

Lutte contre les discriminations et les haines

Un accord ministériel pour dire STOP !

La FSU a décidé de s'y engager

De quoi parle-t-on ?

Les discriminations

Une discrimination est un processus de rupture d'égalité des droits.

C'est un traitement défavorable, fondé sur des préjugés liés à un des critères définis par la loi (origine, handicap, sexe, religion, orientation sexuelle...), relevant d'une situation comme l'accès à des services (l'emploi, l'accès au logement, services bancaires...).



25

Nombre de critères de discrimination reconnus par la Loi.

Et les haines ?

#Tous
Unis Contre
la Haine

La haine est différente de la discrimination. Elle renvoie aux préjugés ancestraux comme le racisme, l'antisémitisme, ...

Exprimer une opinion de haine est illégal, de quelle que façon que ce soit.

Comme pour les discriminations, la lutte contre les actes de haine repose, en amont, sur la déconstruction des préjugés et des stéréotypes, avec l'appui de toute la collectivité de travail.

Quelle est la situation de notre pôle ministériel ?

Quoi : le 1^{er} baromètre sur la qualité de la vie au travail du pôle ministériel.

Le périmètre : les services (sauf les DDI et sauf les établissements publics !)

Quand : du 1^{er} juin au 14 juillet 2021.

Les résultats : **16% ont le sentiment d'avoir été victimes de discriminations** dans leur cadre professionnel, sur les critères de :

1. Sexe,
2. Age,
3. Appartenance syndicale,
4. Origine géographique,
5. Apparence physique ;

Puis viennent le handicap, la grossesse et l'orientation sexuelle.

Ce ressenti se retrouve essentiellement **dans les relations de travail au quotidien et dans l'évolution de la carrière**, sous forme de **harcèlement moral** ou de **violences verbales**.

Malheureusement, ces premiers résultats confirment les témoignages recueillis par la FSU au travers de vos expressions, des dossiers que nous avons défendus, des retours de nos militant.es sur le terrain.

« Après plusieurs années de bons et loyaux services, j'ai été proposée pour la liste d'aptitude au grade supérieur, et retirée, sans un mot, sans un écrit qui motivait le comportement de ma hiérarchie qui m'avait éjectée. Je l'ai appris par hasard et j'ai demandé à ma hiérarchie des explications : " trop vieille"- j'avais 60 ans. »



« La cheffe de service m'a dit clairement que vu mon âge je n'aurais aucune promotion ! »



Décision n° 2019-254 du défenseur des droits relative à des faits de harcèlement discriminatoire fondés sur le handicap



Les faits : Un fonctionnaire de l'État détaché au sein d'un établissement public allègue avoir fait l'objet de propos et comportements fondés sur son handicap de la part de ses collègues et de ses supérieurs hiérarchiques.

L'intéressé soutient qu'il a informé son employeur mais que ce dernier ne l'a pas protégé. Il estime également de ne pas avoir été placé dans des conditions identiques à celles de ses collègues lors de l'année de stage en vue d'intégrer le corps des techniciens de l'environnement. Il considère que la pression subie quant à son aptitude à l'emploi n'était pas justifiée car il avait réussi le test psychotechnique et qu'il justifiait de plusieurs avis du médecin de prévention considérant son handicap compatible avec l'exercice des fonctions considérées.

L'analyse du défenseur des droits : Les explications données par l'organisme public n'ont pas permis d'écarter la présomption de discrimination fondée sur le handicap.

Appartenance syndicale :

Nos militant.es nous font part de pressions qui s'expriment durant l'entretien professionnel, sur l'agenda professionnel, sur la participation aux réunions syndicales, ...

AGIR !

Un protocole d'accord (*voir détail en annexe*) a été négocié entre l'administration et les organisations syndicales représentatives du pôle ministériel pour apporter des réponses.

Ce protocole, construit sur quatre ans, est assorti d'un plan d'actions.

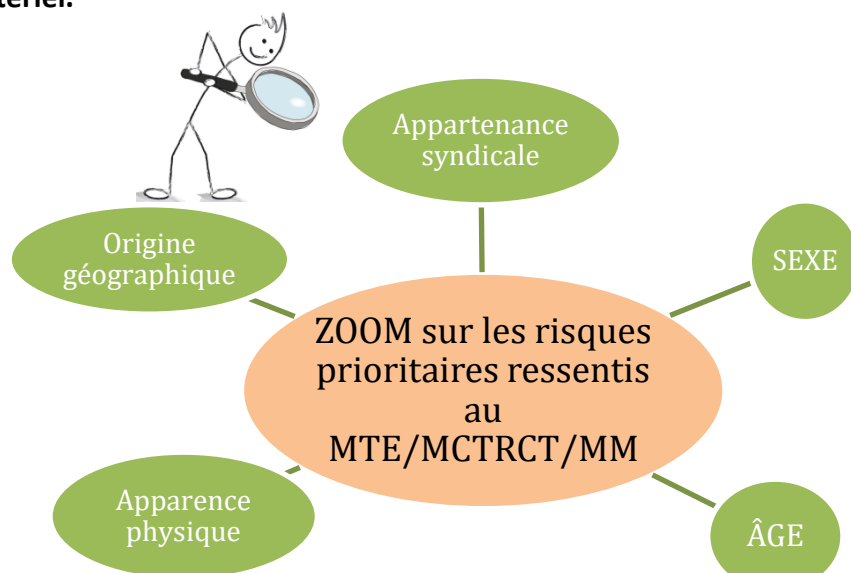


Un protocole pour toutes et tous

- ✓ Dans les services centraux et déconcentrés du pôle ministériel, hors DGAC ;
- ✓ Dans les directions départementales, sur les aspects de formation, sensibilisation, communication et pour le dispositif de signalement, en cohérence avec le protocole du ministère de l'intérieur ;
- ✓ Dans les établissements publics, lesquels devront négocier un accord adapté à leurs spécificités, les éléments de l'accord ministériel constituant le niveau de référence.

Il est applicable à tou.tes les agent.es , quels que soient leurs statuts et catégories. Les personnes en stage, en situation d'apprentissage ou salariés de prestataires signataires de marchés ministériels sont également garanties de non discriminations dans les services ministériels et peuvent saisir les dispositifs de signalements prévus.

S'il concerne les **25 critères de discrimination**, il intègre un **zoom sur les 5 risques prioritaires identifiés au pôle ministériel**.



L'avis de la FSU

Pour la FSU, c'est le rôle du service public de contribuer aux évolutions d'une société plus inclusive.

Le pôle ministériel n'est pas étanche aux discours de haines circulant dans la société ; il n'est pas vierge de toute dérive discriminatoire. C'est en ce sens que la FSU s'est engagée avec conviction dans la négociation d'un protocole de lutte contre les discriminations et les haines, avec pour mots clés : éviter, alerter, corriger, sanctionner.

Lutter contre les haines, c'est identifier les préjugés et la formation des préjugés pour mieux lutter contre les stéréotypes. Cela passe par des actions de formation, de communication, par des actions mémorielles aussi.

Sur le risque discriminatoire les points importants pour la FSU sont :

- ✓ *s'assurer qu'aucun acte de gestion RH n'engendre, même involontairement, une forme de discrimination, quel que soit le processus RH visé ;*
- ✓ *généraliser et pérenniser des dispositifs externes de signalement et le traitement adapté des situations signalées, quelles que soient les parties prenantes. En toute circonstance, lorsque les faits sont confirmés, l'auteur ou l'auteurice de propos de haine ou d'un fait discriminatoire doit être sanctionné.e et les victimes et témoins ne doivent pas être à la peine.*

La mise en place d'un suivi des signalements et de leur traitement, associant les organisations syndicales, est un gage de transparence vis-à-vis des agent.es, victimes ou non. L'engagement de cette démarche est une première au sein de notre pôle ministériel. La mise en place d'une gouvernance concertée est indispensable, comme la création d'un réseau local de référent.es pour accompagner la démarche au plus près des collectifs de travail.

Le protocole négocié aborde, parfois imparfaitement, tous ces points. La FSU a décidé de le signer.

Avec quelques réserves ...

La FSU est convaincue de la nécessité de dédier des moyens suffisants au plus près des agent.es comme gage de réussite des actions de ce protocole. Mais dans un contexte permanent d'érosion des effectifs de notre pôle ministériel, avec le développement attendu de réseaux de référent.es, elle s'interroge sur la capacité des services à répondre à ces nouveaux enjeux, au risque de détériorer encore un peu plus l'exercice des missions cœurs de notre pôle ministériel. Aller plus loin, tenir ses engagements, oblige la ministre à inverser la trajectoire d'emplois.

S'engager contre les discriminations et les haines directement par la mise en œuvre des actions identifiées dans ce protocole est une bonne chose. Mais cela ne suffit pas si dans le même temps, le gouvernement et la ministre continuent :

- De gommer toute transparence dans les processus de mobilité et de promotion des personnels ;
- De prôner l'individualisation des rémunérations avec la mise en œuvre du RIFSEEP,
- Et de brider les taux de promotion.

Autant de dégradations qui impactent sur le « bien vivre ensemble », autant de compétition instituée entre agent.es, autant de carburant pour d'éventuels dérapages !

Annexe

Les principaux points du protocole de lutte contre les discriminations et les haines (2022 – 2025)

Prévenir les discriminations et les haines

Des actions de formation, de sensibilisation, de communication aux stéréotypes et aux préjugés qui entraînent des discriminations, des haines.

Tou.tes les agent.es sont concerné.es, mais les encadrant.es, les primo-arrivant.es, les jurys de concours constituent une cible privilégiée.

Développer des environnements de travail ouverts aux différences et adaptables.

Construire des collectifs de travail ouverts et inclusifs, c'est ...

- adapter les postes de travail ou les modalités de travail aux situations individuelles au quotidien (grossesse, handicap, état de santé, situation familiale)
- s'adapter aux choix personnels des agent.es sans a priori (orientation sexuelle, identité de genre, situation familiale)
- accueillir préférentiellement des stagiaires et apprentis issus de zones défavorisées.

Agir sur les processus RH

La démarche de lutte contre les discriminations directes et indirectes repose pour partie sur le contrôle de la qualité des processus RH qui garantissent les principes d'égalité.

Le guide du recrutement sera actualisé, un dispositif de sondage des fiches de poste diffusées sera mis en place pour s'assurer d'une rédaction tenant compte des principes de neutralité et non-discriminations, le profil des candidat.es sera élargi à des personnes que l'histoire scolaire ou sociale n'a pas placées dans les parcours d'accès à la fonction publique.

Concernant les promotions et les mobilités, les données de résultats seront analysées pour vérifier l'absence de discrimination dans les processus découlant des lignes directrices de gestion.

Des actions spécifiques sur les risques prioritaires du pôle ministériel

Identifier des actions spécifiques et renforcées en réponse aux 5 critères de discrimination remontés par les agent.es du pôle ministériel : sexe, âge, appartenance syndicale, origine géographique, apparence physique.

Egalité entre les sexes

Les discriminations liées à l'égalité entre les sexes relèvent depuis 2019 du protocole égalité professionnelle dont l'évaluation en vue de sa reconduction sera réalisée fin 2022.

Âge

Deux axes seront particulièrement développés contre le risque de discrimination lié à l'âge: la lutte contre les stéréotypes liés à l'âge, le contrôle dans les processus de gestion de la distinction entre expériences professionnelles, ancienneté et âge. Il sera rappelé que l'âge ne peut être un motif de refus de promotion

Le guide des recrutements sera renforcé sur cet aspect, à partir d'un audit de l'impact de l'âge dans les pratiques de recrutement.

Appartenance syndicale

Concernant l'engagement syndical, les services et l'encadrement seront sensibilisés à la valeur des droits syndicaux et aux enjeux du dialogue social, les entretiens professionnels annuels des élus ou des agents en décharge partielle prendront en compte le temps nécessaire à l'exercice de leur mandat dans la détermination des objectifs et des missions. Le rôle du bureau de l'appui aux services du département des relations sociales (RS3) est réaffirmé pour apporter des réponses à toute suspicion de discrimination à l'égard d'un agent dans l'exercice de ses droits syndicaux remontée par les organisations syndicales.

Une attention particulière devra aussi être accordée aux personnels qui s'investissent dans les associations et instances d'action sociale qui participent de la qualité de vie au travail et de la vie des services.

Discriminations ou inégalités liées aux origines

Pour pallier aux risques liés aux origines, par-delà un module de formation spécifique, une campagne de testing dans l'environnement ministériel sera expérimentée sur le recrutement des contractuels et une étude sur les origines géographiques des agents recrutés sera réalisée pour vérifier la capacité de nos ministères à intégrer des agents représentatifs de l'ensemble de la diversité géographique et sociale de notre pays.

Apparence physique

Le critère d'apparence physique recoupe des réalités diverses. Les fiches élaborées par le Défenseur des droits sur l'obésité et la grossophobie, le port de la barbe, la coiffure et les tatouages et piercings seront largement diffusées et référencées dans le guide des recrutements et les modules de formations des jurys.

Identifier et répondre aux signalements de discrimination

Le dispositif de signalement externe mis en place en 2021 sera pérennisé et développé dans les établissements publics.

Les réponses aux signalements seront organisées ainsi :

- Chaque service organise le suivi et l'analyse des recours et signalement. Il disposera de fiches réflexes, pour le signalement des actes de discriminations, d'une part, et pour le signalement des cas d'actes de haines, racistes, antisémites ou anti LGBT. Ces fiches préciseront les éléments suivants :
 - La responsabilité, y compris pénale, qui incombe au chef de service en cas de non traitement des discriminations,
 - Les cas où le chef de service ne traite pas les cas, notamment lorsqu'il est directement impliqué,
 - Quels sont les relais et les appuis, dans le traitement des situations,
 - Quel est le statut des témoins, ou des lanceurs d'alerte de discriminations ou de haines,
 - Le recours à la protection fonctionnelle.
- Dans les cas les plus complexes, des enquêtes indépendantes sont conduites par le CGEDD, à la demande des cabinets ministériels ou de la DRH. Ces enquêtes peuvent concerner les agent.es en poste dans les services ou les établissements publics.

Une commission de suivi des cas de discriminations sera mise en place à titre expérimental pendant deux ans, prorogable sur la durée du protocole. Elle sera composée de représentant.es de l'administration et d'un.e représentant.e de chaque organisation syndicale signataire du protocole.

De manière anonyme et dans le respect des règles de confidentialité, l'administration présentera les signalements reçus, les actions conduites et les conclusions.

Piloter le dispositif au plus près des agent.es

Un comité de suivi sera mis en place dès la signature de l'accord avec les membres de l'administration et les représentants des personnels signataires de l'accord.

Des référent.es locaux.cales en charge de la lutte contre les discriminations seront désigné.es. Chaque chef.fe de service formalise la mission confiée par une lettre comprenant une quotité de travail estimée, sur la base des priorités suivantes :

- Réaliser et accompagner des actions d'information et de sensibilisation sur la lutte contre les discriminations et les haines, la laïcité,
- Participer à l'état des lieux et au diagnostic local et au suivi de la mise en œuvre des actions ministérielles,
- Conseiller les services sur les sujets liés à ces thématiques et sur la réalisation des actions liées aux engagements de ce protocole.
- Animer un réseau local sur le sujet.

Un réseau des référent.es sera constitué et piloté au niveau national.