**Objet : Alerte écrite sur l’existence de risques de discrimination pour les agent·es de la collectivité.**

Madame ou Monsieur (titre de l’employeur public)

En dépit d’un cadre juridique spécifique et des avancées réalisées au cours des dernières années, les discriminations restent une réalité dans la fonction publique. Selon des données établies par le Défenseur des droits, [près d’un quart des agent·es public·ques estiment avoir été confronté·es à une discrimination en tant que victimes](https://www.defenseurdesdroits.fr/10e-barometre-de-la-perception-des-discriminations-dans-lemploi-410), et plus d’un tiers en tant que témoins.

Or, aucun·e agent·e public·que ne doit subir des atteintes volontaires à son intégrité physique, des actes de violence, des menaces ou tout autre acte d'intimidation ([L.135-6 Code général de la fonciton publique](https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000045392569)).

En tant que représentant·es des agents public·ques (fonctionnaires et contractuel·les), nous avons constaté une forte dégradation du contexte social initiée par les débats sur la loi immigration et exacerbée par les dernières élections et la montée des discours d’extrême-droite dans l’espace public, qui s’est traduite par une [hausse des agressions racistes](https://www.lemonde.fr/emploi/article/2024/07/10/le-racisme-au-travail-de-plus-en-plus-desinhibe_6248283_1698637.html) et [LGBTQIA+phobes](https://tetu.com/2024/06/12/justice-condamnation-quatre-jeunes-extreme-droite-fans-bardella-agression-homophobe/).

Au sein des services, cela a pu se traduire par :

* des propos ou actes discriminatoires contre des collègues étranger·es ou français·es maghrébin·es, noir·es, asiatiques, musulman·es, juifs·ves, chrétien·nes et/ou des collègues LGBTQIA+,
* la crainte des collègues étranger·es de notre collectivité quant à la sécurisation de leur situation de travail,
* le désarroi voire le choc psychologique des encadrant·es ayant à faire face à des situations de violences discriminatoires exprimées contre elles/eux et/ou au sein de leurs équipes.

**Cette situation génère un risque pour la santé mentale et physique des agent·es public·ques de la collectivité, de l’administration et des établissements publics.** Pour rappel, en plus des situations de [violences internes ou externes](https://www.inrs.fr/risques/agressions-violences-externes/ce-qu-il-faut-retenir.html), la situation actuelle peut induire des risques socio-organisationnels (ou psychosociaux) induits par les [facteurs de risques](https://www.inrs.fr/risques/psychosociaux/facteurs-risques.html) suivants :

* des exigences émotionnelles,
* des rapports sociaux au travail dégradés,
* des conflits de valeurs, notamment pour les encadrant·es,
* de l’insécurité de la situation de travail, notamment pour les salarié·es étranger·es.

En tant qu’employeur public vous avez la responsabilité de garantir la santé et la sécurité des agent·es territoriaux·iales[(L.811 du Code général de la fonction publique)](https://www.legifrance.gouv.fr/codes/section_lc/LEGITEXT000044416551/LEGISCTA000044423931/#LEGISCTA000044424647) et de lutter contre les discriminations au sein des services et de l’équipe de travail ([article L.131-1 à 131-13 du CGFP](https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000044427698/2022-03-01) et [article L. 1132-1 du code du travail](https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000045391841)).

**Au vu du contexte nous vous demandons :**

· **d’évaluer les risques** en quantifiant les actes et propos discriminatoires commis contre des agent·es de la collectivité, y compris lorsqu’elles sont du fait des usager·es, et en mesurant leur impact sur la santé et la sécurité de nos collègues, y compris d’encadrement,

· **de mettre à jour le document unique d’évaluation des risques (DUER) (**Circulaire 11 juin 2024 DGAFP),

· **de mettre à jour** **le programme annuel de prévention des risques (PAPRIPACT)** conformément à l’[article R. 4121-2 du code du travail](https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000045386446) et intégrer cet enjeu dans les plans de prévention des entreprises sous-traitantes ou établis avec nos entreprises donneuses d’ordres ([articles R. 4512-1 et suivants du code du travail](https://www.legifrance.gouv.fr/codes/section_lc/LEGITEXT000006072050/LEGISCTA000018491552/#LEGISCTA000018529803)),

· **de mettre en œuvre les mesures de prévention des actes discriminatoires parmi lesquels :**

* la sensibilisation de l’ensemble des agent·es,
* la formation des encadrant·es ([articles L. 4141-1 à 4 du code du travail](https://www.legifrance.gouv.fr/codes/section_lc/LEGITEXT000006072050/LEGISCTA000006178070/#LEGISCTA000006178070))
* la communication sur les mesures de prévention et de prise en charge des actes et propos discriminatoires,

· **d’assurer aux salarié·es étranger·es embauché·es par la collectivité/établissement public/l’administration la prise en charge par l'employeur public des procédures administratives** sécurisant leur régularisation, en tenant compte des délais de traitement de la préfecture,

· **de vous assurer que les procédures de recrutement, de rémunération, de sanction ne soient pas discriminatoires**, conformément à ce que prévoient les [articles L. 1131-1 à L. 1132-2 du code du travail](https://www.legifrance.gouv.fr/codes/section_lc/LEGITEXT000006072050/LEGISCTA000006160704/).

· **de vous assurer de** [**l’affichage obligatoire**](https://www.economie.gouv.fr/entreprises/obligations-affichage-informations-salaries):

* de l’article du code du travail relatifs à la lutte contre les discriminations au travail ([article L. 1132-1 du code du travail](https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000042026716)),
* des coordonnées du Défenseur des droits ([article D. 1151-1 du code du travail](https://www.legifrance.gouv.fr/codes/section_lc/LEGITEXT000006072050/LEGISCTA000038025978?dateVersion=10%2F07%2F2024&nomCode=mjXqUg%3D%3D&page=1&query=d%C3%A9fenseur+des+droits&searchField=ALL&tab_selection=code&typeRecherche=date&anchor=LEGIARTI000038025995#LEGIARTI000038025995))
* des coordonnées de l’inspection du travail ([article D. 4711-1 du code du travail](https://www.legifrance.gouv.fr/codes/section_lc/LEGITEXT000006072050/LEGISCTA000018493740?init=true&page=1&query=D4711-1&searchField=ALL&tab_selection=all&anchor=LEGIARTI000018527636#LEGIARTI000018527636))

**Les agent·es public·ques victimes de discrimination peuvent également saisir le dispositif de signalement interne mis en place par leur employeur (**[loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, notamment l'article 80](https://www.legifrance.gouv.fr/loda/article_lc/JORFARTI000038889268/)**).**

**A ce titre, nous vous demandons de faire connaitre auprès des services et des collègues les coordonnées du référent signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d’agissements sexiste.**

Nous vous rappelons que cette alerte écrite vaut information sur l’existence d’un risque pour les agent·es et le collectif de travail.

A ce titre nous vous informons qu’en l’absence d’action de prévention de votre part, **nous prendrons nos responsabilités** en mettant en œuvre les moyens dont nous disposons pour garantir la sécurité de nos collègues, y compris la mise en œuvre d’enquêtes du CST/F3SCT, l’interpellation de l’Agent Chargé des Fonctions d’Inspection (ACFI) et le conseiller de prévention.

Nous vous prions d’agréer, Madame ou Monsieur (titre de l’employeur), l’expression de nos salutations cordiales.

La direction du syndicat CGT

Signature