



1er Comité de suivi (Cosui) le 9 juin 2022

Il est prévu 3 Cosui par an car le protocole prévoit des actions de communication, de prévention, de formation, de contrôle de prise en charge des cas signalés et de pilotage. La CGT n'a pas fait de déclaration préliminaire et laisse les choses se mettre en place tout en restant vigilante sur le fait que les actions prévues par le protocole arrivent bien "au plus proche des agents."



Pourquoi la CGT a-t-elle signé le protocole ?

Signer ce protocole, c'est déjà entériner l'idée que s'il y a besoin de sensibiliser les personnels, c'est qu'il existe des discriminations. Cette reconnaissance est un pas essentiel dans la lutte contre ces discriminations.

Identifier les discriminations permet d'exiger de l'administration d'y mettre fin. Cette signature permet aussi de s'impliquer sur le sujet pour obliger l'administration à tenir ses engagements, mais aussi l'obliger à prendre d'autres mesures.

L'enjeu pour la CGT n'est donc pas tant le protocole en lui-même qui ne va pas assez loin dans le traitement du sujet, mais de se saisir de la possibilité de poursuivre son action revendicative, de ne pas laisser seule l'administration décider et dénoncer les insuffisances et les travers du protocole.

[Le Protocole d'accord \(signé le 23.02.2022\)](#)



Rappel du contexte

Le Ministère de la Transition Écologique a engagé une négociation concernant la lutte contre les discriminations et haines pour l'ensemble de ses services. Le projet de protocole d'accord a définitivement stabilisé après la table ronde de relecture du 21 janvier 2022, dernière étape de la négociation engagée avec les organisations syndicales représentative au CTM du pôle ministériel depuis mai 2021. À l'instar du protocole d'accord sur l'égalité professionnelle, l'ensemble des organisations syndicales est signataire.

Ordre du jour

1. Mise en place de la méthodologie de travail du comité de suivi

[voir Annexe I du protocole d'accord](#)

- Relecture du [Plan d'action](#) et définition des indicateurs et des cibles
- [Rétroplanning](#) : Agenda des mesures par axes et par années sur la période 2022-2025
- Calendrier 2022 des réunions du comité de suivi discriminations

2. Présentation des travaux

- Axe 1 : prévenir les discriminations et les haines - action 1.2 : Mettre en oeuvre une formation obligatoire pour l'encadrement
- Axe 3 : agir sur le processus RH - action 3.3 : organiser et réaliser un sondage sur les fiches de poste publiées
- Axe 4 : pallier les risques signalés : l'engagement syndical. Point d'avancement sur les actions engagées (actions 4.2, 4.4 et 4.5)

NOTA : La prochaine réunion du Comité de suivi est fixée le 14 octobre 2022.



Les interventions et les positions défendues par la CGT sur chacun des sujets de l'ordre du jour :

Calendrier 2022 des réunions du comité de suivi discriminations

L'administration propose un calendrier des actions comprenant des dates de "début programmé" et de "fin programmée", certaines dates de fin programmée" restant à définir lors de la réunion.

(Le plan d'action s'étale sur la période 2022 - 2025).

Question posée par la CGT : "nous sommes au mois de Juin et certaines actions étaient programmées dès le mois de mai,

notamment la formation obligatoire pour l'encadrement. Où en sommes nous ?"

L'administration répond que les actions programmées en mai seront lancées prochainement.

Post réunion, la CGT a pu effectivement constater que l'avis de formation venait d'être annoncé par un CVRH, à partir du mois de juillet ...

(...)

Présentation des travaux

Plan d'action :

AXE 1	AXE 3	AXE 4	AXE 5	AXE 6
1.1 : Elaborer, déployer le plan de formation et le présenter en CMFP	3.1 : Adapter les parcours d'accueil collectif dans les services	4.1 : Contrôler les résultats des promotions relatifs aux âges et renforcer le guide de recrutement sur ce thème	4.7 : Réaliser un module de sensibilisation sur le racisme et les discriminations et le diffuser aux agents dans tous les services	6.1 : Organiser un comité de suivi du protocole d'accord
1.2 : Mettre en œuvre la formation obligatoire pour l'encadrement	3.2 : Actualiser le guide des recruteurs sur le volet discrimination	4.2 : Sensibiliser les services et l'encadrement à la valeur des droits syndicaux et aux enjeux du dialogue social	4.8 : étudier la possibilité de faire des testing sur la base des expériences conduites par la DGAFP	6.2 : Présenter le bilan dans les instances
1.3 : Insérer des modules dans les formations de formateurs et poursuivre leurs engagements égalité-discrimination	3.3 : Organiser et réaliser un sondage sur les fiches de poste publiées	4.3 : Donner aux élus et aux agents en décharge partielle les moyens d'assurer leur mandat et leur activité syndicale en aménageant leurs objectifs professionnels,	4.9 : Assurer et accompagner la sensibilisation aux sujets liés à l'apparence physique et réaliser un webinaire dédié.	6.3 : Initier l'élaboration d'accords sur les discriminations dans les établissements publics (EP)
1.4 : Expérimenter un questionnaire pour les attributaires des marchés	3.4 : Elargir le profil des candidats grâce aux contrats PACTE ou PRAB et partenariats avec des associations	4.4 : Mettre à disposition des élus et des déchargés un chargé de mission formé à la spécificité des parcours syndicaux	4.10 : Réaliser une action type images de la diversité ou « portraits de France »,	6.4 : Créer un réseau de référents discriminations
1.5: Elaborer et déployer le plan de communication	3.5 : Analyser les données des résultats des mobilités	4.5 : Adresser aux services une fiche réflexe en début et fin de décharge et produire une fiche financière en cas de changement de situation des agents concernés	AXE 5	6.4 : Identifier les indicateurs rapport social unique (RSU) relatifs aux discriminations
1.6: Développer une communication interne et externe plus accessible à tous les publics	3.6: Analyser les données de résultats des promotions (lien avec action 4.1)	4.6 : Etudier la possibilité d'établir des indicateurs relatifs à l'origine géographique des agents	5.1 : Développer les dispositifs de signalement et renforcer la communication sur ces services y compris dans les établissements publics (EP)	
AXE 2	AXE 3		5.2 : Réalisation des fiches réflexes adaptées au traitement des haines et discriminations	
2.1 : Organiser des campagnes de diffusion	3.1 : Adapter les parcours d'accueil collectif dans les services		5.3 : expérimenter la mise en place d'une commission de suivi des signalements de discriminations	
2.2 : Réaliser des fiches de bonnes pratiques pour favoriser les initiatives relatives aux conditions de travail des agents (intégrant, pour exemple, le recueil des bonnes pratiques dans les services).	3.2 : Actualiser le guide des recruteurs sur le volet discrimination		5.4 : Réaliser un document mettant en récit des faits de discrimination	
2.3 : Organiser des campagnes de vérification des formulaires ou interfaces d'échanges avec les agents	3.3 : Organiser et réaliser un sondage sur les fiches de poste publiées			
2.4 : Réaliser un guide sur la prise en compte des identités de genre dans le milieu professionnel	3.4 : Elargir le profil des candidats grâce aux contrats PACTE ou PRAB et partenariats avec des associations			
2.5 : Elaborer une fiche sur l'accueil des stagiaires	3.5 : Analyser les données des résultats des mobilités			
2.6 : Réaliser une journée expérimentale à destination des jeunes	3.6: Analyser les données de résultats des promotions (lien avec action 4.1)			

- Axe 1 : prévenir les discriminations et les haines action 1.2 : Mettre en œuvre une formation obligatoire pour l'encadrement.

Déploiement de formations obligatoires de sensibilisation à la lutte contre les discriminations et la laïcité à destination des encadrants :

- Format : webinaires **obligatoires** de sensibilisation de 2 heures, maximum 200 participants par webinaires ;
- Cibles prioritaire : **4000** managers des services des ministères ;
- Lancement d'une consultation par le CMVRH, prestataire retenu : REOR ;

• Contenu des webinaires articulés autour de **trois temps** :

- Un temps d'introduction réalisé en binôme par la HFED et PSPP (vidéo);
- Un temps d'intervention par le prestataire sur la lutte contre les discriminations et les haines

• **Objectifs pédagogiques** :

- définition des discriminations : les 25 critères
- distinction entre discrimination, inégalité de traitement, inégalité, inéquité et haine en illustrant sur les discriminations sexuées, l'âge, les origines, l'appartenance syndicale et l'apparence physique notamment.
- en présentant les singularités liées aux situations de handicap
- en présentant les dispositions relatives à la laïcité dans la fonction publiques actualisées
- en présentant les conséquences des discriminations
- comprendre le cadre légal applicable à la fonction publique et plus spécifiquement les engagements du pôle ministériel
- comprendre quelle est la responsabilité managériale en matière de discrimination en général, sur la laïcité et l'égalité femme/homme en particulier
- savoir se connaître, réagir et se positionner face à ces comportements
- identifier quelques exemples de bonnes pratiques à mettre en place dans son service pour sensibiliser, prévenir ou corriger des comportements ou propos discriminants, éviter les stéréotypes et les biais
- connaître les outils et les acteurs qui peuvent aider et accompagner, notamment dans le traitement des cas

• **Calendrier prévisionnel de déploiement des webinaires** :

Les premiers webinaires seront lancés à partir du mois de juin 2022 et déployés jusqu'à décembre 2022.

• Accompagnement de la campagne de formation :

- Janvier 2022 annonce de la formation obligatoire dans le guide des entretiens professionnels
- Mai 2022 - Lettre du Secrétaire général aux dirigeants sur le déploiement et l'obligation de cette formation
- Juin 2022 - mail d'inscription à la formation test puis aux formations suivantes (relances tous les 15 jours)
- Juin 2022 - Annonce de la formation dans le fil info dédié à la semaine de la QVT (20 juin 2022)

Axe 1 - Prévenir les discriminations et les haines

- action 1.2 : Mettre en œuvre une formation obligatoire pour l'encadrement

Intervention la CGT :

"Sans revenir sur le cahier des charges, l'intervenant devra être sensibilisé sur le fait que ce sujet peut susciter des interrogations, voire des maladresses car la loi de 1905 ne s'applique pas partout sur le territoire national. C'est à dire sur les terres du concordat (départements 57, 67 et 68) et dans certains départements d'Outre-Mer.

Concrètement par exemple et sans se prononcer sur le "pour ou contre " (ce n'est pas le sujet), certains agents en poste dans les terres du concordat ne comprennent pas pourquoi la religion ne doit pas s'inviter au travail alors qu'elle est obligatoire (sauf dérogation demandée par les parents) dans les écoles publiques de leurs enfants."

L'administration répond qu'elle n'avait pas effectivement identifié cette spécificité.

Axe 2 (Axe qui prévoit surtout des actions de communication internes, voire externes à destination de tous les publics y compris ceux qui sont les plus "éloignés" de la fonction publique (stagiaires et apprentis))

La CGT n'a pas de pas de remarque particulière à ce sujet qui vise à lutter contre la discrimination "géographique".

Axe 3 - Agir sur le processus R - action 3.3 : Organiser et réaliser un sondage sur les fiches de poste publiées

La CGT demande si les fiches de postes sont accessibles aux personnes déficientes visuelles.

Réponse "embarrassée" de l'administration : les fiches sont publiées sur le site de la PEP qui indique que le site est conforme aux règles d'accessibilité

Note post réunion : toujours sur le site de la PEP, de nombreuses réserves viennent nuancer cette mention

- Axe 3 : agir sur les processus RH – action 3.3 : organiser et réaliser un sondage sur les fiches de poste publiées.

Objectifs :

Evaluer la non-discrimination des fiches de poste publiées, relever les bonnes formulations ou au contraire celles à éviter absolument et rappeler les règles en matière de non-discrimination dans la fiche de poste

Suivre la progression de la non discrimination des fiches de poste à l'aune du guide du recrutement et du label égalité/diversité

Méthode :

Analyser 5% des fiches de poste du processus soit 144 fiches de poste des campagnes 1 à 10 du fil de l'eau ABC

1 fiche de poste minimum est étudiée pour chaque service ayant publié au moins un poste au fil de l'eau ABC.

Les fiches de poste sont tirées aléatoirement au prorata des catégories A, B et C.

Dans la présentation, tous les encadrés sont des citations issues de fiches de poste étudiées. Les encadrés en vert clairs sont des exemples de bonnes pratiques, ceux en rouges sont des formulations à proscrire. Les autres couleurs sont des exemples de pratiques qui ne sont pas mauvaises mais qui pourraient être améliorées.

Axe 4 - Pallier les risques signalés : l'engagement syndical. Point d'avancement sur les actions engagées venir les discriminations et les haines

- actions 4.2, 4.4 et 4.5

Parmi les risques identifiés à la fin du protocole ([Annexe I](#)),

ces 5 risques sont issus du sondage effectué parmi les agents l'année dernière par l'administration :

- égalité H/F ;
- âge ;
- appartenance syndicale ;
- origine réelle ou supposée ;
- apparence (exemple : poids de la personne)

Intervention la CGT :

" La CGT constate comme les autres organisations syndicales les difficultés d'accès à l'information et partage également le souhait d'avoir accès aux éléments statistiques concernant les cas signalés".

- Axe 4 : pallier les risques signalés : l'engagement syndical Point d'avancement sur les actions engagées

Action 4.2 : Sensibiliser les services et l'encadrement à la valeur des droits syndicaux et aux enjeux du dialogue social

Déploiement d'un cycle de webinaires « Dialogue social et droits syndicaux » :

- Format : 8 webinaires de formation d'1h à 1h30.
- Cible : SG, SG-adjoints, responsables RH et chargés de mission dialogue social du pôle ministériel.
- Calendrier : Webinaire d'ouverture sur le dialogue social le mardi 31 mai 2022 à 11h00 puis les 7 webinaires suivants se dérouleront une fois par mois les **mardis à 13h30**.
- Thématiques abordées : Le dialogue social, les droits syndicaux, la gestion des permanents syndicaux, les instances de dialogue social, les droits syndicaux en période pré-électorale, le droit de grève, l'installation des instances de dialogue social, les droits syndicaux en période post-électorale.

Réalisation d'un guide sur les droits syndicaux à destination des services

- Projet de sommaire
- Modèle de fiche
- Présentation du projet de guide au prochain COSUI

Action 4.4 : Mettre à disposition des élus et des déchargés un chargé de mission formé à la spécificité des parcours syndicaux

Mise à disposition de l'actuelle chargée de mission des agents de catégorie B

Action 4.5- Adresser aux services une fiche réflexe en début et fin de décharge

- Projet de fiche réflexe relative aux bénéficiaires d'une décharge équivalant à 70 % et plus d'un temps plein
- Projet de fiche réflexe relative aux bénéficiaires d'une décharge équivalant moins de 70 % d'un temps plein

Axe 5 (Renforcer l'identification et le traitement des cas signalés)

L'administration rappelle que les dispositifs existants (exemple : Allo-Discrim).

Axe 6 (Pilotage de la démarche et suivi)

Ce premier comité de suivi s'inscrit dans cet axe (3 comités / an) - Début programmé : juin 2022 et Fin programmée : 2025 - L'administration informe sur la date du prochain Cosui : 14 octobre 2022.

Création d'un réseau de référents discriminations (Action 6.2) : L'administration indique que les services désignent des correspondants. En attendant, le SG est le correspondant d'office.

La CGT demande si ces derniers sont au courant ; ce à quoi l'administration répond qu'ils le sont ou ils le seront.



Retour sur les positions défendues par la CGT lors des négociations

Les premières réunions entre avril et juin 2021 ont été consacrées à auditionner des représentants du Défenseur des droits et de la DILCRAH (Délégation Interministérielle à la Lutte Contre le Racisme, l'Antisémitisme et la Haine anti-LGBT) sur toutes les formes de discrimination. Ils ont indiqué que toutes les formes de discrimination sont à combattre et que le terme diversité est à proscrire, car il présuppose des discriminations entre au sein de la population de travailleurs traités par exemple différemment entre le secteur public et le secteur privé.

Pour la CGT, toutes les discriminations sont à proscrire

La délégation CGT est intervenue pour indiquer que toutes les discriminations sont à proscrire et que le Ministère doit s'engager à protéger les agents discriminés vis à vis de leur hiérarchie, et donner un cadre protecteur aux agents, lanceurs d'alertes, qui dénoncent les discriminations.

(à l'exception de la DGAC, l'accord va concerner tout le ministère, y compris les établissements publics et pourra bénéficier aux agents des DDI)

Sur les 25 discriminations définies par la loi, l'administration a retenu les 5 principales vécues au ministère : genre, âge, origine, activité syndicale, apparence physique.

La délégation CGT considère qu'il ne faut pas négliger les autres discriminations, même si elles semblent moins courantes au ministère (la liste « officielle » des discriminations est donnée dans l'annexe du protocole).



Les avancées obtenues par la CGT lors des négociations

Allo Discrim : Le volet « libération de la parole » est centré sur le dispositif Allo Discrim. Depuis sa mise en place, il y a eu 62 signalements. La CGT considère que c'est largement insuffisant pour que les agents qui n'osent pas dénoncer les situations supposées de discrimination franchissent le pas de peur de rétorsions ultérieures, même si l'administration se veut préventive de toute conséquence.

La CGT a obtenu que la manifestation des discriminations soit objectivée, par exemple au travers des exercices de promotion ou de mobilité et qu'il y ait un retour en CTM/CHSTM (puis CSA) - Page 14 du protocole :

- "Allodiscrim est maintenu dans le temps et étendu aux établissements publics. Il y aura un bilan en CTM et CHSCTM (puis CSA)"
- "Ce protocole réaffirme la non-acceptation des pratiques discriminatoires qu'elles soient directes ou indirectes. Il réaffirme aussi que le traitement de ces cas doit permettre que les agents discriminés ou les témoins ne subissent pas d'autres effets pénalisant et non voulus".

Les 25 critères définis par la loi et les 5 critères retenus par l'administration :

ORIGINE	SEXE	SITUATION DE FAMILLE	GROSSESSE	APPARENCE PHYSIQUE
PATRONYME	LIEU DE RÉSIDENCE	DOMICILIATION BANCAIRE	ÉTAT DE SANTÉ	PERTE D'AUTONOMIE
CARACTÉRISTIQUES GÉNÉTIQUES	MŒURS	ORIENTATION SEXUELLE	IDENTITÉ DE GENRE	ÂGE
ACTIVITÉS SYNDICALES	CAPACITÉ À S'EXPRIMER DANS UNE LANGUE AUTRE QUE LE FRANÇAIS	APPARTENANCE OU NON, VRAIE OU SUPPOSÉE, À UNE ETHNIE	APPARTENANCE OU NON, VRAIE OU SUPPOSÉE, À UNE NATION	APPARTENANCE VRAIE OU SUPPOSÉE, À UNE ETHNIE, UNE NATION OU UNE PRÉTENDUE RACE
SITUATION ECONOMIQUE	HANDICAP	OPINIONS POLITIQUES	APPARTENANCE VRAIE OU SUPPOSÉE, À UNE RELIGION DÉTERMINÉE	OPINIONS PHILOSOPHIQUES

Pour la CGT, le protocole pourrait aller plus loin

S'il est nécessaire de combattre à la source les discriminations par une sensibilisation ... ce n'est pas suffisant pour traiter le sujet. L'administration se dédouane sur le bon vouloir de la hiérarchie et des agents. **Les moyens d'intervention et de coercition ne sont pas évoqués pour stopper les discriminations, réparer les dommages et punir les fautifs.** Trop souvent l'administration punit celui qui est discriminé en le déplaçant au nom de son intégrité morale et physique, alors que l'agent est victime.

Par ailleurs, **l'administration ne met rien en œuvre pour stopper les discriminations dont elle est la source.** Par exemple pour la prise en compte des astreintes pour les permanents syndicaux ou le respect des droits pour des originaires d'Outre-Mer.

Enfin, le protocole renvoie le traitement de certains sujets à dans d'autres cercles. Par exemple, pour les discriminations de genre, au groupe de travail égalité professionnelle...

Traitement des signalements : L'administration voulait continuer de procéder via des enquêtes du CGEDD dont elle seule a le retour pour prendre des mesures, souvent partiales, couvrant les chefs de service.

La CGT a obtenu, avec les autres organisations syndicales (OS), la mise en place d'une commission de suivi à titre expérimental pour 2 ans qui pourra être prolongée le temps de l'accord - Page 15 du protocole :

"Une commission de suivi des cas est mise en place. Elle est composée d'un représentant signataire du protocole avec un suppléant. Les OS pourront y faire remonter des cas. Cette commission à titre expérimental pour 2 ans (2022-2023) pourra être prolongée sur la durée du protocole (2022-2025)."

Cette commission regroupant les OS signataires, pourra permettre une meilleure cohésion syndicale dans l'esprit de rassemblement porté par la CGT, face à l'employeur qui sera contraint de rendre compte des actions menées, notamment lorsqu'un chef de service est impliqué.