Paris, le 23 avril 2019

Groupe de travail « Cellule de signalement des discriminations »
18 avril 2019

PRESENTATION DU BILAN

Cette cellule a été mise en œuvre suite à la Note de Service N°**2018-291** d'avril 2018.

Une communication a été faite (avec l'aide de la DICOM) pour une diffusion via l'intranet du MAA et CHLOROFIL dans un premier temps, et à l'aide d'un dépliant distribué en novembre 2018.

Pour rappel, la cellule traite les signalements pour discrimination sur la base de **25 critères**[(1)]. Si le signalement est hors champ, une écoute est apportée et l'agent est réorienté vers le service correspondant.

La cellule traite des signalements de discrimination, mais ni harcèlement ni violence sexiste et sexuelle, pour cette première année d'expérimentation.

Elle peut être utilisée par les agents du MAA hors DDI, hors enseignement supérieur. La cellule garantit la confidentialité des échanges avec les agents, celle-ci n'est levée qu'avec l'accord de l'agent au fur et à mesure de la démarche. Ne sont pas concernés les ACB, car ces dispositions sont mises en place par l'employeur envers ses propres agents.

43 signalements ont été émis pour cette première année. Au total, seulement 6 ont été caractérisés comme des actes discriminatoires. Ces derniers étaient liés uniquement à des agents rencontrant des problèmes de santé ou ayant un statut de travailleurs handicapés (handicap souvent non visible).

Les 37 autres cas n'ont pas été caractérisés pour les motifs suivants : soit il s'agissait de harcèlement, soit il s'agissait de conflits entre personne, soit l'autorité hiérarchique a mis en œuvre des actions ayant conduits l'agent à stopper sa démarche ou l'agent n'a pas souhaité donner suite. Les agents ayant réalisés ces signalements ont été réorientés vers les acteurs de prévention ou le service des affaires juridiques. De plus, lorsqu'une action juridique est déjà en cours, l'administration ne peut pas intervenir dans la démarche (orientation vers un accompagnement juridique et un soutien psychologique).

Si la discrimination est caractérisée, l'administration demande la mise en place de mesures correctives sauf si l'agent refuse ou interrompt l'action.

L'Administration explique qu'en terme d'aménagement de poste de travail, souvent les structures ne travaillent pas suffisamment avec le Médecin de Prévention et ne savent pas quoi faire des préconisations de celui-ci.

Au final, le bilan émis par la cellule de signalement des discriminations précise que l'écoute est importante et qu'il faut clarifier les termes employés. Elle évoque, comme perspective d'évolution, le besoin de prendre en compte les signalements de harcèlement pour travailler le plus en amont possible.

UNION NATIONALE DES SYNDICATS AUTONOMES
Ministère de l'Agriculture et de l'Alimentation
78, rue de Varenne - 75349 PARIS 07 SP
☎ 01.49.55.55.31 ou 47.36 🗎 01.49.55.83.29
unsa-agrifor.syndicats@agriculture.gouv.fr
http://agrifor.unsaorg/

De plus, l'analyse de ces signalements s'avère très compliquée, il faut donc professionnaliser cette part de l'expertise.

A la question des Organisations Syndicales sur les conséquences pour les discriminateurs, l'Administration répond qu'une action juridique peut être mise en œuvre ou que des sanctions peuvent être prises (licenciement, sanctions financières).

Commentaire de l'UNSA sur le handicap

Le Ministère suit les préconisations du Médecin de Prévention sur l'aménagement du poste de travail, mais il n'y a pas de prise en compte de l'aménagement du temps de travail pour les travailleurs handicapés (cette problématique avait déjà été évoquée lors du CTM du 20 mars).

Commentaire de l'UNSA sur le harcèlement moral :

Quel accompagnement est apporté à la victime et quelles sont les suites pour les harceleurs ?

Réponse de l'Administration : il s'agit d'intervenir plus précocement. Il est vrai qu'il y a souvent des dysfonctionnements managériaux, mais dans la plupart des cas il y a un vrai souci de discrimination de la part des collègues de travail (3 cas sur 8).

L'Administration reconnaît que l'organisation actuelle des DDecPP (possibilité d'avoir un Directeur qui n'est pas du Ministère en charge de l'agriculture) a beaucoup éloigné les Directeurs des Services Vétérinaires d'Inspection en abattoir. Un Travail est en cours avec la DGAL sur le sujet. Contact est pris avec les Hauts-Fonctionnaires des autres ministères concernés par la thématique pour leur faire part des éventuels signalements les concernant.

La SG s'est engagée à être exemplaire sur ces situations, les procédures seront enclenchées si elles relèvent du champ disciplinaire.

Un courrier est fait à l'autorité qui fait acte de discrimination (si l'agent est d'accord).

L'Administration reconnaît que la question est riche, compliquée, l'agent lui-même a du mal à savoir quelle cellule il doit actionner.

La question du levier d'action sur la hiérarchie est difficile car elle peut être parfois impliquée. Décloisonnement entre les différentes actions, il va falloir bien définir les différents contextes. A partir du bilan on peut travailler sur l'évolution de cette cellule de discrimination.

PISTES D'EVOLUTION PROPOSEES

Le Ministère de l'agriculture a l'intention d'ouvrir la cellule aux champs du harcèlement et des violences sexistes et sexuelles. L'ouverture de ce dispositif va être faite à l'enseignement supérieur et aux opérateurs pour ceux qui le souhaitent (demande de FAM, ASP,…) ;

Devant les nécessaires capacités d'écoute et de pré-instruction des signalements en terme juridique, le recueil et l'analyse de ces signalements pourraient être externalisés. Cela garantirait aux agents la neutralité de l'expertise et un accompagnement psychologique et juridique par des professionnels.

Il est évoqué également la possibilité de mettre en place une commission d'expertise pluridisciplinaire qui aurait connaissance de l'ensemble des situations et permettrait de croiser les regards sur le plan médical, social et juridique.

Cette commission prendrait des décisions sur les suites à donner : enquête administrative, proposition de sanctions disciplinaires, accompagnement du signalant. Elle veillera aussi au suivi des mesures correctives.

A notre interpellation sur ce sujet précis, l'administration nous confirme que dans le cas où la situation de discrimination/harcèlement/violence serait du fait d'un agent relevant du champ de la cellule, les ACB pourront saisir la cellule et bénéficier de la caractérisation des faits et d'un appui d'avocats spécialisés.

Pour conclure, l'administration a confirmé que les agents des DDI pourront saisir la cellule externalisée et que le dossier sera renvoyé auprès des services du premier Ministre si besoin.

La mise en place de cette nouvelle commission et de l'externalisation du recueil et de l'analyse des signalements est prévue pour début 2020.

(1)Rappel des 25 critères de discrimination définis par la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations (sans aucune hiérarchie) :

- *L'origine.*
- *Le sexe.*
- *La situation de famille.*
- *La grossesse.*
- *L'apparence physique.*
- *La particulière vulnérabilité résultant de la situation économique, apparente ou connue de l'auteur.*
- *Le patronyme.*
- *L'état de santé.*
- *La perte d'autonomie.*
- *Le handicap.*
- *Les caractéristiques génétiques.*
- *Les mœurs.*
- *L'orientation sexuelle.*
- *L'identité de genre.*
- *L'âge.*
- *Les opinions politiques.*
- *Les activités syndicales.*
- *La capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français/*
- *L'appartenance vraie ou supposée à une ethnie.*
- *L'appartenance vraie ou supposée à une nation.*
- *L'appartenance vraie ou supposée à une prétendue race.*
- *Les croyances ou appartenances ou non-appartenance, vraie ou supposée, à une religion déterminée.*
- *Le lieu de résidence.*
- *Les opinions philosophiques.*
- *La domiciliation bancaire.*