



GT Cellule de signalement des discriminations Labels égalité et diversité

18 avril 2019

Le groupe de travail portant sur le bilan de la cellule de signalement des discriminations s'est réuni le 18 avril 2019 sous la présidence de Laurence Venet-Lopez, adjointe du chef de service des ressources humaines, accompagnée notamment de Françoise Liébert, haute fonctionnaire à l'égalité des droits entre les femmes et les hommes et de Catherine Perry, responsable de la cellule de signalement des discriminations du ministère.

L'Alliance du Trèfle était représentée par Sophie Gardel, Franck Cayssials et Annick Pinard.

1. Bilan de la cellule de signalement des discriminations

Catherine Perry présente le bilan de la cellule de signalement des discriminations (cf document), mise en place par la note de service SG/SRH/2018-291 du 16 avril 2018 et qui fonctionne depuis un an. Une page figure sur l'intranet du ministère et un dépliant a été imprimé à 25000 exemplaires.

Cette cellule traite des discriminations, pas du harcèlement, ni des violences sexistes et sexuelles. Elle concerne les agents du MAA, des DRAAF et de l'enseignement agricole technique. Pour les agents en DDI, le MAA ne peut pas intervenir auprès du directeur, l'articulation est compliquée avec le Secrétariat Général du Gouvernement.

La confidentialité des échanges ne peut être levée qu'avec l'accord de la personne.

55 signalements (y compris des demandes de renseignements) ont été enregistrés dont 43 par les victimes. La cellule a été essentiellement contactée par courriel.

Les motivations les plus fréquentes de signalements sont la santé et le handicap.

8 signalements évoquent le harcèlement sur un fond de mal-être, de conflit, 13 signalements sont sans critère (souvent sur fond de conflit).

L'instruction prend la forme de un ou deux entretiens. Il n'y a pas d'intervention si une action judiciaire est en cours. La responsable de la cellule oriente les personnes vers un soutien avec une vigilance sur l'accompagnement médico-social.

Deux niveaux de levée de la confidentialité sont observés, le premier au moment du signalement, le second au début de l'instruction.

Un groupe d'experts constitué du médecin de prévention de l'administration centrale, de la conseillère technique nationale du service social, des deux hautes fonctionnaires à l'égalité et au handicap et du BASS est consulté.

Pour 6 cas, une procédure juridique était en cours, dans 2 cas, le directeur est intervenu avant la fin de l'instruction et pour 6 cas, la discrimination a été caractérisée (motifs : handicap et santé).

Des mesures correctives ont été demandées (sauf refus d'un agent et interruption de l'action dans un autre cas). La prise en charge est locale, l'IGAPS étant intervenu dans deux ou trois cas.

Les mesures correctives ont été l'aménagement de poste pour les personnes victimes d'une discrimination liée au handicap.



Après un an de fonctionnement, le constat est que les signalements semblent concentrés sur deux critères : handicap et santé, avec un fond de difficultés antérieures ou postérieures au handicap. Concernant l'aménagement de poste, le défenseur des droits a fait connaître sa position. Le MAA a publié une note de service antérieure, mais en phase avec ses recommandations.

Il faut développer la communication sur les recommandations aux agents et encadrants, en lien avec le médecin de prévention.

L'écoute est très importante, c'est parfois la seule demande de l'agent.

L'Alliance du Trèfle salue le travail effectué par la responsable de la cellule. Elle reconnaît la cohérence de faire intervenir le médecin de prévention, mais souligne les difficultés rencontrées dans certaines régions où la médecine de prévention est défaillante.

Les organisations syndicales demandent des précisions sur la discrimination sur le handicap : s'agit-il d'agents handicapés au moment de leur recrutement ou d'agents ayant vu leur état évoluer par la suite ? Catherine Perry précise qu'il y a un agent recruté handicapé, victime de discrimination caractérisée pour absence de titularisation, mais que la plupart des discriminations liées au handicap concernent des agents victimes de maladies chroniques évolutives ne souhaitant pas attirer l'attention sur leur handicap.

Concernant les responsables de la discrimination, Catherine Perry estime qu'il n'ont pas la volonté de nuire, mais n'ont pas conscience de leurs responsabilités. Elle leur a rappelé l'engagement de la responsabilité de l'autorité.

Concernant les agents en DDI, un cas a été traité par l'IGAPS, les autres ne sont pas caractérisés ou une action judiciaire est en cours. Catherine Perry a contacté les services du Premier ministre pour une action coordonnée mais ils mettent en place leur propre système pour les agents en centrale. La cellule s'occupe des signalements individuels, et pas des situations collectives de risques psycho-sociaux. Une complémentarité doit être trouvée. Catherine Perry a assuré l'écoute et renvoyé les agents vers le médecin de prévention et l'assistant(e) social(e).

Pour les situations de harcèlement moral, Catherine Perry indique avoir reçu en écoute deux agents victimes de harcèlement moral ancien, qui ne réussissent pas à tourner la page. Des procédures sont souvent engagées dans les cas de harcèlement moral. Des dysfonctionnements managériaux existent mais souvent le harcèlement vient de collègues.

Est abordé une situation de harcèlement dans un abattoir où les propos graveleux font partie de la culture, ce qui conduit à ce que les gens considèrent que la situation est normale. Le MAA encourage les agents à inscrire ces propos dans les registres hygiène et sécurité et de plus en plus de jeunes femmes n'acceptent plus cette situation.

Françoise Liébert s'est dite préoccupée par le sujet. Bien que les directeurs des DDI ne soient plus du MAA, ce qui complique la situation, elle connaît les hautes fonctionnaires Égalité des autres ministères et s'engage à intervenir, éventuellement sur place, si elle est prévenue.

Pour elle aujourd'hui le MAA n'a aucune possibilité d'action sur les directeurs de DDI. La réorganisation des services en département fait qu'on ne peut plus intervenir, d'où la nécessité d'une action interministérielle.

Pour l'Alliance du Trèfle l'impunité existait déjà avant avec des directeurs dépendant du MAA. Les mêmes personnes qui discriminaient ou harcelaient ont vu leur carrière plutôt progresser et sont toujours en poste avec le même comportement délétère à l'égard de leurs collègues.

Les organisations syndicales interrogent l'administration sur les sanctions pour les personnes reconnues à l'origine d'une discrimination.

Laurence Venet-Lopez indique qu'ils ont été informés de leurs responsabilités et des sanctions qu'ils encourent. Des procédures disciplinaires sont engagées si les faits relèvent du champ disciplinaire.

Pour Catherine Perry, l'écoute par des personnes formées facilitera l'accueil de multiples signalements.

L'Alliance du Trèfle indique que la cellule peut écrire à la personne reconnue à l'origine d'une discrimination et que ce courrier peut être versé dans son dossier.

Catherine Perry indique qu'elle l'a fait à chaque fois pour lui rappeler ses responsabilités si la victime était d'accord. Pour un agent en DDI, elle a envoyé le courrier à l'agent victime de la discrimination, car elle ne pouvait pas écrire au directeur. Ce courrier sert à faire peur, mais elle n'a pas été confrontée à des cas de malveillance.

L'Alliance du Trèfle interroge la responsable de la cellule sur la charge de travail après un an d'exercice.

Catherine Perry souligne la charge mentale importante de ce poste car les agents ont besoin d'écoute (professionnalisation de l'écoute), la charge technique étant fluctuante. Peu de dossiers ont été traités mais le nombre peut augmenter si la compétence de la cellule est étendue au harcèlement et aux violences sexistes et sexuelles.

Ce poste exige une expertise, certains faits relèvent d'une intervention, d'autres nécessitent une médiation, parfois une enquête et la responsabilité de l'autorité est engagée, alors que souvent le directeur ne le sait pas. Le harcèlement discriminatoire apparaît.

2 . Perspectives d'évolution

Laurence Venet-Lopez indique qu'après un an de fonctionnement, la cellule doit s'installer dans la durée. La proposition est de pérenniser la structure, de renforcer sa professionnalisation et son indépendance. La dimension de l'écoute est fondamentale. Pour le suivi du traitement des situations identifiées, il est nécessaire d'avoir des regards croisés (IGAPS, DG, SG, santé,...).

Le projet de loi sur la transformation de la Fonction Publique prévoit des textes sur ce sujet et le MAA est précurseur. Pour elle, il faut prendre en compte les situations de harcèlement dès le départ pour qu'elles ne s'enveniment pas.

Sylvie Monteil, chargée de mission labellisation, précise que le MAA souhaite pérenniser la cellule et aller au-delà de ses missions actuelles en l'ouvrant au harcèlement et aux violences sexistes et sexuelles. Le projet est d'étendre la cellule à ces thématiques et de l'ouvrir aux opérateurs et aux établissements de l'enseignement supérieur. Montpellier SupAgro et FranceAgrimer sont intéressés.

Le projet est d'externaliser le recueil des signalements, l'écoute, l'accompagnement et la première instruction qui seraient confiés à professionnels (accompagnement psychologique, analyse juridique, capacité d'investigation, renforcement juridique). Cette organisation permet de lever les inquiétudes des agents pour contacter la cellule, de les rassurer. Elle répond au besoin d'écoute et d'accompagnement des agents.

Cette cellule assurerait l'instruction des signalements et les résultats obtenus seraient présentés à une commission d'expertise pluri-disciplinaire, présidée par le secrétaire général adjoint qui aurait



connaissance de tous les signalements et se réunirait régulièrement.

Cette commission serait constituée des deux hautes fonctionnaires à l'égalité et au handicap, du médecin de prévention, de la conseillère technique nationale du service social, d'un ISST, du BASS, d'IGAPS, du SAJ, de la DGER, de la DGAL, du médiateur, Elle sera chargée du suivi des dossiers.

Cette approche permet de croiser les expertises médicale, sociale et juridique, et l'action du ministère interviendra au vu d'une situation expertisée. Le secrétaire général adjoint prendrait les décisions : enquête administrative, sanctions disciplinaires.

Cette organisation permet d'ouvrir la commission aux opérateurs.

L'Alliance du Trèfle demande qu'un courrier soit envoyé aux établissements pour les informer de l'élargissement de la cellule et les inciter à y faire appel.

Catherine Perry indique que cette commission ne se substitue pas aux autres instances. Le CHSCT local peut déclencher une enquête locale, les agents et les organisations syndicales peuvent continuer à agir et aller jusque devant le défenseur des droits.

Françoise Liébert précise que le plan d'action égalité prévoit que le bilan de fonctionnement des cellules soit présenté aux organisations syndicales.

Concernant les agents contractuels sur budget (ACB) dans l'enseignement agricole et supérieur, Sylvie Monteil indique qu'il n'y a pas d'élargissement prévu dans les deux cas, l'accueil des agents est possible si la responsabilité de la discrimination est détenue par le MAA.

Toutefois l'écoute et l'analyse peuvent être faites par la cellule qui pourra aider l'agent à construire un dossier.

Pour les agents en DDI, Françoise Liébert informe qu'elle a demandé dans le cadre de la Loi sur la transformation de la Fonction Publique un système unique à toute la Fonction Publique et que le sujet est en réflexion.

Laurence Venet-Lopez conclut la réunion en indiquant que la nouvelle organisation de la cellule de signalement sera effective début 2020, car certains points demandent l'accord de la DGAFP, et que le bilan de la cellule de signalement des discriminations sera présenté lors du comité technique ministériel du 25 avril.