18	22%	Agression sexuelle	0%		Avis rendu	4	12%				
Non renseigné	0	0%	Discrimination syndicale	13%		en stand-by	4	12%				
Âge moyen			Discrim pour origine ethnique	8%		non recevable	7	21%				
			Discrimination pour handicap	8%		Abandon	10	29%				
			Autres discriminations	6%		Activité LEA 2022						
Catégorie de la victime			Harcèlement sexuel	3%		Signalement reçu	81	238%				
A	51	63%	Harcèlement discriminatoire	11%		Signalement traité	76	224%				
B	16	20%	Autre	2%		Dossiers en instruction	59	174%				
C	14	17%	Personne mise en cause			Avis rendus	19	56%				
La majorité des femmes se plaignent de harcèlement moral et la majorité des hommes de discrimination directe			Hiérarchie directe	42%		Avis rendu positif	9	47%				
			Hiérarchie indirecte	29%		Avis rendu négatif	10	53%				
			Services RH	3%		Détail des avis positifs rendus en 2022						
			Collègue	24%		Discrim syndicale	3		33%			
			Subordonné-e	2%		Discrim pour santé	2		22%			
						Discrim pour handicap	1		11%			
						Discrim pour résidence	1		11%			
						Harcèlement moral	2		22%			

Synthèse

Enquête réalisée conformément à l'article 8 de l'arrêté du 26 mai 2021

Total signalements	96		Employeur	AC	SD	ARS	EP		
Total signalements LEA	81	84%	Signalement	20	40	24	12		
<i>Dont signalement approfondi LEA</i>	34	35%	Taux	21%	42%	25%	13%		
Signalement interne	15	16%							
Statistique sur les victimes			Statistique sur les signalements			Traitement du signalements*			
Genre			Motif du signalement			Etat d'avancement des signalements			
F	71	74%	Discrimination syndicale	14%		En cours	16	33%	
H	24	25%	Discri pour origine ethnique	7%		Avis rendu	12	24%	
Non renseigné	1	1%	Discrimination pour handicap	6%		en stand-by	4	8%	
Catégorie de la victime			Autres discriminations	8%		non recevable	7	14%	
A	61	64%	Harcèlement discriminatoire	9%		Abandon	10	20%	
B	19	20%	Harcèlement moral	49%					
C	16	17%	Harcèlement sexuel	4%					
			Agression sexuelle	1%					
			Autre	1%					
			Personne mise en cause						
			Hiérarchie directe	42%					
			Hiérarchie indirecte	26%					
			Services RH	2%					
			Collègue	25%					
			Subordonné-e	3%					
			Partenaire professionnel	2%					

* signalements internes et approfondis

OBSERVATIONS DE L'UNSA

Le temps qui restait en fin de séance n'a pas permis le débat que méritait ce riche bilan d'activité de la Ligne d'écoute et d'alerte (LEA) en matière de discriminations, harcèlement et agissements sexistes. La Présidente a répondu qu'un échange avec les prestataires de la LEA sera organisé en réunion de rentrée des instances.

Ce que l'UNSA retient de ce bilan c'est :

- Une très forte augmentation des signalements entre 2021 (53 signalements) et 2022 (81 signalements) soit + 52%
- Une forte occurrence des signalements en 2021 sur les DDETS-PP résultat de la convergence des effets OTE et COVID, qui requiert de ne pas « abandonner » les agents de ces structures dans les plans de prévention ministériels, la remarque valant également pour les fonctionnaires travaillant en ARS.
- La prépondérance des cas de harcèlement (63 %, dont 49 % pour les seuls cas de harcèlement moral) qui plaide pour une action forte en matière de prévention des RPS
- La part importante (63 %) des agents de catégorie A dans les signalements.

Avec les autres organisations syndicales, l'UNSA a souligné la nécessité de mieux faire connaître le dispositif LEA aux agents.

Notre site internet :

<https://federation-uns-a-sante-cohesion-sociale.fr/>

UNION NATIONALE DES SYNDICATS AUTONOMES SANTE COHESION SOCIALE

Ministère de la Santé et de la prévention

14, avenue Duquesne - Pièce 0335 - 75350 PARIS SP 07

TEL: 01 40 56 56 88 / 4650 / 7642 / 8960

Mail : syndicat-uns-a-federation-sante-cohesion-sociale@sante.gouv.fr



* * * * *

Je veux développer un syndicalisme différent !

BULLETIN D'ADHESION

Ne laissez plus les autres décider pour vous !

Nom.....Prénom.....
Domicile.....
Tel Bureau :.....
Résidence Administrative.....
Grade.....

A renvoyer à :

**UNSA SYNA
Sylvie ROUMEGOU Bureau 0335
Ministère des Solidarités et de la Santé
14 avenue Duquesne
75350 PARIS SP 07**



**Syndicat national autonome
des affaires sanitaires et sociales**

***66 % du montant
de la cotisation
est déductible de l'impôt***