

# Rapport d'activité

**2024**

# Rapport d'activité 2024

## Table des matières

Introduction.....	3
Chapitre 1. Présentation de l'Inspection Générale de l'Administration.....	4
Organigramme (date d'arrivée).....	4
Ressources Humaines.....	4
Ressources budgétaires / Dépenses de fonctionnement.....	4
Ressources matérielles / Locaux et équipements.....	5
Indicateurs d'activité / I.G.A. en chiffres.....	5
Chapitre 2. Enquêtes relatives aux signalements de harcèlement et de violence au travail .....	6
Méthodologie de l'enquête consécutive à un signalement.....	6
Mise à jour 2024.....	7
Prévention auprès des managers intermédiaires .....	7
État des enquêtes spécifiques après « signalement pour des faits susceptibles d'être qualifiés d'actes de harcèlement ou de violence au travail » .....	8
Chapitre 3. Mission de pilotage : G.R.E.C.O. (Groupe d'États contre la Corruption).....	13
Présentation du G.R.E.C.O.....	13
Actions 2024.....	15
Plan d'actions 2024-2025 .....	17
Participations aux conférences plénières à Strasbourg (France) .....	17
Chapitre 4. Autres enquêtes administratives, inspections et audits .....	19
Méthodologies.....	19
Mission d'inspection relative aux procédures de déclaration des traitements d'informations nominatives et à leur mise en œuvre au sein de l'Administration .....	19
Chapitre 5. Une nouvelle mission - la déontologie.....	21
Chapitre 6. Participation à des instances administratives .....	22
Jury de concours de recrutement des élèves fonctionnaires.....	22
Comité pour la promotion et la protection des droits des femmes (C.P.P.D.F.).....	22
Conseil de discipline (à l'exception de ceux concernant les suites d'un dossier de signalement pour actes de harcèlement ou de violence au travail).....	23
Commission de la Fonction Publique .....	23
Cour Supérieure d'Arbitrage des Conflits Collectifs du Travail .....	23
Commission de Surendettement des personnes physiques .....	23
Chapitre 7. Autre(s) dossier(s) d'actualité.....	24
Champ d'application de la Loi n° 1.457 du 12 décembre 2017 relative au harcèlement et à la violence au travail.....	24
Le Guide Général de prévention du harcèlement et de la violence au travail.....	24
Conclusion .....	26

# Introduction

L'Inspection Générale de l'Administration (I.G.A.) est un service de l'Administration avec une action transversale touchant l'ensemble des services et directement rattaché au Ministre d'État. Le service est créé par Ordonnance Souveraine n° 3.410 du 16 août 2011. L'Inspection Générale de l'Administration s'inscrit dans une volonté de transparence et d'accompagnement vis-à-vis des Services administratifs au sujet de leur fonctionnement, de leurs procédures et de l'efficacité de leurs actions.

Les missions de l'Inspection Générale de l'Administration sont les suivantes :

- Contrôler et auditer le fonctionnement des services (réaliser des audits) ;
- Procéder ou participer à des opérations d'évaluation des politiques publiques ;
- Réaliser toutes études, enquêtes ponctuelles ou missions d'inspection ;
- Participer à toute commission ou autre instance administrative ;
- Formuler tous avis, études et propositions tendant à l'amélioration du fonctionnement de services.

Le Ministre d'État donne ses instructions directement à l'I.G.A. par lettre de mission.

Conformément à l'Ordonnance Souveraine n° 3.410 (article 7), l'Inspection Générale de l'Administration exerce ses missions avec objectivité, impartialité et neutralité. Ces devoirs d'excellence représentent un gage supplémentaire d'équité dans le traitement des dossiers.

De même, les services faisant l'objet d'un rapport d'enquête, d'inspection et d'audit peuvent exercer un droit au contradictoire afin d'exprimer leurs remarques sur le rapport rédigé par l'Inspection Générale de l'Administration et destiné au Ministre d'État, mandataire de la mission.

L'Inspection Générale de l'Administration peut également intervenir, dans le respect des dispositions législatives et réglementaires qui leur sont applicables, auprès de personnes morales de droit public ainsi que de personnes morales de droit privé investies d'une mission de service public ou bénéficiant d'avantages financiers de l'État, dans ce dernier cas sans préjudice des dispositions de l'Ordonnance Souveraine n° 1.706 du 2 juillet 2008, portant application de la loi n° 885 du 29 mai 1970 relative au contrôle financier des organismes de droit privé bénéficiant d'une subvention de l'État.

\*\*\*

# Chapitre 1. Présentation de l'Inspection Générale de l'Administration

## Organigramme (date d'arrivée)

- **Chef de l'Inspection Générale de l'Administration :**  
Madame Hélène ZACCABRI (du 21/03/2022 au 08/09/2024, date de départ à la retraite)  
Monsieur Jean-Laurent RAVERA (à compter du 09/09/2024)
- **Inspecteur Général,** Madame Elodie MINIONI (01/08/2022)
- **Inspecteur Général,** Madame Nada LORENZI (04/02/2024)
- **Inspecteur,** Madame Laetitia FIORI-BARTH (10/07/2017)
- **Chargé de Mission,** Madame Nelly FRATTINO (18/07/2022)
- **Chargé de Mission,** Madame Corinne GAZIELLO (01/07/2019)
- **Chargé de Mission,** Madame Anne FANTINI MEDECIN (25/11/2024)
- **Chef de Bureau,** Madame Valérie FLAMENT (20/01/2020)

## Ressources Humaines

*Recrutement(s) : 2*

*Formation spécifique suivie : 1*

- 3 jours, Audit Qualité Interne, AFNOR (Paris), 17-18-19/01/2024, 5 personnes.

## Ressources budgétaires / Dépenses de fonctionnement

Pour mener ses missions, l'Inspection Générale de l'Administration est dotée d'un budget particulier.

Le budget 2024 des frais de fonctionnement a bénéficié de 3 augmentations significatives :

- + 62% pour l'article 602-Approvisionnements courants ;
- + 34% pour l'article 605-Achats de mobilier et de matériel ;
- + 50% pour l'article 626-Frais postaux et de télécommunications.

Le budget 2024 des études économiques à mettre en œuvre est demeuré le même dans l'attente d'une définition et d'une priorisation des missions.

### Tableau de présentation des budgets 2024 de l'I.G.A.

	Budget	Dépenses	% réalisé
<b>2024</b>			
602-Approvisionnements courants	5.500 €	4.345 €	79 %
605-Achats de mobilier et de matériel	1.200 €	1.039 €	87 %
626-Frais postaux et de télécommunications	600 €	289 €	48 %
<b>637.204-Etudes économiques</b>	<b>75.000 €</b>	<b>0 €</b>	<b>0 %</b>

## **Ressources matérielles / Locaux et équipements**

En 2024, les travaux demandés au Budget Primitif ont été validés et mis en œuvre dont notamment :

- l'aménagement d'une nouvelle salle de réunion plus grande ;
- l'aménagement de 2 postes de travail supplémentaires ;
- l'aménagement d'un nouvel espace à l'entrée du service pour recevoir dans les meilleures conditions les personnes convoquées dans le cadre des auditions pour l'instruction des dossiers de signalement de harcèlement notamment.

Le 5 juin 2024, l'Inspection Générale de l'Administration a adhéré au Pacte National pour la Transition Énergétique impulsé par le Gouvernement dans le cadre de l'atteinte des objectifs de l'Accord de Paris.

L'Inspection Générale de l'Administration a également participé au sondage relatif au Plan de déplacement de l'Administration pour lequel l'ensemble du service a répondu aux questionnaires.

## **Indicateurs d'activité / I.G.A. en chiffres**

### ***Enquêtes relatives aux signalements de harcèlement et de violence au travail :***

- 14 signalements enregistrés depuis mars 2024 ;
- 6 signalements enregistrés en 2023 et finalisés en 2024 : 4 rapports d'enquête remis au Ministre d'État et 2 rapports d'enquête remis au Maire.
- 67 personnes ont été auditionnées (auteurs du signalement, mis en cause, témoins) lors d'entretiens d'une durée d'une à trois heures.

### ***Mission de pilotage : G.R.E.C.O. (Groupe d'États contre la Corruption) :***

- 3 déplacements au G.R.E.C.O. à Strasbourg (15 j).
- 2 réunions internes sur le 5<sup>e</sup> Cycle dont 1 de Haut Niveau.

### ***Inspections, enquêtes administratives et audits :***

- Audit de fonctionnement : 1
- 0,5 j de revue du registre des cadeaux des Départements ministériels.

### ***Participation à des instances administratives :***

- Jury de concours de recrutement des élèves fonctionnaires : 2
- Comité pour la promotion et la protection des droits des femmes : 4 réunions + 1 journée en qualité d'exposant pour le 08/03/2024 à la demande du Comité.
- Conseil de discipline : 6

\*\*\*

## Chapitre 2. Enquêtes relatives aux signalements de harcèlement et de violence au travail

L'Inspection Générale de l'Administration instruit les **signalements** de harcèlement ou de violence au travail en application des textes suivants :

- La loi n°1.457 du 12 décembre 2017 relative au harcèlement et à la violence au travail, modifiée ;
- L'arrêté ministériel n° 2021-825 du 23 décembre 2021 autorisant l'Inspection Générale de l'Administration à instruire les signalements de faits de harcèlement, chantage sexuel ou de violence au travail concernant les fonctionnaires et agents de la Commune ;
- La circulaire n° 2024-001 du 6 juin 2024 de l'État relative à la procédure de signalement dans le cadre de la lutte contre le harcèlement et la violence au travail (parution annuelle) ;
- La circulaire n° CI-24-00126 du 25 juin 2024 abrogée par la circulaire n° CI-24-00174 du 7 octobre 2024 de la Commune relative à la procédure de signalement dans le cadre de la lutte contre le harcèlement et la violence au travail (parution annuelle).

Sur la base de la procédure de l'enquête administrative, l'Inspection Générale de l'Administration traite les dossiers de signalement et a la charge d'**auditionner individuellement** les parties en cause et les témoins dans les locaux de l'Inspection Générale de l'Administration.

A chaque renouvellement de la circulaire relative à la procédure, un point est fait avec le Secrétariat Général du Gouvernement, la Direction des Ressources Humaines et de la Formation de la Fonction Publique et la Direction des Affaires Juridiques au sujet des améliorations qui peuvent être apportées sur le traitement de ces dossiers sensibles.

### Méthodologie de l'enquête consécutive à un signalement

Après la remise d'un dossier de signalement au référent, le Ministre d'État ou le Maire saisit l'Inspection Générale de l'Administration pour instruction. L'objectif est de savoir si les **allégations** énoncées dans le signalement de la victime présumée peuvent être prouvées à partir de faits concrets, de témoignages, de documents probants.

Les différentes étapes de la procédure sont les suivantes :

- **L'attribution du dossier** à deux inspecteurs *a minima* ;
- La **conduite des auditions individuelles** de l'auteur du signalement, puis de la personne mise en cause et enfin des témoins ;
- La rédaction des **procès-verbaux** d'audition ;
- La rédaction d'un **rapport d'enquête avec des recommandations** adressé exclusivement :
  - au Ministre d'État pour des dossiers impliquant des fonctionnaires ou agents de l'État ;
  - ou au Maire pour des dossiers impliquant des fonctionnaires ou agents de la Commune.

Après réception du rapport d'enquête, l'autorité concernée peut alors suivre ou non les recommandations de l'Inspection Générale de l'Administration et faire le **choix d'initier ou non une procédure disciplinaire** à l'encontre du mis en cause.

Le fonctionnaire ou l'agent qui fait l'objet d'une procédure disciplinaire encourt des sanctions prévues par les textes en vigueur.

### **Mise à jour 2024**

La circulaire n° 2024-001 du 6 juin 2024 émise par le Secrétariat Général du Gouvernement a été diffusée par mail :

- A tous les Chefs de Service le 6 juin 2024 ;
- A tous les fonctionnaires et agents le 13 juin 2024, date d'échéance de la précédente circulaire.

Les principales modifications concernent **le référent qui vise désormais le signalement et celui-ci doit être remis en mains propres.**

Les circulaires n° CI-24-00126 du 25 juin 2024 et n° CI-24-00174 du 7 octobre 2024 émises par le Secrétariat Général de la Mairie ont été diffusées également par mail à tous les fonctionnaires et agents de la Mairie.

Le texte présente les mêmes modifications que celui du Gouvernement.

### **Prévention auprès des managers intermédiaires**

Dans le cadre du parcours de formations dispensées aux managers intermédiaires de l'Administration, l'Inspection Générale de l'Administration et le « référent harcèlement » sont intervenus pour faire une présentation sur la procédure de signalement lors de quatre sessions en 2024.

\*\*\*

## État des enquêtes spécifiques après « signalement pour des faits susceptibles d'être qualifiés d'actes de harcèlement ou de violence au travail »

Depuis juin 2021, l'Inspection Générale de l'Administration a la charge d'**instruire les dossiers d'enquêtes après signalement** pour des agissements de harcèlement ou de violence au travail survenus dans les services exécutifs de l'État.

Depuis décembre 2021, l'Inspection Générale de l'Administration est également chargée des dossiers de harcèlement ou de violence au travail, **survenus dans les services de la Mairie.**

Entre juin 2021 et décembre 2024, l'Inspection Générale de l'Administration a reçu au total **37 signalements dont 23 ont été finalisés (le rapport d'enquête a été transmis à l'autorité hiérarchique concernée) et 14 sont en cours d'instruction.**

A/ Sur l'année **2024**, on observe :

- **14 signalements** enregistrés **depuis mars 2024** ;
- **6 signalements finalisés** : **4** rapports d'enquête remis au **Ministre d'État** et **2** rapports d'enquête remis au **Maire** ;
- **67** personnes ont été **auditionnées** (auteurs du signalement, mis en cause, témoins) ;
- **6** femmes (57%) et **2** hommes, **auteurs de signalement** ;
- **8** femmes (54%) et **5** hommes, **mis en cause** ;
- **Pour 36% des signalements, l'auteur et le mis en cause sont de même sexe** ;
- **8** signalements concernant des personnes de **niveaux hiérarchiques différents**, et **6** signalements concernant des personnes de **même niveau hiérarchique** ;
- **7 Directions/Services** ont été concernés par une ou plusieurs procédures ;
- **2 signalements (14%)** représentent des **dossiers « simples »** (1 auteur de signalement et 1 mis en cause) et **12 signalements (86%)** représentent des **dossiers « multiples »** (1 auteur de signalement et plusieurs mis en cause ou plusieurs auteurs de signalement et 1 mis en cause) ;
- **2** mesures conservatoires mises en œuvre, soit **14%** des cas :
  - **1** mesure d'éloignement des parties ;
  - **1** mesure de suspension de fonctions du mis en cause avec maintien du salaire.

**B/** Sur les **37** signalements reçus **depuis 2021**, on observe :

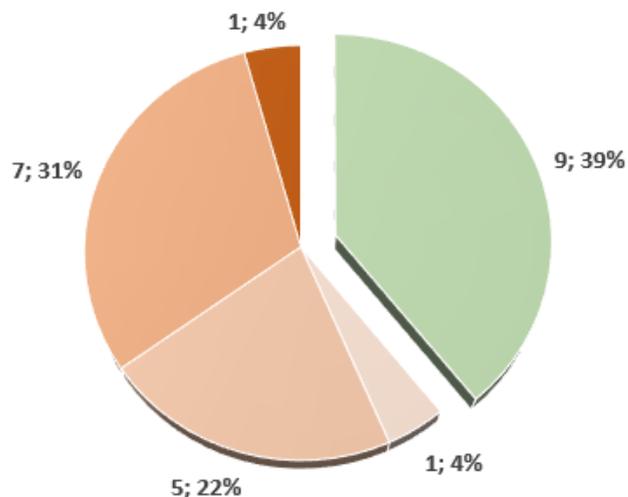
- **7 signalements** enregistrés **en 2021** ;
- **9 signalements** enregistrés **en 2022** ;
- **7 signalements** enregistrés **en 2023** ;
- **14 signalements** enregistrés **en 2024** ;
- **Auteurs de signalement** : 57% sont des femmes et 43% sont des hommes ;
- **Mis en cause** : 54% sont des femmes et 46% sont des hommes ;
- **Pour 35% des signalements, l'auteur et le mis en cause sont de même sexe** ;
- **24 signalements** concernant des personnes de **niveaux hiérarchiques différents**, et **13 signalements** concernant des personnes de **même niveau hiérarchique** ;
- **15 Directions/Services** ont été concernés par une ou plusieurs procédures. Plusieurs signalements ont été enregistrés au sein d'une même Direction/Service ;
- **10 signalements (27%)** représentent des dossiers « simples » (1 auteur de signalement et 1 mis en cause) et **27 (73%)** des dossiers « multiples » (1 auteur de signalement et plusieurs mis en cause ou plusieurs auteurs de signalement et 1 mis en cause) ;
- **9 mesures conservatoires** mises en œuvre, soit **24%** des cas :
  - **3 mesures** d'éloignement des parties ;
  - **3 mesures** d'affectation temporaire de l'auteur du signalement ;
  - **3 mesures** de suspension de fonctions du mis en cause avec maintien du salaire.

C/ Sur les 23 signalements finalisés, on observe :

- **20** rapports d'enquête remis au **Ministre d'État** ;  
2 rapports d'enquête remis au **Maire** ;  
1 rapport d'enquête remis à une **autorité administrative indépendante** ;
- **175 personnes** ont été **auditionnées** au total (auteurs du signalement, mis en cause, témoins). Dans certains cas exceptionnels, un mis en cause/témoin a été auditionné pour plusieurs signalements lors d'une seule audition.
- **9 enquêtes n'ont pas abouti** à des faits susceptibles de correspondre à des faits de harcèlement ou de violence au travail (**39%**) (dont 2 correspondent à des dysfonctionnements managériaux notamment) et **14 enquêtes ont abouti** à des faits susceptibles de correspondre à des faits de harcèlement ou de violence au travail (**61%**) :
  - 1 fait de violence au travail ;
  - 5 faits de harcèlement moral au travail ;
  - 7 faits de harcèlement moral et de violence au travail ;
  - 1 fait de harcèlement moral et sexuel au travail.

Représentation graphique des 23 signalements finalisés depuis 2021

- Enquêtes qui n'ont pas abouti à des faits caractérisés
- Enquêtes qui ont abouti à des faits de violence au travail
- Enquêtes qui ont abouti à des faits de harcèlement moral au travail
- Enquêtes qui ont abouti à des faits de harcèlement moral au travail et de violence au travail
- Enquêtes qui ont abouti à des faits de harcèlement moral et sexuel au travail



Les deux tableaux suivants présentent les procédures avec les différentes étapes d'instruction du signalement.

## 2 PROCÉDURE DE SIGNALEMENT DANS LES SERVICES EXÉCUTIFS DE L'ADMINISTRATION GOUVERNEMENTALE

PÉRIODE D'INSTRUCTION EN FONCTION DE LA COMPLEXITÉ DE L'AFFAIRE ET DU NOMBRE DE PERSONNES À AUDITIONNER

### Référént de l'Etat (DRHFFP)

- Recevoir en **entretien individuel** la personne estimant subir un harcèlement afin de lui **expliquer la procédure de signalement**

- **Viser le signalement** rédigé et signé par l'auteur du signalement, **document qui sera transmis au Ministre d'Etat**

### Ministre d'Etat

- **Accuser réception du signalement** auprès du référent et de l'auteur du signalement
- **Saisir l'IGA** pour diligenter une enquête administrative
- **Informé la personne** mise en cause de l'ouverture d'une procédure de signalement la concernant

### Après enquête de l'IGA

- **Informé l'auteur du signalement et le référent** des suites données au signalement ainsi que **le mis en cause**

### IGA

- **Instruire le signalement** au travers d'une enquête administrative
- **Mener les auditions** des parties et des témoins
- **Rédiger et transmettre le rapport d'instruction** du signalement au Ministre d'Etat en précisant le faisceau d'éléments qui est susceptible de constituer des agissements de harcèlement ou de violence au travail

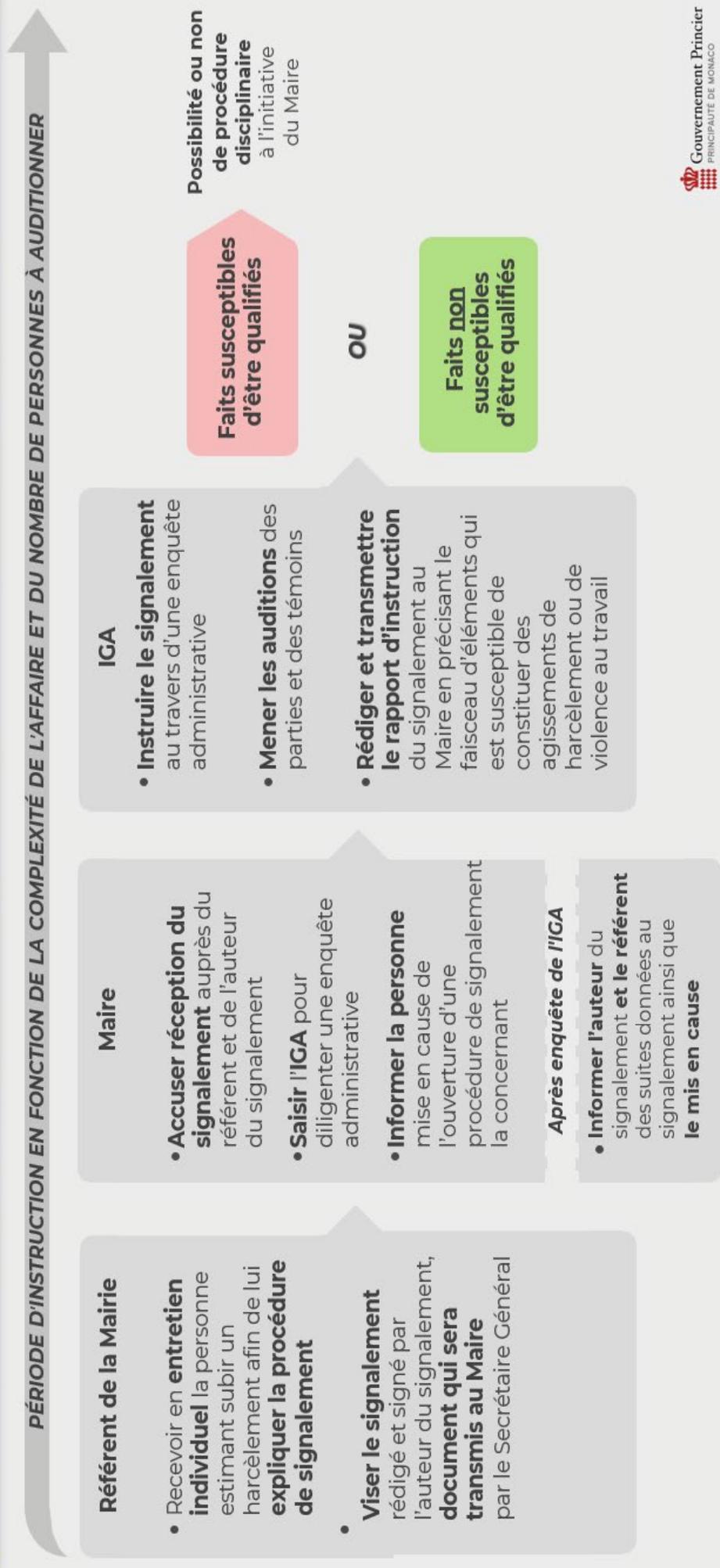
Faits susceptibles d'être qualifiés

OU

Faits **non** susceptibles d'être qualifiés

Possibilité ou non de **procédure disciplinaire** à l'initiative du Ministre d'Etat

# PROCÉDURE DE SIGNALEMENT DANS L'ADMINISTRATION COMMUNALE



# Chapitre 3. Mission de pilotage : G.R.E.C.O. (Groupe d'États contre la Corruption)

En mars 2023, le Chef de l'I.G.A. est nommé Chef de la Délégation de Monaco pour le G.R.E.C.O.

## Présentation du G.R.E.C.O.

Le G.R.E.C.O. est un organe de suivi anti-corruption créé par le Conseil de l'Europe en 1999 et dont le siège est à Strasbourg (France). Il a pour mission d'aider ses membres à améliorer les mécanismes de lutte contre la corruption. Des séances plénières sont organisées 3 fois par an.

Il veille à la mise en œuvre des 2 conventions anti-corruption du Conseil de l'Europe, à savoir :

- la "Convention pénale" sur la corruption ;
- et la "Convention civile" sur la corruption.

Tout pays, qui a signé ou ratifié au moins une de ces 2 conventions, devient automatiquement membre du G.R.E.C.O. et s'engage à participer aux procédures d'évaluation conduites par ses évaluateurs.

Deux dates sont importantes pour Monaco :

- Le 1<sup>er</sup> juillet 2007 : Monaco devient membre du G.R.E.C.O. après adhésion à la convention pénale sur la corruption et à l'accord partiel créant le G.R.E.C.O.
- Le 10 juillet 2013 : Monaco signe et ratifie un protocole additionnel à la Convention pénale sur la corruption entrée en vigueur le 1er novembre 2013.

**La procédure du G.R.E.C.O. comprend 2 étapes de la validation pour chaque cycle : l'évaluation proprement dite et la conformité. Chaque pays membre doit atteindre au moins 70% de validation des recommandations des évaluateurs pour sortir du cycle.**

**Le G.R.E.C.O. a commencé le 5<sup>e</sup> cycle en 2017 qui se poursuivra jusqu'à la fin de l'évaluation de tous les pays membres.**

## Cycles d'évaluation

### *Etape n° 1 : le rapport d'évaluation.*

- En début d'évaluation, le pays membre remplit un **questionnaire commun** portant sur la mise en œuvre de mesures spécifiques de lutte contre la corruption ;
- Quelques mois plus tard, le pays membre accueille sur place une "**équipe d'évaluateurs du G.R.E.C.O.**" pour des rencontres avec les représentants des autorités nationales compétentes concernées par le thème de l'évaluation ;
- De retour de visite officielle, les évaluateurs du G.R.E.C.O. rédigent le **projet de rapport d'évaluation** édictant les recommandations que le pays membre devra mettre en œuvre de façon satisfaisante ;
- Ce projet de rapport est remis au pays évalué **pour relecture et observations** dans les 6 mois suivants la venue sur site ;
- Lors d'une prochaine réunion plénière du G.R.E.C.O., l'équipe des évaluateurs présente le **projet de rapport pour discussion, amendement et finalement adoption par l'assemblée réunie** ;

- Une fois le rapport finalisé, il est publié sur le site internet du G.R.E.C.O. avec l'autorisation du pays évalué.

### **Etape n° 2 : le rapport de conformité.**

- Une fois le rapport d'évaluation adopté, le pays évalué bénéficie d'un délai de **18 mois pour mettre en œuvre les recommandations** ;
- Le pays évalué rédige alors un **rapport pour décrire toutes les mesures adoptées** pour la mise en œuvre de chaque recommandation du G.R.E.C.O.

Dans le cas où les recommandations n'ont pas été toutes respectées, le G.R.E.C.O. réexamine les recommandations concernées, après un **délai supplémentaire de 18 mois**.

Les **rapports de conformité et leurs addenda adoptés par le G.R.E.C.O.** contiennent également une conclusion générale sur la mise en œuvre de toutes les recommandations, le but étant de décider si la procédure de conformité est **terminée ou non** à l'égard d'un État membre en question.

Enfin, le **Règlement intérieur du G.R.E.C.O.** prévoit l'ouverture d'une **procédure spéciale** à l'égard des membres dont la mise en œuvre des recommandations du G.R.E.C.O. a été jugée globalement insatisfaisante.

Les États présentant des résultats insatisfaisants pour la mise en œuvre des recommandations risquent une **résolution de non-conformité**.

### **Rappel des 4 cycles dont la procédure de conformité a abouti pour Monaco :**

Cycles d'évaluation	Thèmes examinés	Pourcentage de mises en œuvre des recommandations du G.R.E.C.O. (sur le total de recommandations)
1 <sup>er</sup> cycle 2008-2012	Indépendance et spécialisation des organes nationaux engagés dans la prévention de la corruption et la lutte contre ce phénomène ainsi que les moyens mis à leur disposition, étendue et portée des immunités.	
2 <sup>e</sup> cycle 2008-2012	Identification, saisie et confiscation des produits de la corruption : - Administration publique et corruption (systèmes d'audit, conflits d'intérêts) - Utilisation de personnes morales pour dissimuler les faits de corruption - Législation fiscale et financière visant à lutter contre la corruption - Liens entre corruption, criminalité organisée et blanchiment d'argent	16 recommandations / 28 = 57 %
3 <sup>e</sup> cycle 2011-2017	- Incriminations prévues par la Convention pénale sur la corruption, son Protocole additionnel et le Principe directeur 2 de la Recommandation (97) 24. - Transparence du financement des partis politiques par référence à la Recommandation du Comité des Ministres sur les règles communes contre la corruption dans le financement des partis politiques et des campagnes électorales (Rec (2003) 4).	12 recommandations / 18 = 86 %

4 <sup>e</sup> cycle 2016-2023	Prévention de la corruption des parlementaires, juges et procureurs : Principes éthiques et règles déontologiques, conflits d'intérêts, Interdiction ou limitation de certaines activités, déclaration de patrimoine, de revenus, de passif et d'intérêts, contrôle de l'application des règles relatives aux conflits d'intérêts, sensibilisation.	18 recommandations / 25 = 72 %
-----------------------------------	--	-----------------------------------

## 5e cycle

Cycle d'évaluation	Thème examiné	Nombre de recommandations
5 <sup>e</sup> cycle 2022	Prévention de la corruption et promotion de l'intégrité au sein des gouvernements centraux (hautes fonctions de l'exécutif) et des services répressifs :  Principes éthiques et règles déontologiques, conflits d'intérêts, interdiction ou limitation de certaines activités, déclaration de patrimoine, de revenus, de passif et d'intérêts, contrôle de l'application des règles relatives aux conflits d'intérêts, sensibilisation.	24 recommandations à mettre en œuvre

## Rappel des actions 2022-2023

Le 5<sup>e</sup> cycle d'évaluation de Monaco a débuté en **octobre 2022**.

En août 2023, l'Inspection Générale de l'Administration a transmis au G.R.E.C.O. le questionnaire dûment complété.

La **visite d'évaluation** des représentants du Bureau 103 du G.R.E.C.O. s'est déroulée **du 20 au 24 novembre 2023** à Monaco.

La Délégation du G.R.E.C.O. était composée des trois experts du thème examiné dans le 5<sup>e</sup> cycle d'évaluation venant de trois pays membres (Autriche, Belgique et Moldavie) et d'un secrétaire d'administration permanent du G.R.E.C.O.

Au cours de cette mission, les représentants du G.R.E.C.O. ont rencontré tour à tour les membres du Gouvernement, les membres de la Maison Souveraine, les personnes et les autorités monégasques également concernées par le thème du 5<sup>e</sup> cycle.

## Actions 2024

Le 12 avril 2024, le G.R.E.C.O. a transmis le pré-rapport d'évaluation au Chef de délégation de Monaco pour le G.R.E.C.O.

Le 3 mai 2024, les autorités monégasques ont transmis le document amendé au G.R.E.C.O.

Lors de la séance plénière du **19 juin 2024 à Strasbourg**, le rapport d'évaluation a été présenté par la délégation monégasque suivante :

- Son Excellence Monsieur Pierre DARTOUT, Ministre d'État ;
- Monsieur Patrice CELLARIO, Conseiller de Gouvernement-Ministre de l'Intérieur ;

- Madame Isabelle BERRO-AMADEĚ, Conseiller de Gouvernement-Ministre des Relations Extérieures et de la Coopération ;
- Son Excellence Monsieur Gabriel REVEL, Ambassadeur Extraordinaire et Plénipotentiaire, Représentant de Monaco auprès du Conseil de l'Europe ;
- Madame Hélène ZACCABRI, Chef de l'Inspection Générale de l'Administration ;
- Madame Corinne LAFOREST DE MINOTTY, Chargée de Missions auprès du Département des Relations Extérieures et de la Coopération et Membre titulaire de la délégation permanente de Monaco au G.R.E.C.O. ;
- Madame Kristel MALGHERINI, Conseiller au Cabinet de Son Altesse Sérénissime le Prince ;
- Monsieur Olivier ZAMPHIROFF, Conseiller auprès du Secrétaire d'État à la Justice - Directeur des Services Judiciaires ;
- Monsieur Arnaud HAMON, Directeur des Affaires Juridiques ;
- Monsieur Régis BASTIDE, Directeur-Adjoint de la Sûreté Publique ;
- Monsieur Morgan BORGIA, Chef de Division au Secrétariat Général du Gouvernement.

Le 21 juin 2024, le rapport d'évaluation du 5<sup>e</sup> cycle a été adopté en deuxième lecture par le G.R.E.C.O.

Le 24 juillet 2024, les autorités monégasques ont autorisé la publication du rapport d'évaluation sur le site du G.R.E.C.O. : <https://www.coe.int/fr/web/greco/evaluations/monaco> .



De gauche à droite : Mme Hélène ZACCABRI, Mme Corinne LAFOREST DE MINOTTY, M. Olivier ZAMPHIROFF, M. Régis BASTIDE, Mme Isabelle BERRO AMADEĚ, S.E. M. Pierre DARTOUT, S.E. M. Gabriel REVEL, M. Patrice CELLARIO, M. Morgan BORGIA, Mme Kristel MALGHERINI, M. Arnaud HAMON.

## Plan d'actions 2024-2025

Le rapport d'évaluation conclut à la mise en œuvre de vingt-quatre recommandations dont dix-sept concernant les gouvernements centraux (hautes fonctions de l'exécutif) et sept concernant les services répressifs, avant le 31 décembre 2025.

### 6<sup>e</sup> cycle

Au printemps 2024, le G.R.E.C.O. a validé le questionnaire du 6<sup>e</sup> cycle d'évaluation qui a été mis en ligne sur le site <https://www.coe.int/fr/web/greco/evaluations> .

Cycle d'évaluation	Thème examiné
6 <sup>e</sup> cycle	Prévention de la corruption et promotion de l'intégrité au niveau infranational : <ul style="list-style-type: none"><li>• Les stratégies de lutte contre la corruption/d'intégrité et évaluations des risques ;</li><li>• Les règles d'intégrité, codes de conduite/éthique, sensibilisation ;</li><li>• Les conflits d'intérêts ;</li><li>• L'interdiction ou la restriction de certaines activités ;</li><li>• Les déclarations de patrimoine, de revenus, de passif et d'intérêts ;</li><li>• La transparence, accès à l'information, participation et responsabilité ;</li><li>• L'application des règles d'intégrité.</li></ul>

Le 6<sup>e</sup> cycle d'évaluation de Monaco suivra le même calendrier que celui du 5<sup>e</sup> cycle. Il concerne la Mairie de Monaco.

Le rapport d'évaluation du 6<sup>e</sup> cycle de Monaco devrait être adopté lors d'une réunion plénière du G.R.E.C.O. au cours du 1<sup>er</sup> semestre 2033.

Par ailleurs, chaque cycle étant indépendant, il n'est pas nécessaire de terminer le 5<sup>e</sup> cycle d'évaluation pour commencer le 6<sup>e</sup> cycle d'évaluation.

### Participations aux conférences plénières à Strasbourg (France)

La délégation actuelle est composée comme suit :

- **Membres permanents :**

- ÷ Madame Hélène ZACCABRI (Chef de délégation), Chef de l'Inspection Générale de l'Administration, jusqu'au 8 septembre 2024 ;
- ÷ Monsieur Jean-Laurent RAVERA (Chef de délégation), Inspecteur Général chargé des fonctions de Chef de l'Inspection Générale de l'Administration, à compter du 9 septembre 2024 ;
- ÷ Madame Corinne LAFOREST DE MINOTTY, Chargée de Missions auprès du Conseiller de Gouvernement-Ministre des Relations Extérieures et de la Coopération Internationale.

- **Membre(s) remplaçant(s) :**

- ÷ Madame Jennifer PALPACUER, Chargé de Mission, Autorité Monégasque de Sécurité Financière.

Le Chef de l'Inspection Générale de l'Administration a participé à trois conférences plénières du G.R.E.C.O. en 2024.

- ***96<sup>e</sup> Conférence plénière du G.R.E.C.O. du 18 au 22 mars 2024 :***

Le Chef de l'Inspection Générale de l'Administration a été rapporteur du second rapport de conformité du 5<sup>e</sup> cycle d'évaluation ainsi que pour l'addendum du second rapport de conformité du 4<sup>e</sup> cycle d'évaluation de la Belgique.

- ***97<sup>e</sup> Conférence plénière du G.R.E.C.O. du 17 au 21 juin 2024 :***

Le rapport d'évaluation du 5<sup>e</sup> cycle de Monaco a été adopté par l'assemblée représentative. Après autorisation du Gouvernement princier, le rapport a été publié en ligne sur le site du G.R.E.C.O. le 24 juillet 2024.

Le délai de soumission des rapports de situation sur les mesures prises par le Gouvernement de Monaco aux fins de la mise en œuvre des recommandations du G.R.E.C.O. a été fixé au 31 décembre 2025.

Enfin, c'est également au cours de cette séance, que le G.R.E.C.O. a fêté son 25<sup>e</sup> anniversaire.

- ***98<sup>e</sup> Conférence plénière du G.R.E.C.O. du 18 au 22 novembre 2024 :***

Le Chef de l'Inspection Générale de l'Administration a été rapporteur pour l'addendum au deuxième rapport de conformité du 4<sup>e</sup> cycle d'évaluation d'Andorre.

\*\*\*

# Chapitre 4. Autres enquêtes administratives, inspections et audits

## Méthodologies

L'**enquête administrative** a pour objet de rechercher un manquement à une obligation professionnelle statutaire et/ou déontologique, en visant à établir la matérialité de faits et de circonstances à partir du signalement reçu.

L'**inspection** a pour objectif, à partir d'un constat ou d'un signalement, de vérifier le fonctionnement et les pratiques effectives d'un service et de recommander des axes d'amélioration.

Dans tous les cas, les différentes étapes sont les suivantes :

- **L'attribution de la mission** à deux inspecteurs *a minima* au sein de l'Inspection Générale de l'Administration ;
- Les **entretiens** ;
- La rédaction des **comptes-rendus** d'entretien ;
- La rédaction du projet de rapport ;
- L'**exercice du contradictoire** pour le service concerné ;
- L'envoi du **rapport d'enquête ou d'inspection finalisé** au Ministre d'État, mandataire de la mission.

Après l'enquête/l'inspection et la remise du rapport d'enquête/inspection, le Ministre d'État peut alors suivre ou non les recommandations de l'Inspection Générale de l'Administration.

A l'inverse de l'enquête ou de l'inspection pour lesquelles l'élément déclencheur est le constat d'un problème de résultats ou de moyens, une **mission d'audit** a pour objectif de comparer en toute objectivité les pratiques de terrain avec les critères d'un référentiel de procédures.

En janvier 2024, l'Inspection Générale de l'Administration a bénéficié d'une formation spécifique « audit qualité interne » par un intervenant de la société AFNOR-Paris. L'objectif était de poser des principes méthodologiques communs à appliquer à tous les audits qui seront désormais produits par l'Inspection Générale de l'Administration.

## **Mission d'inspection relative aux procédures de déclaration des traitements d'informations nominatives et à leur mise en œuvre au sein de l'Administration**

En janvier 2024, le Ministre d'État a saisi l'Inspection Générale de l'Administration pour la réalisation d'une mission d'inspection relative aux procédures de déclaration des traitements d'informations nominatives et à leur mise en œuvre au sein de l'Administration.

L'objectif était de procéder à une analyse des mesures mises en place au sein des Départements ministériels et dans les Directions dépendant du Délégué Interministériel à l'Attractivité et à la Transition Numérique afin d'identifier les axes d'amélioration des procédures.

Cette mission d'inspection a porté sur les deux problématiques suivantes :

1. La description de la procédure mise en place par les services du Gouvernement pour établir une demande d'avis d'un traitement automatisé contenant des informations nominatives ainsi que son suivi ;
2. La mise en application du droit d'accès aux informations nominatives par les services du Gouvernement, garanti par l'article 15 de la loi n° 1.165 du 23 décembre 1993 relative à la protection des informations nominatives, modifiée, consécutive à une demande d'un administré.

Pour mener sa mission, l'Inspection Générale de l'Administration a rencontré des représentants :

- du Département de l'Intérieur ;
- du Département des Affaires Sociales et de la Santé ;
- du Département des Finances et de l'Économie ;
- du Département de l'Équipement, de l'Environnement et de l'Urbanisme ;
- de la Délégation Interministérielle chargée de la Transition Numérique ;
- de la Direction des Affaires Juridiques ;
- de la Direction des Services Numériques ;
- de la Direction des Systèmes d'Information ;
- et Madame LAFOREST DE MINOTTY, Chargée de Missions auprès du Conseiller de Gouvernement-Ministre du Département des Relations Extérieures et de la Coopération.

Un point d'étape a été fait au Ministre d'État en février 2024, puis à l'issue de sa mission, en octobre 2024, l'Inspection Générale de l'Administration a formulé sept recommandations auprès du Ministre d'État sur le fondement de la loi n° 1.165 du 23 décembre 1993 relative à la protection des informations nominatives, modifiée, tout en prenant en considération les dispositions du projet de loi n° 1.054 relative à la protection des données personnelles.

Avec le vote de la loi n° 1.565 du 3 décembre 2024 relative à la protection des données personnelles, le Ministre d'État a demandé à l'Inspection Générale de l'Administration de mettre ces recommandations en perspective avec les dispositions en vigueur.

\*\*\*

## Chapitre 5. Une nouvelle mission - la déontologie

Des textes d'application en matière de déontologie et de lutte contre la corruption sont en cours de rédaction dans le cadre du 5<sup>e</sup> cycle d'évaluation du G.R.E.C.O.

Par ailleurs, l'Inspection Générale de l'Administration a déjà la charge de **la revue des registres de cadeaux** au travers de trois textes de référence :

- L'Ordonnance Souveraine n° 3.413 du 29 août 2011 portant diverses mesures relatives à la relation entre l'Administration et l'administré, modifiée ;
- L'Arrêté Ministériel n° 2011-468 du 29 août 2011 portant application de l'Ordonnance Souveraine n° 3.413 du 29 août 2011 portant diverses mesures relatives à la relation entre l'Administration et l'administré, modifié ;
- L'Ordonnance Souveraine n° 9.931 du 15 juin 2023 fixant les principes et règles éthiques, déontologiques et de conformité des membres du Gouvernement.

Le 26 mars 2024, l'Inspection Générale de l'Administration a procédé à la revue des registres de cadeaux reçus par le Ministre d'État et les Conseillers de Gouvernement-Ministres conformément aux dispositions prévues par l'Ordonnance Souveraine n° 9.931 du 15 juin 2023 fixant les principes et règles éthiques, déontologiques et de conformité des membres du Gouvernement.

\*\*\*

# Chapitre 6. Participation à des instances administratives

## Périmètre de représentation

Le Chef de l'Inspection Générale de l'Administration ou son représentant peut participer aux instances administratives suivantes :

En qualité de **membre permanent** :

- Commission de la Fonction Publique ;
- Commission de Surendettement des personnes physiques.

En qualité de **membre titulaire** :

- Jury de concours de recrutement des élèves fonctionnaires ;
- Comité de coordination de la campagne électorale télévisuelle pour les élections nationales ;
- Comité pour la promotion et la protection des droits des femmes.

En qualité de **rapporteur** :

- Conseil de discipline (à l'exception de ceux liés aux dossiers de signalement de harcèlement et de violence au travail).

En qualité de **membre suppléant** :

- Cour Supérieure d'Arbitrage des Conflits Collectifs du Travail.

## Jury de concours de recrutement des élèves fonctionnaires

Chaque année, le Chef de l'Inspection Générale de l'Administration est sollicité en qualité de membre du jury pour les promotions d'élèves fonctionnaires stagiaires dans le cadre de la Formation Supérieure des Administrateurs :

- Au moment du recrutement en février pour la sélection des candidats après parution de l'arrêté ministériel ;
- Au moment du « Grand Oral » en novembre pour l'évaluation qui clôture généralement la période de stage dans les directions et services pour les élèves fonctionnaires stagiaires en formation.

En janvier 2024, l'Inspection Générale de l'Administration est intervenue dans le cadre de la Formation Supérieure des Administrateurs en présentant le Service aux élèves fonctionnaires stagiaires.

## Comité pour la promotion et la protection des droits des femmes (C.P.P.D.F.)

Conformément à l'Ordonnance Souveraine n° 7.178 du 25 octobre 2018 créant un comité pour la promotion et la protection des droits des femmes, le Chef de l'Inspection Générale de l'Administration, en qualité de membre du Comité, a participé aux trois réunions plénières organisées en 2024.

Pour la journée de la femme, le 8 mars 2024, l'Inspection Générale de l'Administration a tenu un stand à l'Espace Léo Ferré pour présenter ses missions et la procédure de signalement dans le cadre d'une prévention générale auprès du public principalement féminin.

Lors de la réunion du 13 septembre 2024, le C.P.P.D.F. a défini les actions validées pour l'organisation de la journée internationale du 25 novembre 2024 ainsi que l'échelle des violences (violentomètre), outil présenté lors de cet événement.

Le mercredi 18 décembre 2024, l'Inspection Générale de l'Administration a participé à une réunion de débriefing sur l'année 2024 et le programme prévisionnel du 8 mars 2025.

### **Conseil de discipline (à l'exception de ceux concernant les suites d'un dossier de signalement pour actes de harcèlement ou de violence au travail)**

De janvier à décembre 2024, le Chef de l'Inspection Générale de l'Administration et les Inspecteurs Généraux ont participé à six conseils de discipline, organisés par la Direction des Ressources Humaines et de la Formation de la Fonction Publique.

Le rôle de rapporteur consiste à donner lecture des faits reprochés et présenter l'historique de la carrière administrative de la personne qui fait l'objet du conseil de discipline.

### **Commission de la Fonction Publique**

Conformément à l'Ordonnance Souveraine n° 10.113 du 14 septembre 2023 fixant la composition et le fonctionnement de la commission de la fonction publique et de l'arrêté ministériel de nomination, le Chef de l'Inspection Générale de l'Administration et un Inspecteur Général ont été nommés membres représentant l'Administration pour une durée de trois ans.

Aucune réunion ne s'est tenue en 2024.

### **Cour Supérieure d'Arbitrage des Conflits Collectifs du Travail**

Conformément à l'Ordonnance Souveraine n° 10.436 du 1<sup>er</sup> mars 2024 portant nomination des membres titulaires et suppléants de la Cour Supérieure d'Arbitrage des Conflits Collectifs du Travail, le Chef de l'Inspection Générale de l'Administration a été nommé membre suppléant pour un mandat de deux ans jusqu'au 1<sup>er</sup> mars 2026.

Aucune réunion ne s'est tenue en 2024.

### **Commission de Surendettement des personnes physiques**

Conformément à l'Ordonnance Souveraine n° 13.447 du 12 mai 1998 portant institution d'une Commission de surendettement des personnes physiques, le Chef de l'Inspection Générale de l'Administration a été nommé membre permanent.

Aucune réunion ne s'est tenue en 2024.

\*\*\*

## **Chapitre 7. Autre(s) dossier(s) d'actualité**

### **Champ d'application de la Loi n° 1.457 du 12 décembre 20217 relative au harcèlement et à la violence au travail**

En 2023, l'Inspection Générale de l'Administration a initié une étude juridique, menée conjointement avec la Direction des Affaires Juridiques et la Direction des Ressources Humaines et de la Formation de la Fonction Publique, portant sur le champ d'application de la loi n° 1.457 du 12 décembre 2017 relative au harcèlement et à la violence au travail, modifiée.

Cette loi impose à l'État, en tant qu'employeur du secteur public, de prendre toutes mesures nécessaires propres à faire cesser les faits de harcèlement moral, de harcèlement sexuel, de chantage sexuel ainsi que de violence au travail dont il a connaissance.

La procédure de signalement mise en place par le Gouvernement (cf. Chapitre 2) n'est applicable qu'au sein des services exécutifs de l'État, dépendant directement de l'autorité du Ministre d'État.

Sont exclus de cette procédure les fonctionnaires et agents contractuels de l'État, soit détachés dans un organisme public ou privé et, dans ce cas, ils sont soumis aux règles régissant l'emploi ou la fonction qu'ils occupent, soit placés sous l'autorité hiérarchique et disciplinaire du Président/Directeur d'une institution de droit public.

En 2024, l'étude de ce dossier s'est poursuivie en collaboration avec le Secrétariat Général du Gouvernement qui a décidé de saisir les entités concernées aux fins de connaître si une procédure de signalement existe en leur sein.

À ce jour, ont notamment mis en place leur propre procédure de signalement, l'Autorité de Protection des Données Personnelles, la Commission de Contrôle des Activités Financières et la Direction des Services Judiciaires.

Parallèlement, il a été convenu avec le Secrétariat Général du Gouvernement que l'Inspection Générale de l'Administration établisse, pour l'année 2025, un manuel relatif à la procédure d'instruction des signalements qu'elle applique, qui servirait de support aux institutions et entités précitées pour la mise en œuvre de leur propre procédure.

### **Le Guide Général de prévention du harcèlement et de la violence au travail**

La loi n° 1.457 du 12 décembre 2017 relative au harcèlement et à la violence au travail, modifiée, prévoit la mise en œuvre d'un volet « prévention » par l'État.

À cette fin, l'Inspection Générale de l'Administration a piloté, en 2023, un comité de travail ayant pour objectif la rédaction d'un guide de prévention contre le harcèlement et la violence au travail regroupant l'essentiel de l'information destinée aux fonctionnaires et agents de la fonction publique gouvernementale et communale.

Ce document destiné à la sensibilisation du plus grand nombre a été décliné en deux versions :

- un « Guide général » destiné à l'Administration gouvernementale ;
- et un « Guide général » destiné à l'Administration communale.

Ce guide comporte trois sections :

1. **Qu'est-ce que le harcèlement moral, le harcèlement sexuel, le chantage sexuel ou la violence au travail ?**

Présentation des définitions légales, de la procédure de signalement et des sanctions applicables en cas de faits avérés.

2. **Comment réagir face à des faits de harcèlement ou de violence au travail ?**

Qualification des faits, illustration par des exemples de décisions du Tribunal du travail de Monaco pour le secteur privé, et recommandations selon le statut des protagonistes : victime, mis en cause, responsable hiérarchique, témoin ou collègue.

3. **Comment prévenir des faits de harcèlement ou de violence au travail ?**

Description des signaux d'alerte, exemples de situations « à risque » et liste non exhaustive de « bonnes pratiques ».

Le guide sera hébergé sur des pages dédiées du Gouvernement :

- Sur le « Panneau d'accueil » de l'**intranet** du Gouvernement dans la rubrique « documents et aides en ligne ».
- Sur le portail officiel **Internet** du Gouvernement Princier (cf. emplacement en attente de la refonte du site) ;
- Sur le portail officiel Internet de « Mon service public » dans la rubrique « activité salariée » / « fonction publique »

Plusieurs canaux de diffusion numérique à disposition du Gouvernement sont privilégiés afin d'assurer un accès direct et individuel au guide général harcèlement et violence au travail, et ce en limitant au maximum les impressions papier.

La création d'un **lien** et d'un **QR Code** permettra le téléchargement direct du guide destiné à l'Administration gouvernementale sur ordinateurs, tablettes ou mobiles, à apposer sur tous les supports de communication.

Les modalités de diffusion du guide seront arrêtées en 2025.

En complément du volet « prévention », l'Inspection Générale de l'Administration, associée à la Direction des Ressources Humaines et de la Formation de la Fonction Publique, en charge du volet « Formation » sur le harcèlement et la violence au travail, a participé à la création d'une formation/sensibilisation, animée par un intervenant extérieur.

\*\*\*

## Conclusion

L'année 2024 a constitué, pour l'Inspection Générale de l'Administration, une étape institutionnelle majeure avec l'adoption le 21 juin 2024, en séance plénière à Strasbourg, du rapport d'évaluation de la Principauté de Monaco dans le cadre du 5<sup>e</sup> Cycle d'évaluation du G.R.E.C.O. du Conseil de l'Europe.

Ce 5<sup>e</sup> Cycle, actuellement en cours, est consacré à la prévention de la corruption et à la promotion de l'intégrité au sein des gouvernements centraux et des services répressifs des États membres du G.R.E.C.O.

L'adoption de ce premier rapport marque l'ouverture d'une nouvelle phase : celle de la mise en conformité. Celle-ci suppose la mise en œuvre des vingt-quatre recommandations adressées par le G.R.E.C.O. à l'attention des autorités monégasques. Toutefois, la clôture de la procédure de conformité peut être obtenue dès lors qu'au moins deux tiers de ces recommandations - soit un minimum de seize recommandations - ont été mis en œuvre de manière satisfaisante. Ce rapport revêt à ce titre une importance stratégique, tant en raison de la transversalité des thématiques abordées que du niveau d'engagement requis de la part des plus hautes autorités gouvernementales.

Dans cette perspective, une première réunion interministérielle de haut niveau s'est tenue au début du mois de décembre 2024, en présence du Ministre d'État, des Conseillers de Gouvernement-Ministres, ainsi que des représentants des principales institutions concernées. Cette rencontre a permis d'établir un premier cadre de pilotage et de partager un tableau de bord de suivi opérationnel.

L'année 2025 s'annonce dès lors comme une étape déterminante pour l'Inspection Générale de l'Administration, qui aura la responsabilité de coordonner les actions nécessaires à l'élaboration, d'ici le 31 décembre, d'un rapport de situation détaillant les premières mesures mises en œuvre.

À ce jour, seuls trois États membres – le Luxembourg, la Lettonie et l'Estonie – ont obtenu la clôture officielle du 5<sup>e</sup> Cycle d'évaluation, parmi les quarante-huit États membres du G.R.E.C.O. L'objectif à atteindre se révèle donc particulièrement exigeant. La mobilisation pleine et entière de l'ensemble des parties prenantes sera essentielle pour atteindre les objectifs fixés dans le cadre de ce processus.

Outre les missions exercées dans le cadre du G.R.E.C.O., l'année 2024 a également été marquée par une évolution significative de l'activité de traitement des signalements de harcèlement par l'Inspection Générale de l'Administration. Le nombre de signalements enregistrés est en effet passé de sept en 2023 à quatorze en 2024, soit une augmentation de 100%. Cette progression constitue un indicateur à la fois encourageant et préoccupant.

Elle reflète, d'une part, une libération progressive de la parole au sein de l'Administration, révélatrice d'une confiance croissante du personnel de la fonction publique à l'égard des dispositifs de signalement et d'écoute mis en place. Cette évolution témoigne également d'une sensibilisation accrue des membres de l'Administration aux enjeux liés à l'éthique professionnelle et à la qualité de vie au travail.

Mais, d'autre part, cette augmentation du volume des signalements appelle une vigilance renforcée. Elle met en évidence l'existence de comportements inappropriés ou de dysfonctionnements qu'il convient d'identifier, d'analyser et de corriger de manière résolue afin de préserver au sein de l'Administration monégasque un environnement professionnel respectueux, sécurisant et conforme aux valeurs du service public.

Dans ce cadre, l'Inspection Générale de l'Administration a engagé en 2024, en lien avec la Direction des Ressources Humaines et de la Formation de la Fonction Publique, l'élaboration d'un guide de prévention des situations de harcèlement au travail. Conçu en cohérence avec les textes applicables et les bonnes pratiques institutionnelles, ce guide vise à fournir à l'ensemble des fonctionnaires et agents des repères clairs et des outils concrets pour prévenir, repérer et traiter les situations de harcèlement.

Sa publication est prévue au second semestre 2025. Il fera l'objet d'une diffusion à l'ensemble des fonctionnaires et agents, dans une optique de renforcement de la prévention, de la sensibilisation et de la responsabilisation collective face à ces problématiques.

\*\*\*