Expert de la prévention et de la gestion des risques sociaux

Concepteur de performance durable

Juin 2021

Bilan semestriel

Ligne d'écoute et d'alerte

Discriminations, Harcèlement, Agissements sexistes

- Secrétariat Général des ministères chargés des Affaires Sociales -

Période du 1er janvier 2021 au 30 juin 2021

Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

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

Concept RSE - Siret : 530 000 959 - N° TVA intracommunautaire FR35530000959
ETUDES ● DIAGNOSTIC ● CONSEIL ● EVALUATION ● FORMATION
* 753 chemin de la Bayonnière – 38380 SAINT LAURENT DU PONT
' 09 75 65 25 58 – □ contact@conceptrse.fr ü www.conceptrse.fr

Sommaire

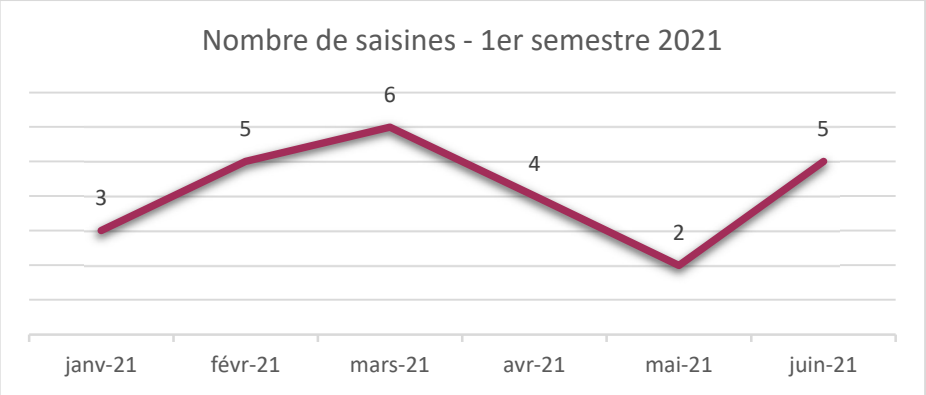
1. La prise de contact – Une stabilisation des signalements en 2021 3
NOMBRE DE SAISINE 3
CONNAISSANCE DE LA CELLULE 3
LE MODE DE CONTACT 4
2. Le profil des appelant.es 5
UNE SURREPRESENTATION DES FEMMES 5
DES STATUTS PLUS DIVERS 6
UNE SURREPRESENTATION DE LA CATEGORIE A 7
ORIGINE DES APPELANT.ES 7
3. Les motifs de saisine 9
LA QUALIFICATION 9
LES CRITERES CONCERNES 10
LES DOMAINES CONCERNES 11
4. Les auteurs présumés 12
5. Etat d'avancée des dossiers 13

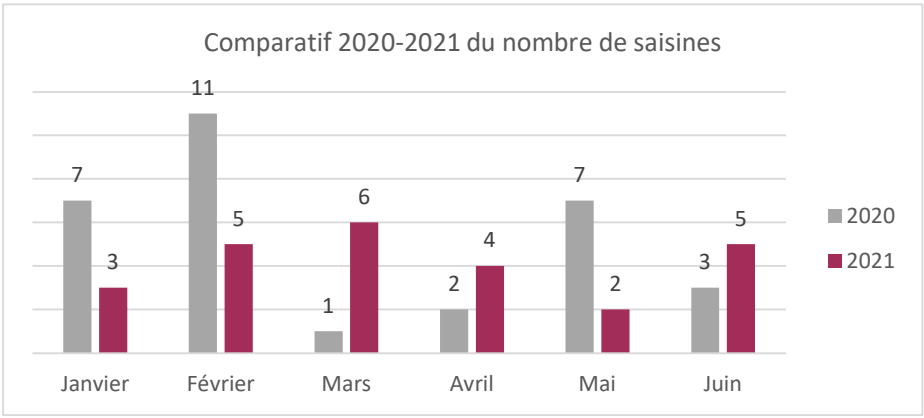
1. La prise de contact – Une stabilisation des signalements en 2021

NOMBRE DE SAISINE

Sur la période du 1er janvier 2021 au 30 juin 2021, **25 signalements ont été reçus**, soit une baisse de 24% par rapport à la même période l'an dernier.

Après les effets positifs de la communication interne en 2020, le nombre de saisine s'est stabilisé au 1er semestre 2021, avec un léger pic d'activité en mars.



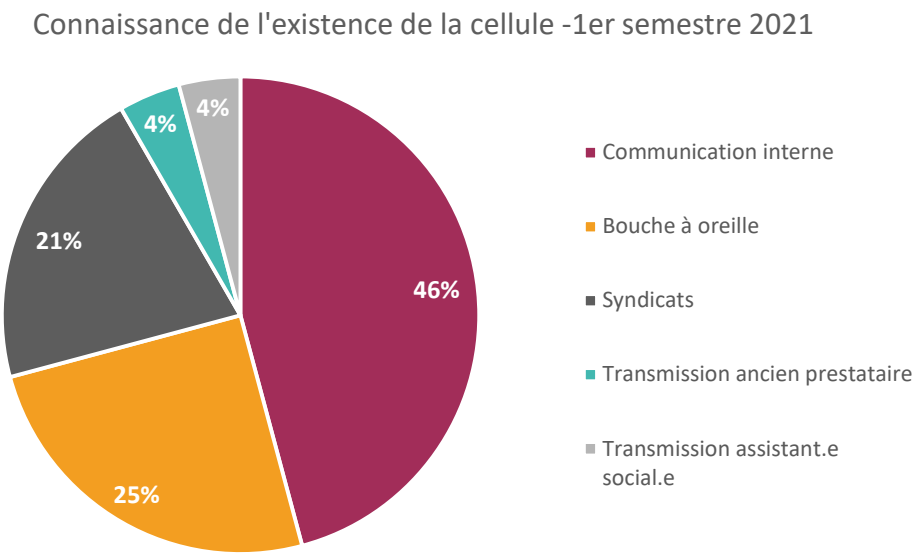


CONNAISSANCE DE LA CELLULE

Près de la moitié des appelant.es ont connu l'existence de la cellule **grâce à la communication interne**.

La ligne d'écoute et d'alerte commence à être connue par les agents et les acteurs intermédiaires, comme les syndicats ou les accompagnants sociaux. 25% des saisines ont été faites grâce au « bouche à oreilles », 21% à la suite d'une prise de contact avec un syndicat et 4% à la suite d'un contact avec un.e assistant.e social.e.

Malgré la nouvelle communication interne, un dossier a encore été transmis par allo discrim en février 2021.



LE MODE DE CONTACT

La prise de contact par téléphone via le numéro dédié 0 800 007 120 est le premier mode de contact pour saisir la ligne d'écoute et d'alerte *(84% des saisines).*

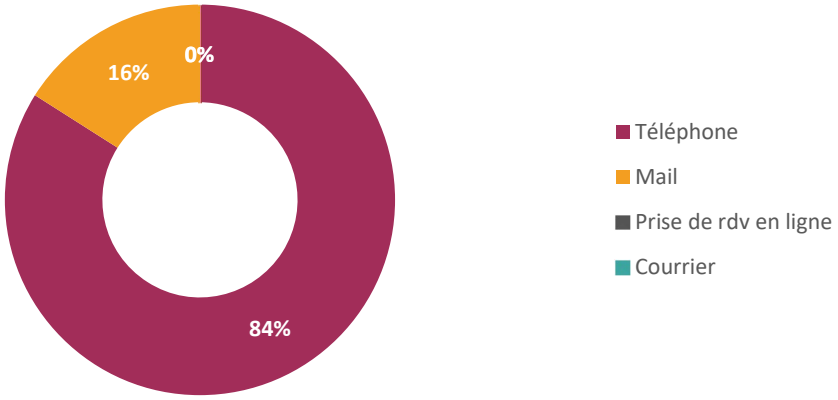
Le mail dédié en interne lea@social.gouv.fr mis à la disposition des agents fonctionne bien pour le premier contact lorsque les agents souhaitent nous faire parvenir des documents.

Aussi on peut dire que la demande d'information passe par le téléphone tandis que la saisine des situations passe plutôt par le mail.

En revanche, aucun rendez-vous en ligne n'a été pris via notre plateforme internet. Le cabinet Concept RSE n'étant pas identifié en tant que tel, il n'est sans doute pas évident pour les agents de s'y rendre pour prendre un rendez-vous en ligne.

PRECONISATION : Envisagez un bouton lien sur l'intranet des ministères pour une prise de RDV en ligne

Mode de la première prise de contact -1er semestre 2021



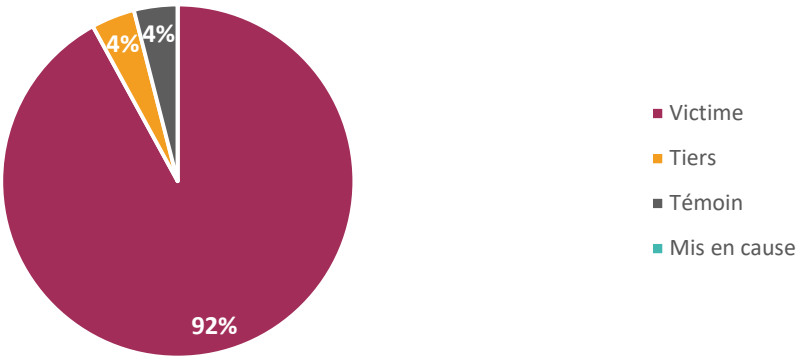
2. Le profil des appelant.es

Ce sont majoritairement les **victimes présumées** qui contactent LEA *(92% des saisines).*

Les autres signalant.es *(8%)* sont soit un collègue qui joue un rôle de lanceur d'alerte car il a constaté une situation de harcèlement moral ou un collègue témoin d'une situation de harcèlement sexuel.

Au premier semestre 2021, aucune personne mise en cause n'a contacté la ligne d'écoute et d'alerte.

Profil des appelant.es - 1er semestre 2021



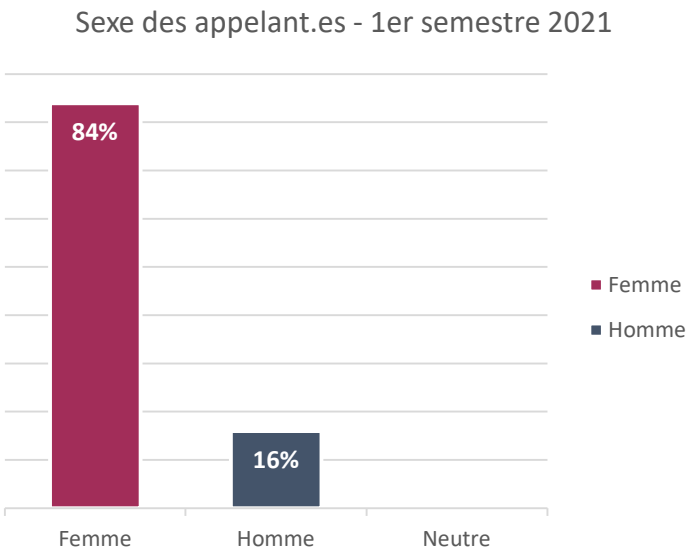
UNE SURREPRESENTATION DES FEMMES

84% des appelants sont des femmes

Au 1er semestre 2021, les femmes sollicitent significativement plus la ligne d'écoute et d'alerte par rapport à 2020 *(67% des saisines)* et 2019 *(75% des saisines)*. La proportion de signalement de femmes

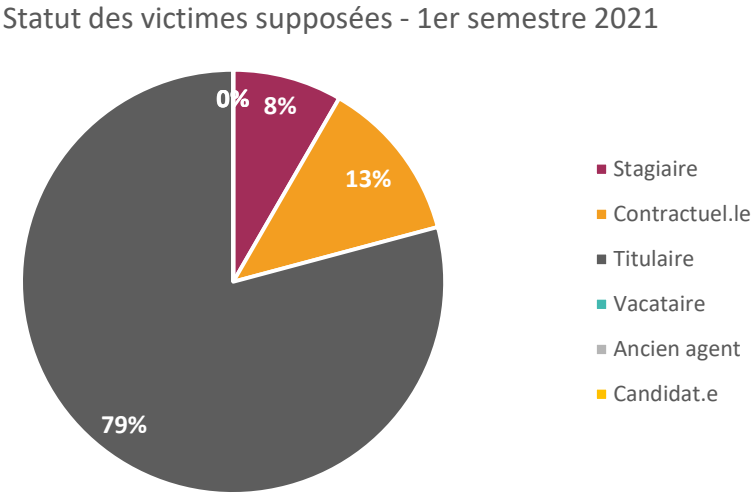
a dépassé le seuil de la répartition genrée des effectifs au sein des ministères. En effet, 67% des effectifs sont des femmes au sein des Ministères des Affaires Sociales*(en 2016[1]).*

Au 1er semestre 2021, **les agents femmes saisissent plus LEA que les agents hommes.**



DES STATUTS PLUS DIVERS

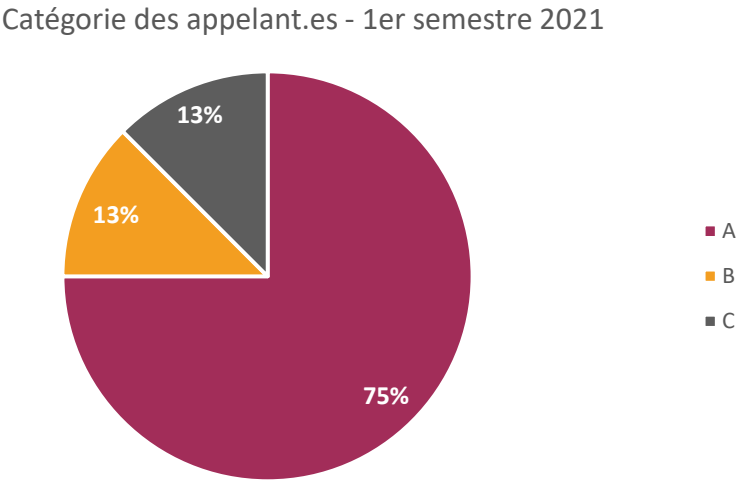
Si en 2020, la totalité des appelant.es étaient des agents titulaires. Au 1er semestre 2021, **des agents contractuels** *(13%)* et **des stagiaires** *(8%)* ont aussi contacté la cellule.



[1] *Secrétariat général des ministères sociaux, rapport égalité femmes-hommes des ministères sociaux, 2016.*

UNE SURREPRESENTATION DE LA CATEGORIE A

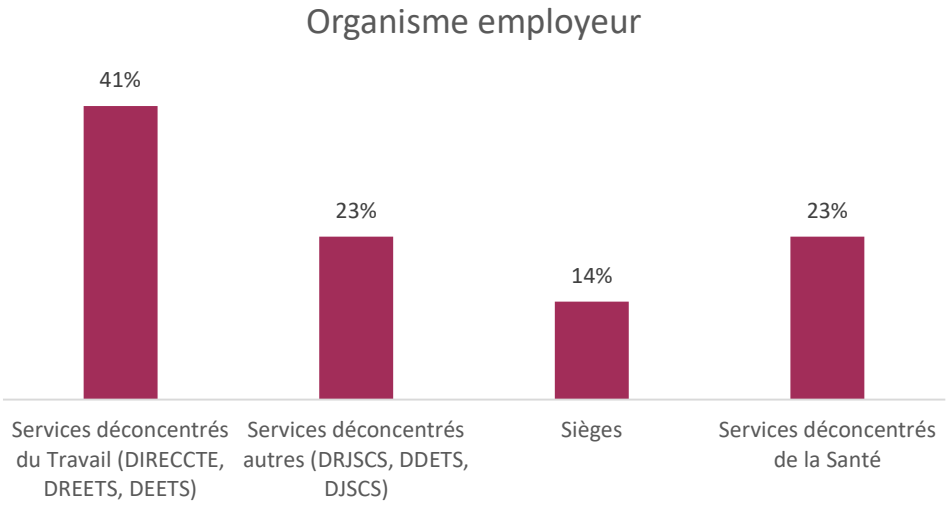
Les trois quart des appelant.es appartiennent à la **catégorie A** *(75% des appelant.e.s, ce qui est supérieur au 50% de l'effectif dans les ministères sociaux).* La proportion d'agents des catégorie C a baissé au 1er semestre 2021 *(13% des signalements)* par rapport à 2020 *(26% des signalements).*



ORIGINE DES APPELANT.ES

85% des appelant.es travaillent dans les services déconcentrés, notamment dans les EX DIRECCTE qui représentent 30% des saisines et les agences régionales de santé qui représentent un cinquième des dossiers.

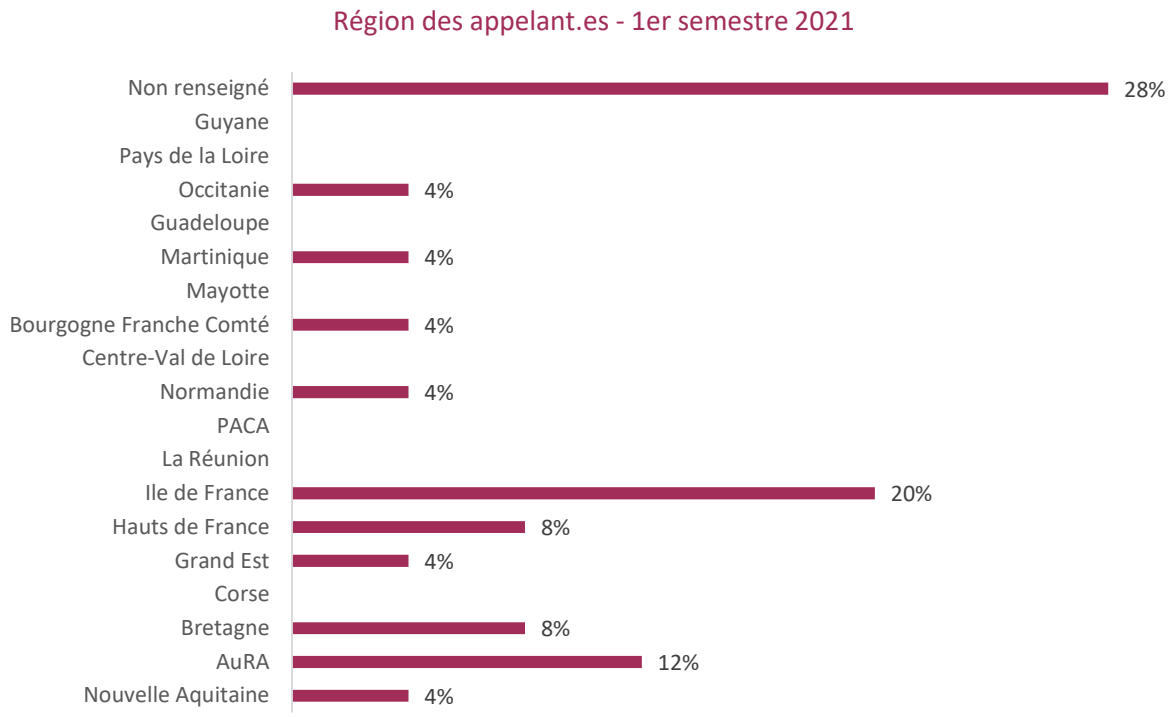
Concernant les signalements d'agents travaillant au siège des ministères, il n'y a pas eu de signalement au ministère du travail au 1er semestre 2021, alors qu'ils représentaient 12% des signalements en 2020.



Un cinquième des appelant.es travaillent dans la région Ile de France, cela s'explique par la présence du siège des ministères *(15% des saisines de LEA concernent le siège des Ministères des Affaires Socialesou du ministère des solidarités et de la santé)*.

Parmi les signalements hors Ile-de-France, **la région Auvergne Rhône Alpes** *(dont la proportion des signalements a doublé par rapport à 2020),* suivi de la région **Hauts-de-France** et de la région **Bretagne** concentrent 28% des saisines.

Par rapport à 2020, **la proportion de signalements a baissé dans les DOM TOM** *(12% en 2020, contre 4% au 1er semestre 2021).* L'ensemble des signalements dans les DOM TOM concernent la Martinique, alors qu'il n'y a pas de signalements à la Réunion, en Guadeloupe ou à Mayotte.



La catégorie « non renseigné » concerne des saisines souhaitées anonymes par l'appelant.e ou des demandes d'information par mail depuis des adresses personnelles.

Qualification des faits remontés à la cellule

Nous distinguons la qualification telle qu'évoquée par l'appelant.e 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.

Au premier semestre 2021, on note **une hausse du nombre de signalements pour harcèlement moral.** En 2020, ils représentaient 28% des saisines, contre 40% au premier semestre 2021. En un semestre,

il y a eu **presque autant de signalements pour harcèlement moral que sur l'ensemble de l'année 2020.**

En revanche, il y a une baisse significative du nombre de signalement **pour harcèlement discriminatoire.** Ainsi, en 2020, 21% des appelant.es évoquaient cette situation, contre 5% au 1er semestre 2021. De plus, la situation évoquée comme harcèlement discriminatoire par l'appelant.e n'a pas été retenue, mais requalifiée en discrimination directe.

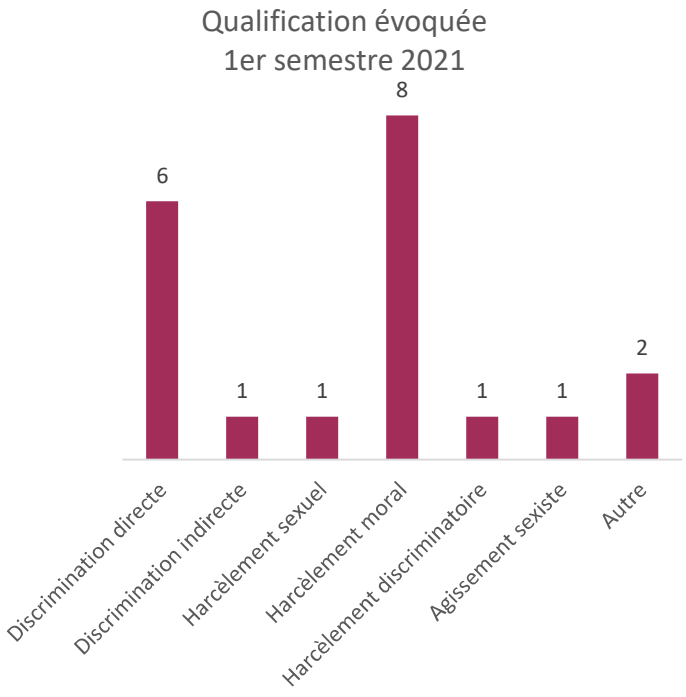
3. Les motifs de saisine

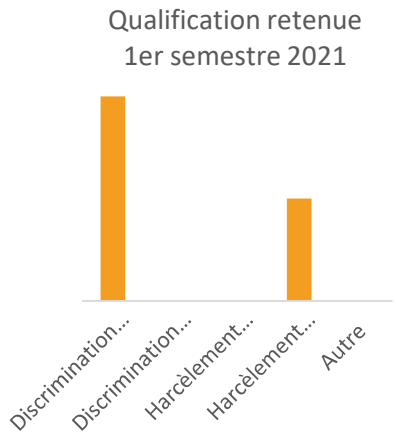
Nous distinguons la qualification telle qu'évoquée par l'appelant.e de la qualification finalement retenue après étude du dossier.

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

LA QUALIFICATION

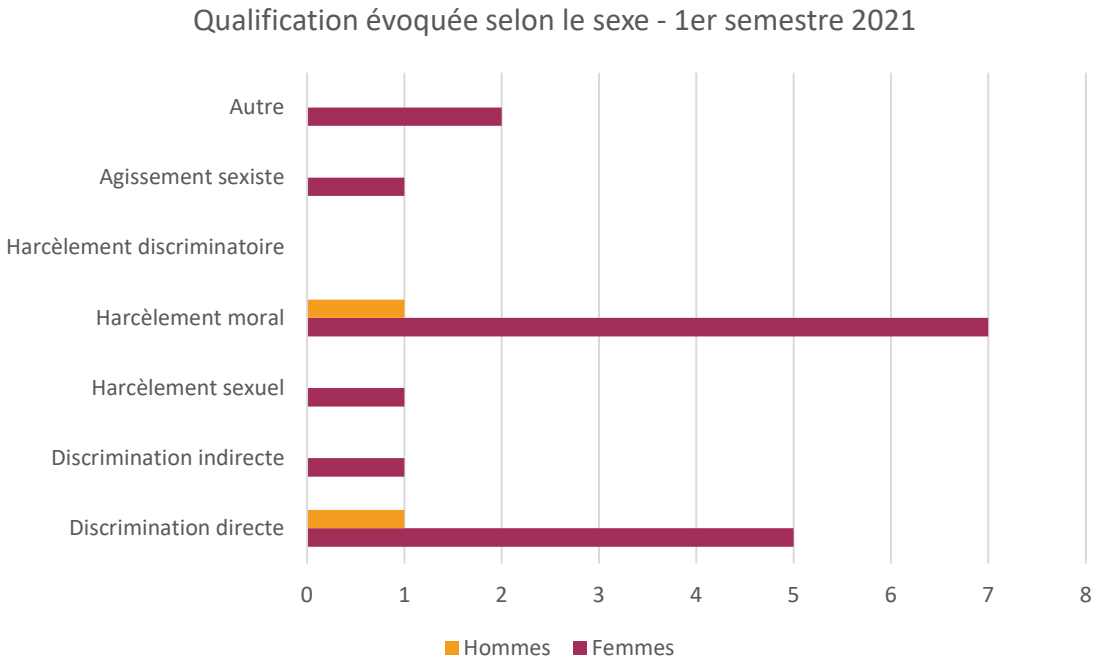
Au premier semestre 2021, on note **une hausse du nombre de signalements pour harcèlement moral.** En 2020, ils représentaient 28% des saisines, contre 40% au premier semestre 2021. En un semestre, il y a eu **presque autant de signalement pour harcèlement moral que sur l'ensemble de l'année 2020.**
En revanche, il y a une baisse significative du nombre de signalement **pour harcèlement discriminatoire.** Ainsi, en 2020, 21% des appelant.es évoquaient cette situation, contre 5% au 1er semestre 2021. De plus, la situation évoquée comme harcèlement discriminatoire par l'appelant.e n'a pas été retenue, mais requalifiée en discrimination directe.
La proportion de signalements **pour discrimination directe** est stable *(30% au 1er semestre 2021, contre 28% en 2020)*. Cependant, les signalements pour discrimination indirecte semblent baisser en 2021.





Le faible nombre de situations dont la qualification est retenue au 1er semestre 2021 est dû au suivi encore en cours de plusieurs dossiers en traitement approfondi.

Les qualifications évoquées ne sont apparemment pas le mêmes selon **le sexe**. **Les signalements pour agissement sexiste, harcèlement sexuel ou discrimination indirecte ont été fait uniquement par des femmes** (victime ou témoin). Ces résultats sont à nuancer par la faible proportion de signalements masculins *(seulement 16% des signalements).*



La variable de l'âge n'est pas toujours communiquée par les signalant.es. Pour les 8 dossiers où il a été communiqué, la **moyenne d'âge est de 53 ans**. Cette donnée serait à comparer avec la moyenne d'âge des agents des ministères sociaux. Sur les 8 signalant.es pour harcèlement moral, 4 ont communiqué leur âge, pour une moyenne de 53 ans, égale à la moyenne générale.

En analysant les données disponibles, il ne semble pas avoir de corrélation entre l'âge et la typologie de signalement.

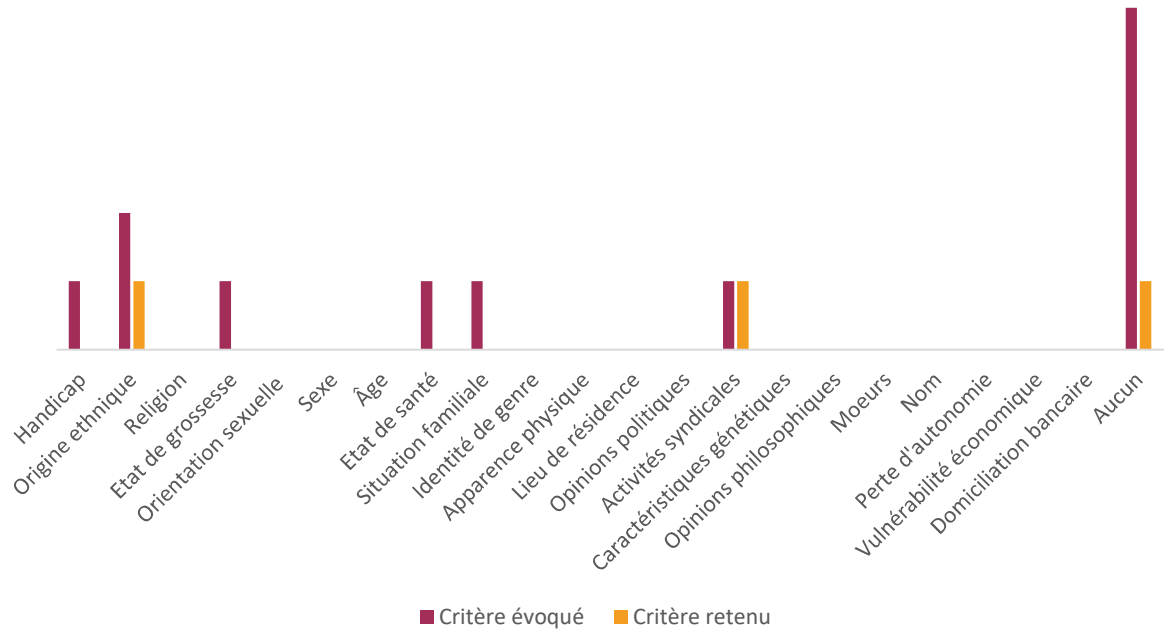
LES CRITERES CONCERNES

Le nombre important de situations signalées sans identification de critère de discrimination correspond à l'importance des signalements pour harcèlement moral.

Le 1er critère évoqué par les appelant.es est **l'origine ethnique,** dont la moitié a été effectivement retenu lors de la qualification. Les autres signalant.es évoquent **le handicap, l'état de santé, la grossesse, la situation familiale ou les activités syndicales.**

La proportion de signalement pour discrimination liée à l'activité syndicale ou au handicap semble baisser par rapport à 2020, où ces deux critères représentaient la moitié des signalements.

Critères de discrimination - 1er semestre 2021



La comparaison avec les critères finalement retenus doit être appréhendée avec précaution car l'identification précise de critères susceptibles d'impacter des décisions ne sont décelés qu'à l'étude approfondie des dossiers. Or, il convient de rappeler que le nombre de dossiers traités est largement inférieur au nombre d'appels car tous les dossiers ne donnent pas lieu à un traitement approfondi.

LES DOMAINES CONCERNES

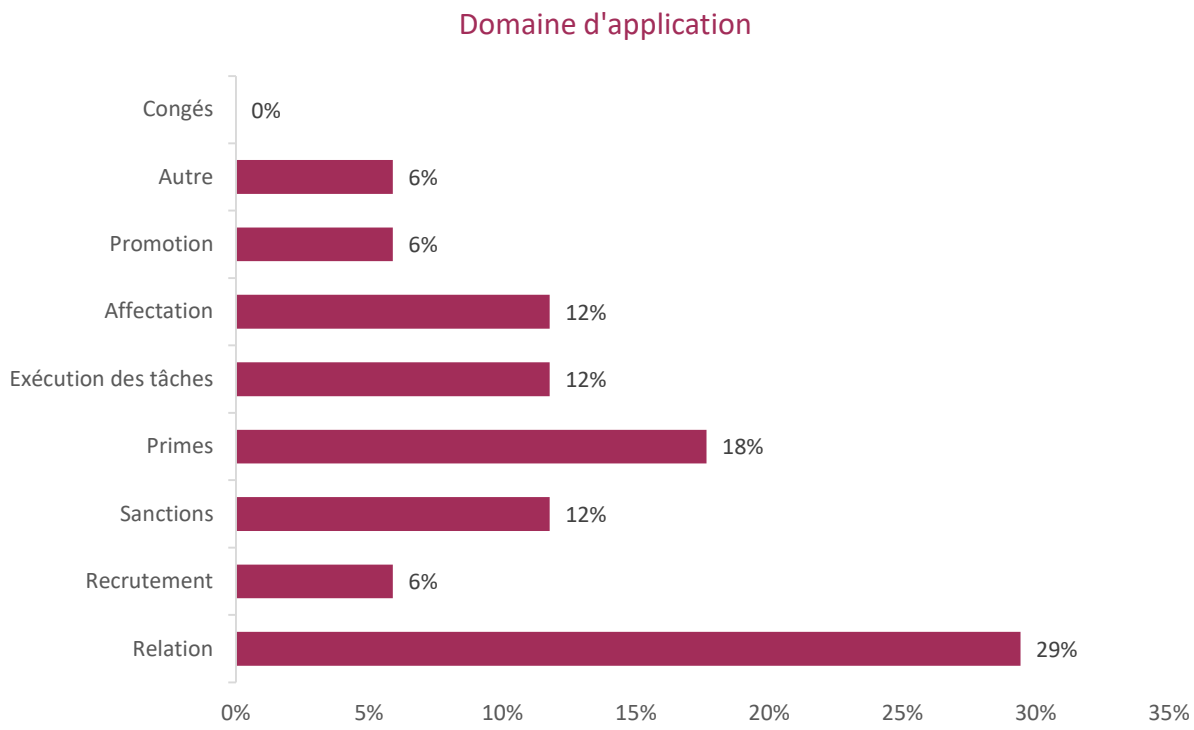
Au 1er semestre 2021, comme en 2020, **le domaine d'application le plus impacté** par les différences de traitement a été celui des **relations interpersonnelles** *(29% des signalements)*, principalement lié à des situations de harcèlement moral.

Les domaines d'application liés à **l'évolution de carrière** ont constitué près d'1/4 des saisines *(18% pour l'affectation et 6% pour l'accès aux promotions)*. Concernant l'affectation, les signalements concernent des discriminations directes, dont une qualification qui a été retenue comme discrimination directe lors de l'instruction LEA.

L'accès aux primes représente 18% des saisines, dans des situations de discrimination directe, indirecte ou de harcèlement moral.

L'exécution des tâches représente 12% des saisines qui sont liées à une situation de harcèlement moral. Enfin, **les sanctions** représentent 12% des saisines et concernent des situations de harcèlement moral ou de discrimination directe.

Enfin, il y a eu un signalement concernant une situation de recrutement (on distingue les situations de recrutement interne lorsque les agents sont déjà en poste qui entrent dans le domaine de « l'affectation », des recrutements externes pour une première prise de poste).



Au 1er semestre 2021**, les relations et l'évolution de carrière demeurent les domaines d'application principaux**. Les signalements dans **l'accès aux primes** augmentent, alors que ceux dans **le recrutement** baissent.

4. Les auteurs présumés

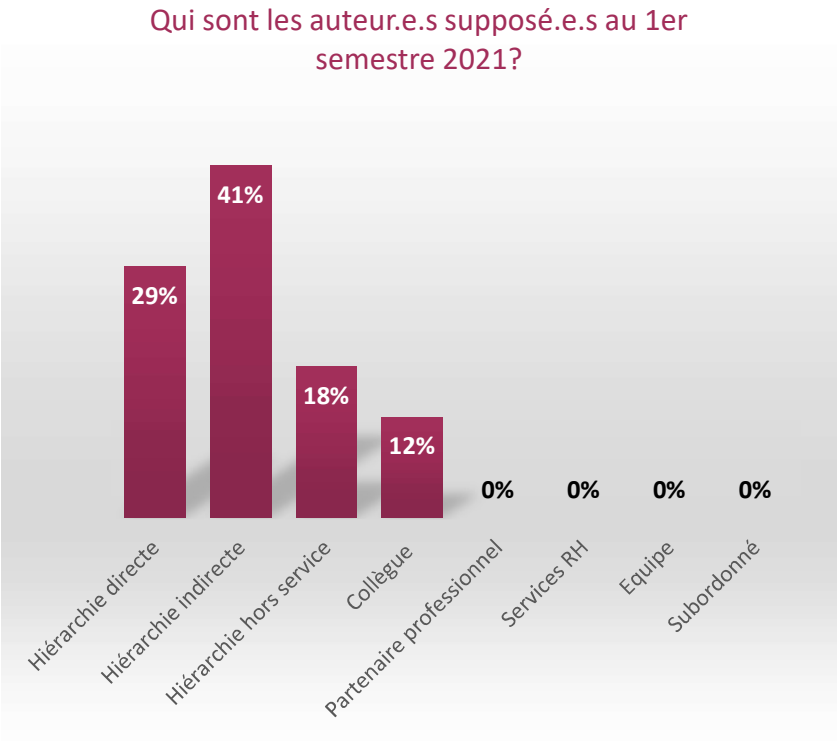
Au vu des situations remontées, **il apparaît que les discriminations sont surtout le fait de la hiérarchie** *(88% des situations).*

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.

Au 1er semestre 2021, on note **une hausse du nombre de signalement concernant la hiérarchie indirecte** *(41% des saisines, contre 24% en 2020)*. Ces signalements concernent principalement des sanctions, des affectations ou des relations (pour des situations de harcèlement).

La proportion de signalements concernant **des collègues** a augmenté au 1er semestre 2021 par rapport à 2020. Ces saisines concernent des agissements sexistes ou du harcèlement sexuel.

Il n'y a eu aucun signalement concernant des partenaires professionnels, des services RH, une équipe ou un.e subordonné.e.



5. Etat d'avancée des dossiers

Nombre de saisine au 1er semestre 2021 (entre le 1er janvier et le 31 juin 2021) : **25 saisines**

Nombre de dossiers passés en instruction pour un traitement approfondi : **8**

ETAT D'AVANCEE DES DOSSIERS APPROFONDIS	
DOSSIERS EN COURS	11
RAPPORT DE CONCLUSION ENVOYE	0
DOSSIER CLOS	4

Les dossiers clos correspondent à des demandes d'arrêt de la procédure. Ces demandes sont décidées par les agents après analyse de leur situation par nos services lorsqu'ils estiment que cela risque de ne pas leur être favorable ou par crainte d'aller plus loin.