

Bilan 2021 de la cellule Allo Discrim

En première partie de réunion, le représentant d'Allo Discrim (société privée composée d'avocats, sous contrat avec le Ministère) rappelle la nature de la mission qui lui a été confiée. Écoute, analyse, définition des modalités de règlement du problème sont les trois étapes suivies par les juristes de la cellule, à chaque saisine.

Il est rappelé que le harcèlement moral n'est pas traité par la cellule. Il existe des dispositifs spécifiques, vers lesquels sont orientés les agents qui appellent.

Deux types de traitement sont donnés aux saisines : traitement « simple » et traitement « complexe ». Le premier consiste en un accompagnement et des conseils ; éventuellement un échange avec la direction d'affectation. Le traitement va de la simple information à la « remédiation ». L'agent reste acteur de son propre dossier. Le deuxième cas implique la levée de l'anonymat et une investigation plus poussée sur des éléments objectifs recueillis auprès de la direction.

117 saisines brutes pour l'ensemble du Ministère ont été relevées sur 2021. La discrimination représente la moitié des saisines. Parmi les critères discriminatoires, l'appartenance à une ethnie ou à une race sont majoritaires. Etat de santé et handicap viennent ensuite. Ce dernier thème (handicap) est un sujet difficile pour tous les acteurs. Le but est de trouver des « accommodements raisonnables ».

Le harcèlement moral représente environ un quart des saisines. Il peut y avoir du harcèlement moral discriminatoire (traité par la cellule) ou du harcèlement pur (sans référence à un critère de discrimination), donc non traité par la cellule.

Violences à caractère sexuel et sexiste ne sont pas anecdotiques dans le nombre de saisines. Ce n'est pas une question de génération. Les saisines de cette nature étaient inexistantes dans l'ancien dispositif interne à Bercy.

Inégalités de traitement : les cas de saisine sont significatifs mais ils n'entrent pas non plus dans le cadre de la compétence confiée à la cellule.

Les démarches effectuées par les agents préalablement à la saisine d'Allo Discrim sont par ordre décroissant : hiérarchie, OS, acteurs de prévention, services RH, référent, médiateur.

Les publics seniors femmes et hommes de catégorie B semblent surexposés aux comportements discriminatoires, tous types de problèmes confondus.

Une circulaire européenne a, dans certaines limites, inversé la charge de la preuve. Ce n'est plus à l'agent de démontrer la matérialité des faits. L'administration saisie est tenue d'apporter des éléments contradictoires à sa décharge.

L'accès au droit doit être un produit de consommation courante accessible à tous. C'est la philosophie de la cellule Allo Discrim qui est composée exclusivement d'avocats.

En deuxième partie de réunion, l'administration et les syndicats ont examiné le bilan de la cellule en dehors de la présence du représentant d'Allo Discrim.

La cellule a été activée en novembre 2020 pour un contrat de deux ans.

Au bilan, l'activité de la cellule, très technique, semble un peu trop binaire en sériant les cas « simples » et « complexes ». Dans les cas simples, les référents des directions ne sont même pas mis dans la boucle, d'où un effet « boîte noire ». La « remédiation » telle qu'entendue par Allo Discrim n'apporte pas forcément une solution claire et matérielle. La manière de la cellule d'évacuer trop rapidement les situations de harcèlement moral (qui n'entraient pas dans le cahier des charges) sans faire appel aux acteurs internes du Ministère ne paraît pas satisfaisante non plus. D'un autre côté, il est avéré que les situations de harcèlement moral sont les plus complexes à caractériser.

Le manque de suivi des dossiers est également souligné. Pour la cellule Allo Discrim, une fois qu'un cas est traité, on n'y revient pas. Or dans la vraie vie les situations problématiques ou conflictuelles ont la vie dure et peuvent nécessiter un traitement de longue haleine.

En alternative à Allo Discrim, Bercy estime qu'il pourrait être intéressant d'essayer un autre prestataire tel que la société affrétée par le ministère des Affaires Sociales, comprenant à la fois des psychologues (pour l'écoute) et des juristes (non avocats) spécialisés sur la discrimination. Une approche davantage pluridisciplinaire intégrant d'autres experts que des avocats pourrait mettre en lumière un côté plus humain. Un nouveau cahier des charges va donc être élaboré par l'administration pour la prochaine convention qui pourrait éventuellement amener à un changement d'opérateur.

Dans un contexte sociétal en pleine évolution où la parole se libère tous les jours un peu plus, la CFTC reste très attentive aux sujets de discrimination et de harcèlement. Les situations vécues par les agents sont complexes, touchent au cœur de l'humain, il convient de les évaluer avec justesse et mesure pour trouver les solutions adaptées à chaque cas. La multiplication des acteurs de prévention et des voies de recours est un facteur positif pour les agents qui désormais ne sont plus condamnés à souffrir en silence lorsqu'ils se sentent harcelés ou discriminés. Des progrès dans les mentalités restent à faire, mais désormais aucun employeur, pas plus Bercy qu'un autre ne peut s'exonérer de s'emparer des problèmes et de chercher les remèdes adéquats.

PRESSE CFTC : CONTACT

Mail : federation.cftcfinances@gmail.com