

Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE



BILAN 2017

A propos d'ALLODISCRIM I/II

1. Toutes nos interventions sont orientées vers le maintien de la relation de travail . Elles favorisent l'auto-détermination du salarié au moyen d'une démarche constructive menée par le salarié (voir schéma). Nous sommes le Conseil du salarié mais aussi l'Avocat de la relation de travail. L'écoute, l'information (juridique), la formulation d'un (primo-)diagnostic et les conseils opérationnels sont à la base de chacune de nos interventions.
2. Nous privilégions le recours aux processus RH et managériaux internes déjà existants. Nous appelons **remédiation** notre modalité d'intervention privilégiée qui consiste à accompagner, pas à pas, le salarié dans l'épuisement de toutes les voies de recours et de règlements internes disponibles . Grâce à la remédiation, les parties sont (re)mises en présence des éléments factuels et juridiques essentiels à une prise de décision juste et conforme à la règle de droit, aux principes d'égalité et de non-discrimination.
3. En remédiant ainsi à une situation de communication déficiente ou de décision insuffisamment /non objectivée/motivée, nous œuvrons dans le même temps pour la restauration ou l'instauration de relations managériales et de travail de meilleure qualité, au-delà de nos seules interventions.

A propos d'ALLODISCRIM II/II

L'avocat ALLODISCRIM :

1) Ecoute le salarié, l'informe succinctement sur ce que dit le droit et pose avec lui un **primo-diagnostic** d'absence ou de présence potentielle de :

- de discrimination directe ou indirecte,
- d'inégalité de traitement,
- de harcèlement de toute nature, notamment discriminatoire.

2) Consulte, si nécessaire, l'Expert désigné par l'Employeur pour **identifier la norme applicable** et invite le salarié à procéder, de son côté, à :

- l'identification de la /des norme /s applicable/s,
- la réunion des éléments factuels pertinents pour en revendiquer le bénéfice,
- Le recensement des interlocuteurs pertinents susceptibles de porter un regard neuf sur sa situation.

3) **Clarifie les enjeux** et identifie avec lui :

- Les faits, les demandes, les points d'oppositions principaux, les besoins de reconnaissance ou de considération, les incompréhensions et les blocages, les enjeux immédiats et à long terme de toute démarche envisagée

4) Présente au salarié les **pistes d'actions envisageables et l'assiste dans ses démarches** dans une triple optique de :

- maintien de la relation de travail
- retour aux processus RH existants avec épuisement des voies de recours internes : les parties recherchent et trouvent elles-mêmes la solution
- Instauration / rétablissement du dialogue avec l'environnement de proximité : pas de dépossession ni de solution imposée ou subie.

5) Dans des cas très particuliers, il préconise auprès de l'Instance désignée de **faire évoluer une norme devenue non conforme au regard des principes de non discrimination en vigueur**:

Principaux enseignements I/IV

Enseignements quantitatifs

- **Un nombre de dossiers important (104 dont un témoignage)** mais néanmoins similaire à celui d'un ministère de taille identique (dont la démarche date cependant de 2013) qui a enregistré **8 à 9 dossiers par mois, les 18 premiers mois entre juillet 2016 et décembre 2017**.
- Le pic de décembre 2017 s'expliquant par un flux important en provenance d'un EP ayant "découvert" le dispositif.
- La **provenance des saisines** est très **variée**. On peut donc constater une communication particulièrement homogène puisque les 2/3 des saisines proviennent des EP (+ de 30 EP différents) et des SCN (4 SCN en tout), 9 DRAC différentes. Le reste émanant des services centraux.

Administration centrale	12 dossiers soit 7 ‰
DRAC	16 dossiers soit 6 ‰
Services à compétence nationale (SCN)	19 dossiers soit 1 %
Etablissement public administratif (EPA)	
Établissement public à caractère industriel et commercial (EPIC)	53 dossiers soit, 2,5 %

Principaux enseignements II/IV

Enseignements qualitatifs

Les critères spontanément évoqués ou retenus comme hypothèse de travail sont, dans un ordre décroissant :

- ceux liés à **l'état de santé et au handicap** (23)
- ceux liés au **sexe (féminin en l'occurrence)** : grossesse, maternité, situation de famille... (21)
- **l'activité syndicale** (18)
- Nettement plus loin derrière, **l'origine** avec 9 dossiers.

En cela, ALLODISCRIM constate **une similitude** - quoiqu'en ordre différent – **tant avec les autres ministères qu'avec le secteur privé** :

- L'activité syndicale et l'état de santé/handicap sont de manière assez permanente (constatés sur 8 années) les critères les plus évoqués.
- L'origine, après une crue à partir de 2015 (effets des attentats de janvier et novembre) là où nous sommes présents (500 000 salariés et agents ont accès au dispositif ALLODISCRIM) semble connaître une décrue. Elle est, dans votre cas, dans la position qu'elle tenait ailleurs avant 2015 (4ème ou 5ème place).
- En revanche, une **singularité vous caractérise** : les critères liés au sexe (féminin) sont très présents. Cela peut-être dû à une répartition femmes/hommes propre au ministère de la culture. La question de la **conciliation vie professionnelle / vie privée (personnelle/familiale)** se pose certes partout mais a peut-être chez vous une résonance plus importante, à relier peut-être à la nature de l'activité qui engendre des amplitudes horaires hors-normes par exemple.
- L'âge enfin que l'on retrouve communément parmi les 5 premiers critères apparaît ici en dernière position (8 dossiers).

(Rappel : une même personne a pu évoquer plus d'un critère (discrimination multiple) ou une situation (dite intersectionnelle) quand c'est à l'intersection de 2 critères que se loge le fondement illicite du traitement défavorable, chaque critère pris individuellement n'emportant pas à lui seul la qualification de discrimination illicite.)

Les traitements défavorables

La finalité de lutte contre les discriminations **du dispositif ALLODISCRIM a bien été identifiée, la définition "stricte" de la discrimination, moins bien** avec pour conséquence un nombre important de saisines (40%) ne correspondant pas - après examen - à la définition légale de la discrimination. Elles ont **néanmoins été traitées par la remise en œuvre de la remédiation** (voir la définition dans l'introduction) mais pas à l'occasion d'un traitement approfondi (=> lorsqu'ALLODISCRIM pose lui-même – avec autorisation de l'agent - les questions à la direction d'emploi ou au SRH).

Le traitement défavorable le plus couramment évoqué est - comme partout ailleurs - celui du **déficit de reconnaissance matérielle** (promotion, rémunération (principale ou accessoire)).

Le nombre d'**hypothèses de travail de harcèlement est très important** (49 situations sur 103), mais dans la moyenne de ce que nous constatons ailleurs. C'est à mettre en lien avec les expressions de mal-être des agents que nous avons recensées (53 sur 103).

Les démarches internes (avant de nous saisir)

La hiérarchie est la principale mise en cause dans le traitement défavorable **mais aussi** - après les représentants du personnel - **celle vers laquelle on se tourne assez naturellement**, souvent accompagné de ses représentants. La **filière RH** reste **relativement en retrait** (constat récurrent dans toutes les structures) alors même qu'elle détient si ce n'est le pouvoir de décision, du moins les moyens d'analyser et d'expliquer si le ressenti est fondé ou non, d'autant mieux qu'elle reste en principe en dehors de tout éventuel "rapport de force », généralement propre aux protagonistes du rapport hiérarchique.

Les démarches externes (avant de nous saisir)

Un "gisement" (75% des cas) à entretenir, voire accroître réside dans la **tendance des agents à ne pas rechercher d'emblée une solution à l'extérieur**. Reste à vérifier s'il s'agit d'un vrai choix ou d'une situation "subie" (pas les ressources morales, intellectuelles et matérielles, la peur des représailles, le sentiment que cela ne servira à rien, voir sera contre productif dans la suite de la carrière, etc.).

Point sur les traitement approfondis (9 au 31/12/17)

A chaque fois que la remédiation a été possible nous l'avons tentée. Dans 9 cas, nous avons procédé à un traitement approfondi **avec accord préalable et écrit de l'agent** à chaque fois qu'une **hypothèse de travail de traitement défavorable doublé d'un fondement discriminatoire** était posée. Dans un dossier, la piste discriminatoire a été abandonné au fil des échanges avec SRH. Dans 8 autres dossiers, elle subsiste. Dans l'un d'eux, nous sommes **parvenus à la conclusion** (avis motivé avec copie envoyée à l'agent) **différente de celle de SRH** que le traitement défavorable était caractérisé et que le fondement illicite (discrimination syndicale) ne pouvait être écarté. Dans 3 dossiers, **les échanges avec SRH ont conduit à identifier une absence de traitement défavorable**, la question du fondement illicite ne se posait donc plus. 4 dossiers étaient en cours de traitement au 31/12/2017. 4 sont en instance de clôture imminente à l'heure de la rédaction de ce bilan.

Les temps de traitement (depuis notre saisine jusqu'à la première réponse sur le fond) **sont bons et même très bons comparés à d'autres**. (3 < un mois; 1 < 2 mois; 2 < 3 mois). Toutefois, sur les réponses à nos questions suscitées par les premières réponse au fond, on constate un temps de réaction plus long et, dans un cas, pas de réaction).

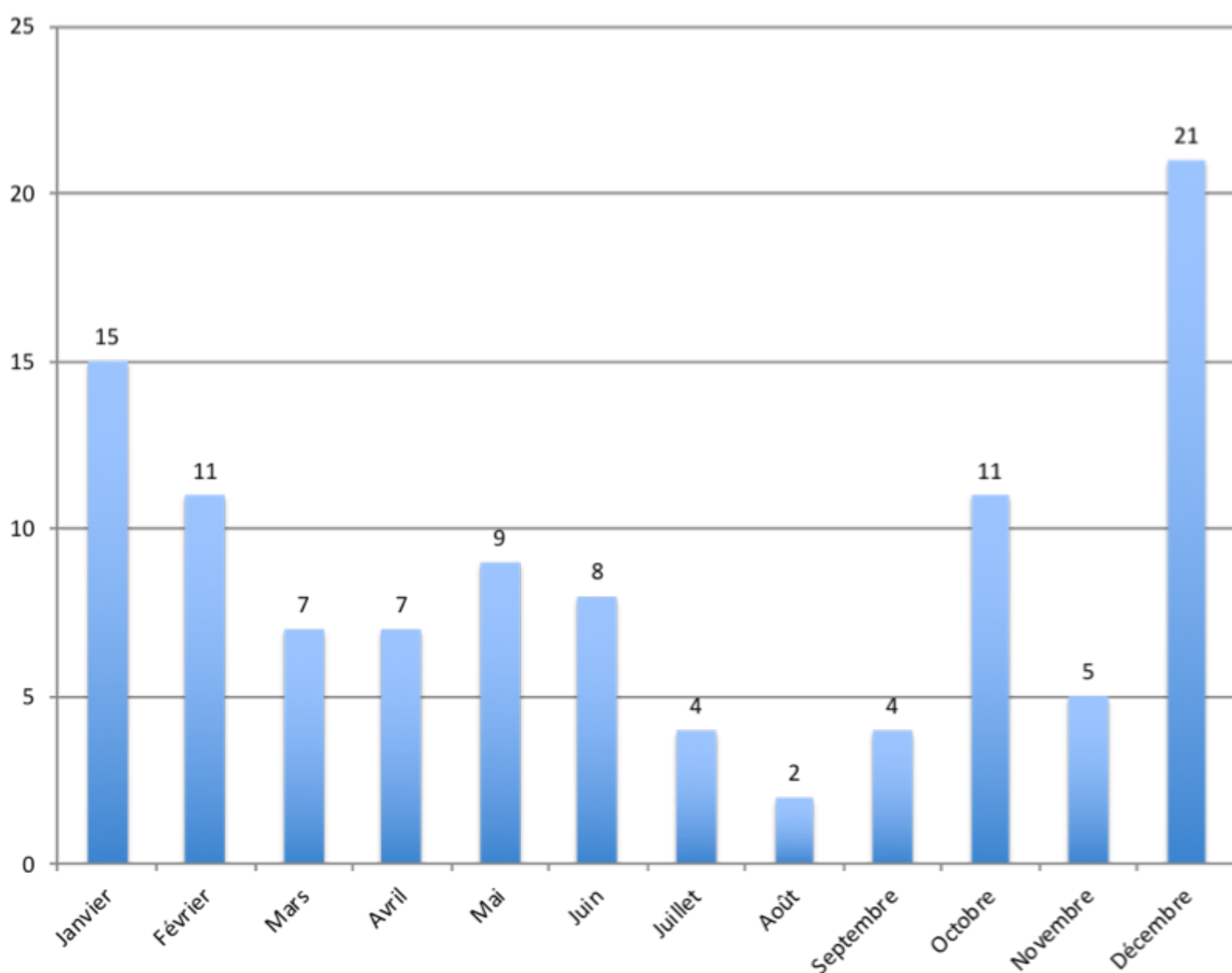
Préconisations

1. Face à un ressenti de discrimination ou d'inégalité de traitement, un **mal-être** apparemment associé apparaît dans 50% env. des dossiers. Si les liens avec le vécu sur le lieu de travail sont toujours difficiles à établir de manière certaine, il **revient - dans le doute - à l'Employeur de mettre en place des dispositifs reconnus performants de prévention** des risques psychosociaux :
 - services internes à travers la médecine et l'assistance sociale, la sensibilisation de l'encadrement et des collègues.
 - en externe, un dispositif d'écoute et de prise en charge des situations par des professionnels
2. La **conciliation vie privée/vie professionnelle** gagnerait à être l'objet d'une attention particulière : sensibilisations, formations, accords, ressources dédiées pour accompagner les retours de maternité ou de congé parental et **garantir par tout moyen la "non-pénalisation" de l'absence ou de la nouvelle situation de famille.**
3. La **filière RH** gagnerait à devenir un interlocuteur plus "naturel" lors qu'un ressenti de traitement défavorable s'exprime et nécessite une réponse objectivée et motivée. Elle pourrait capitaliser les bonnes pratiques existantes de diagnostic de la discrimination, de bonne posture et de formulation de réponses juste nécessaires objectivées.

1) DONNÉES GÉNÉRALES SUR L'ACTIVITE DE LA CELLULE DEPUIS SON OUVERTURE

I/ Nombre de saisines en 2017

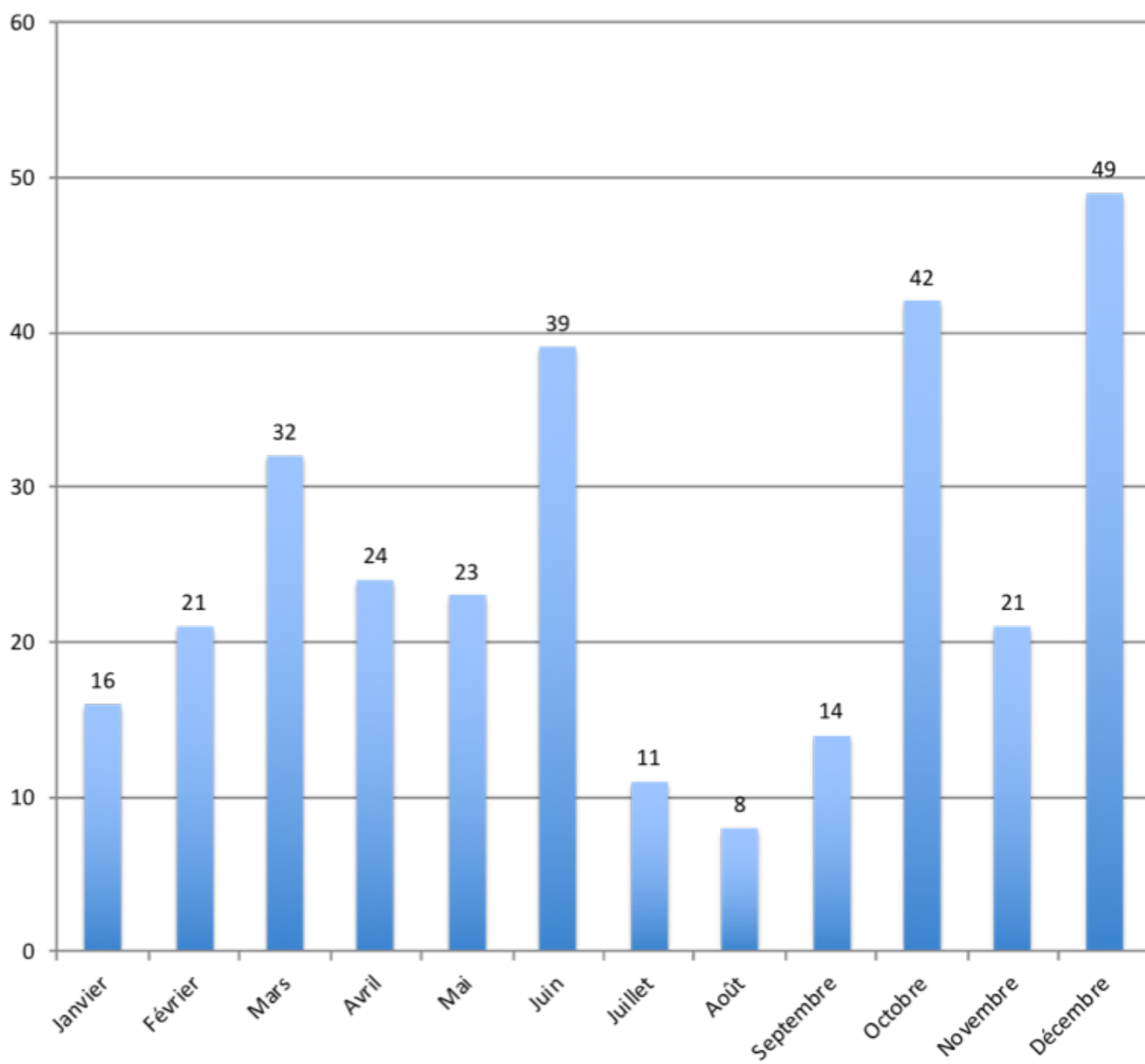
Nombre de saisines (Total= 104)



Parmi ces affaires, l'affaire AAY110 représente un témoignage d'un représentant syndical et ne sera donc pas détaillée dans **les développements qui suivent qui portent donc sur 103 dossiers.*

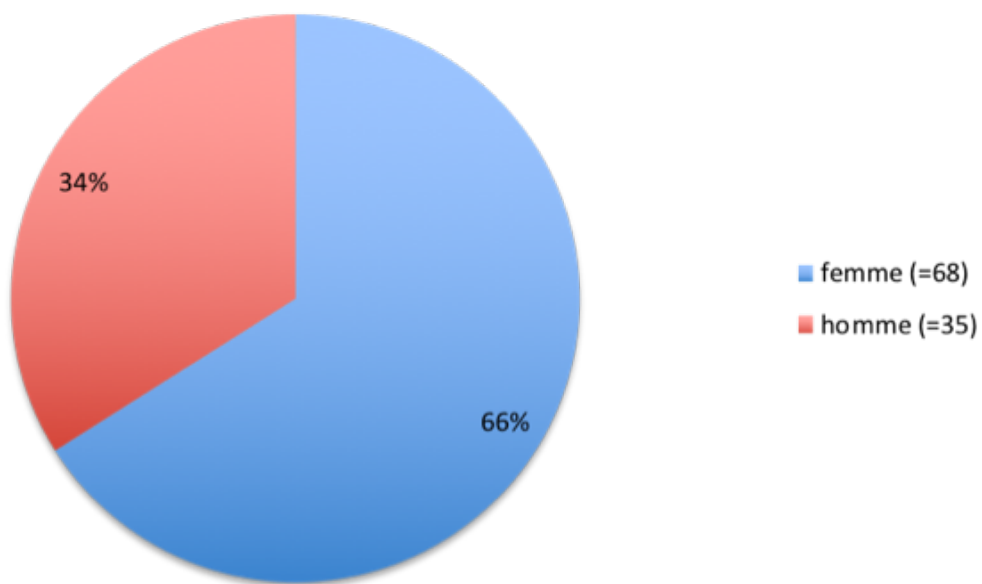
II/ Nombre de consultations données

Nombre de consultations (Total = 300)

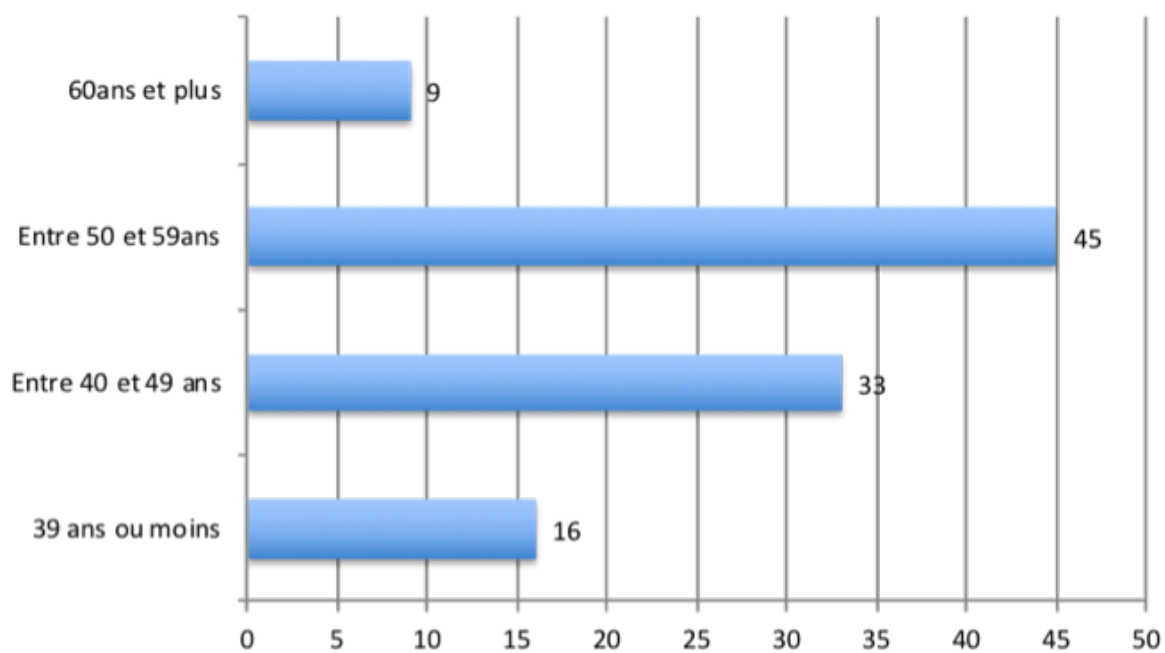


2) DONNÉES QUALITATIVES

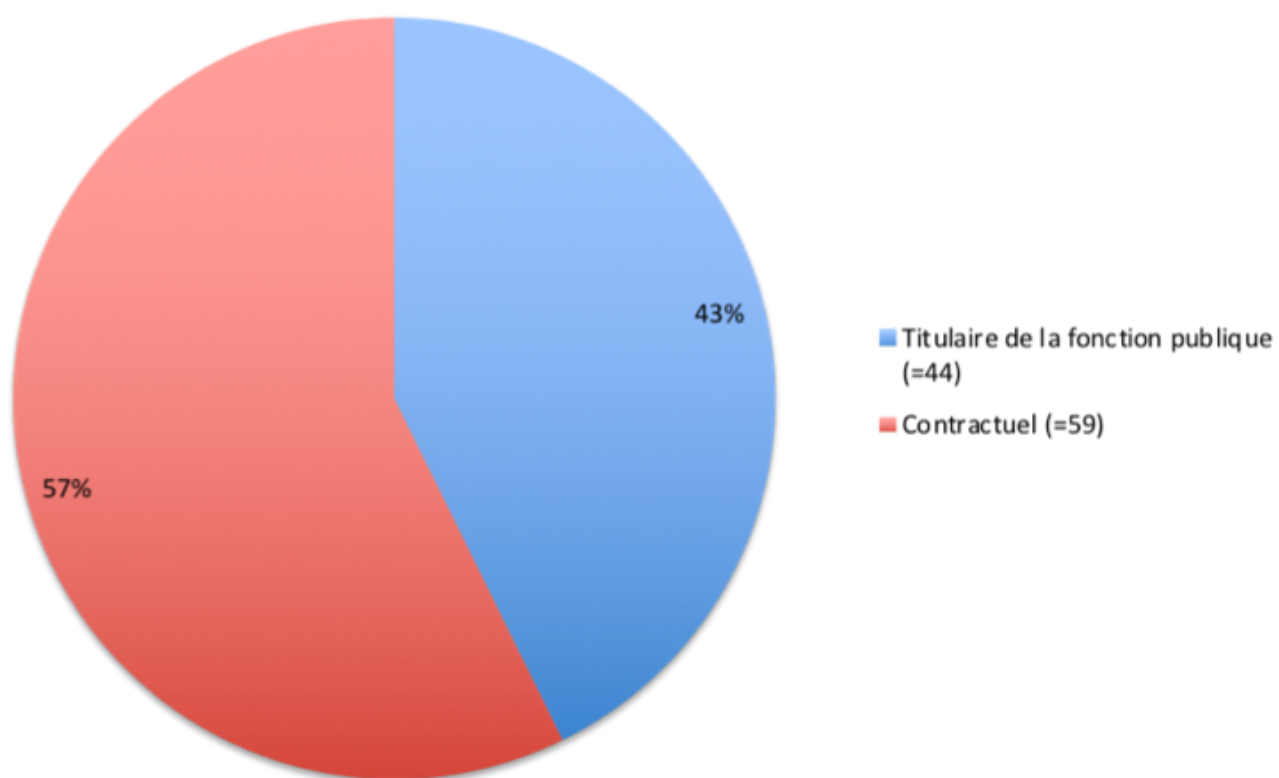
I/ Répartition par sexe



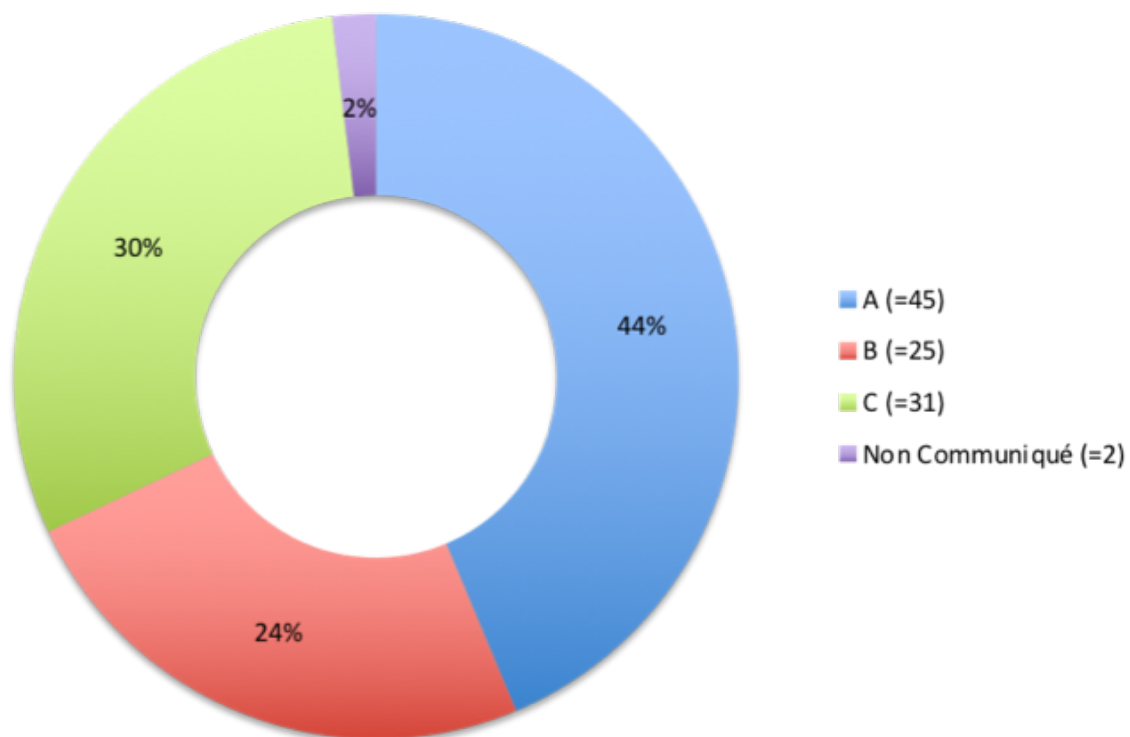
II/ Répartition par tranches d'âge



III/ Statut des agents

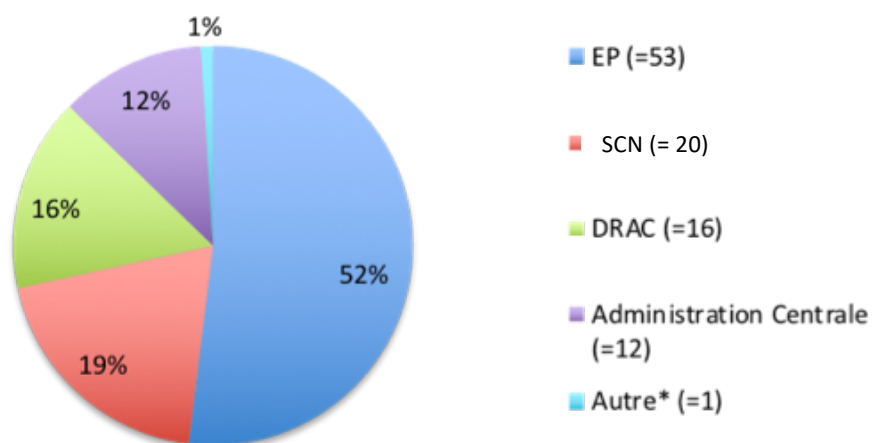


IV/ Catégorie des agents



V/ Affectation des agents (I)

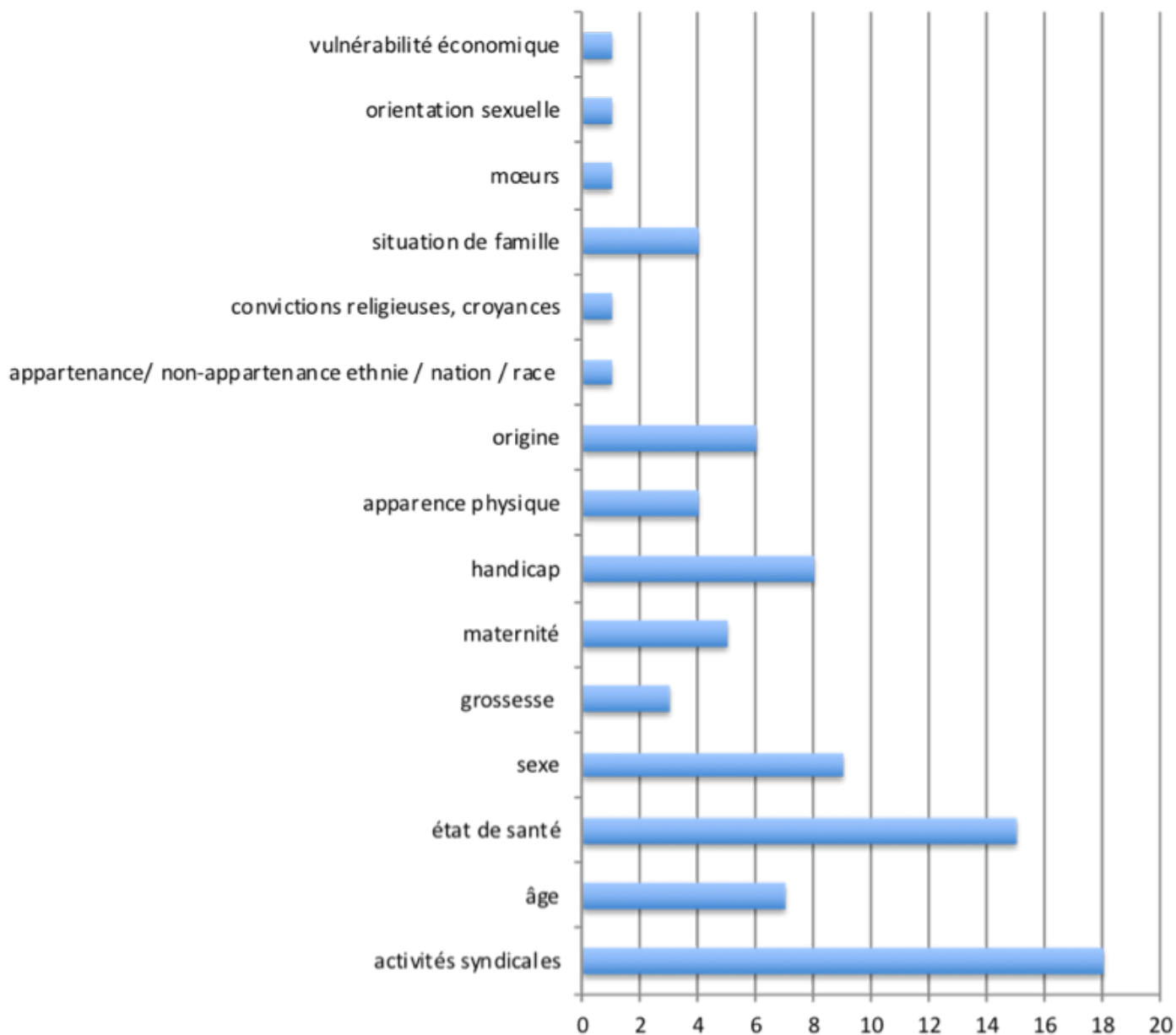
Affectation- Diffusion large



* Autre: candidature externe

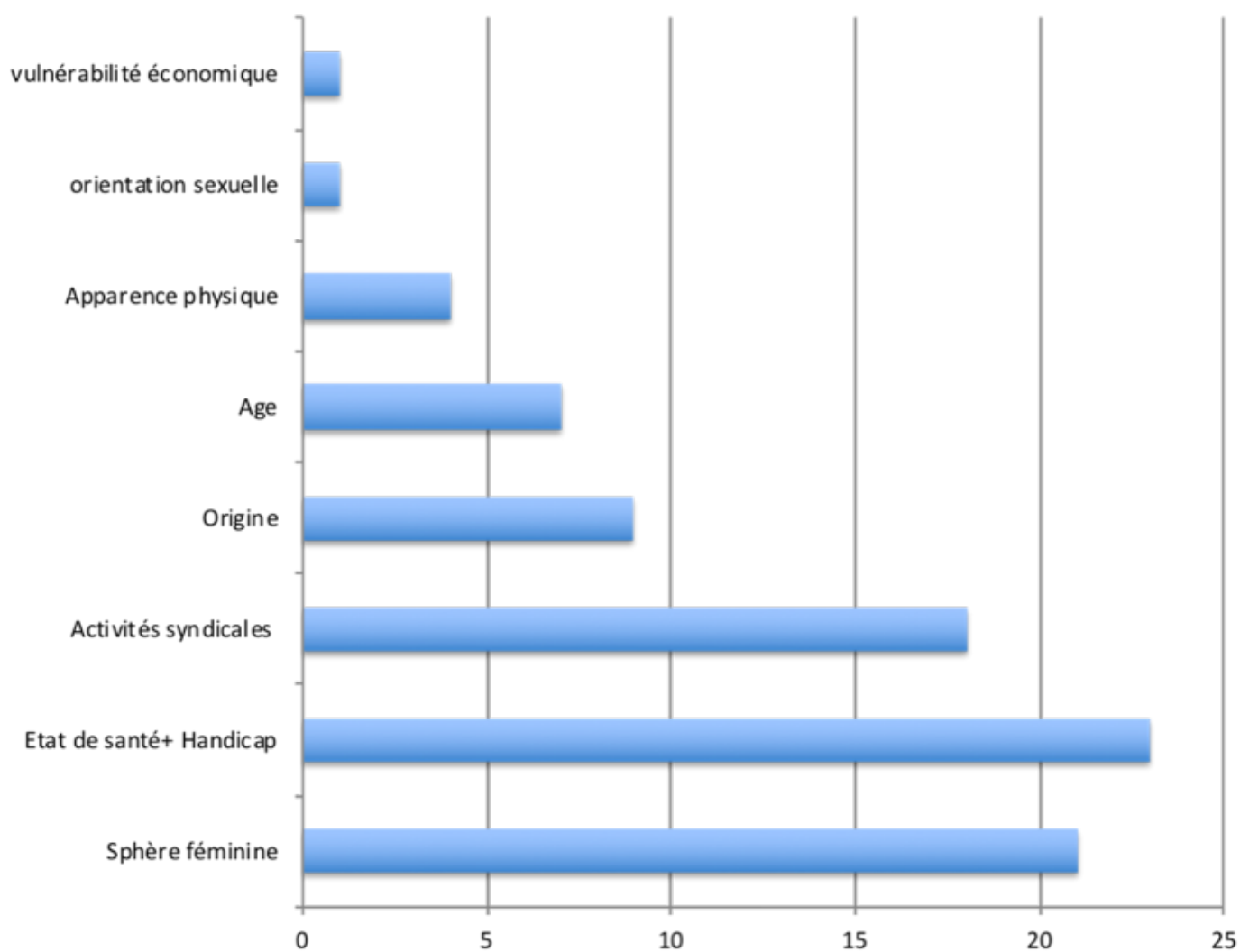
3) SITUATIONS EXPOSÉES

I/ Critères légaux évoqués*



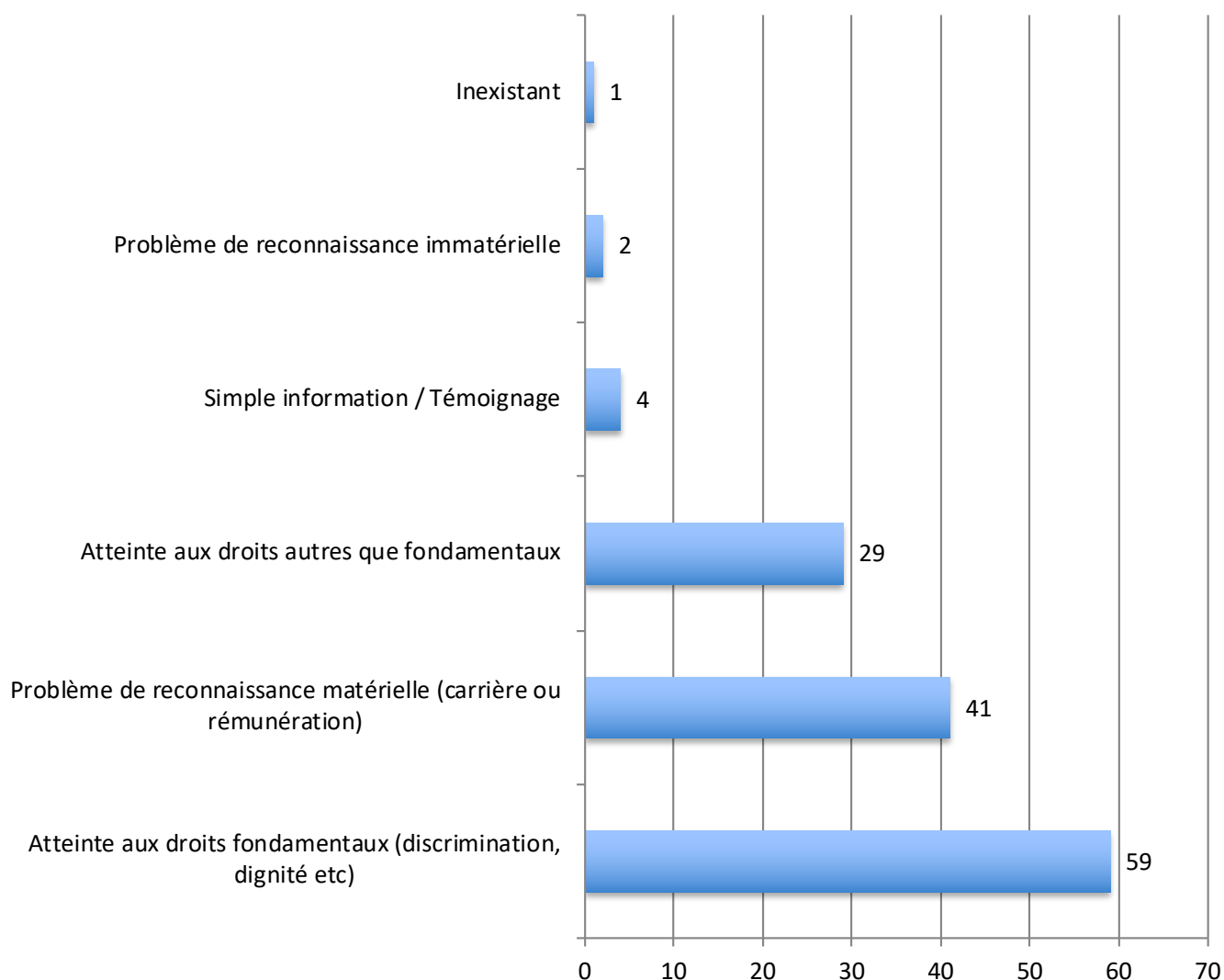
* Une même personne peut évoquer plus d'un critère prohibé ou aucun

I/ Critères légaux réunis par familles *



* Une même personne peut évoquer plus d'un critère prohibé, ou aucun

II/ Traitements défavorables exprimés*



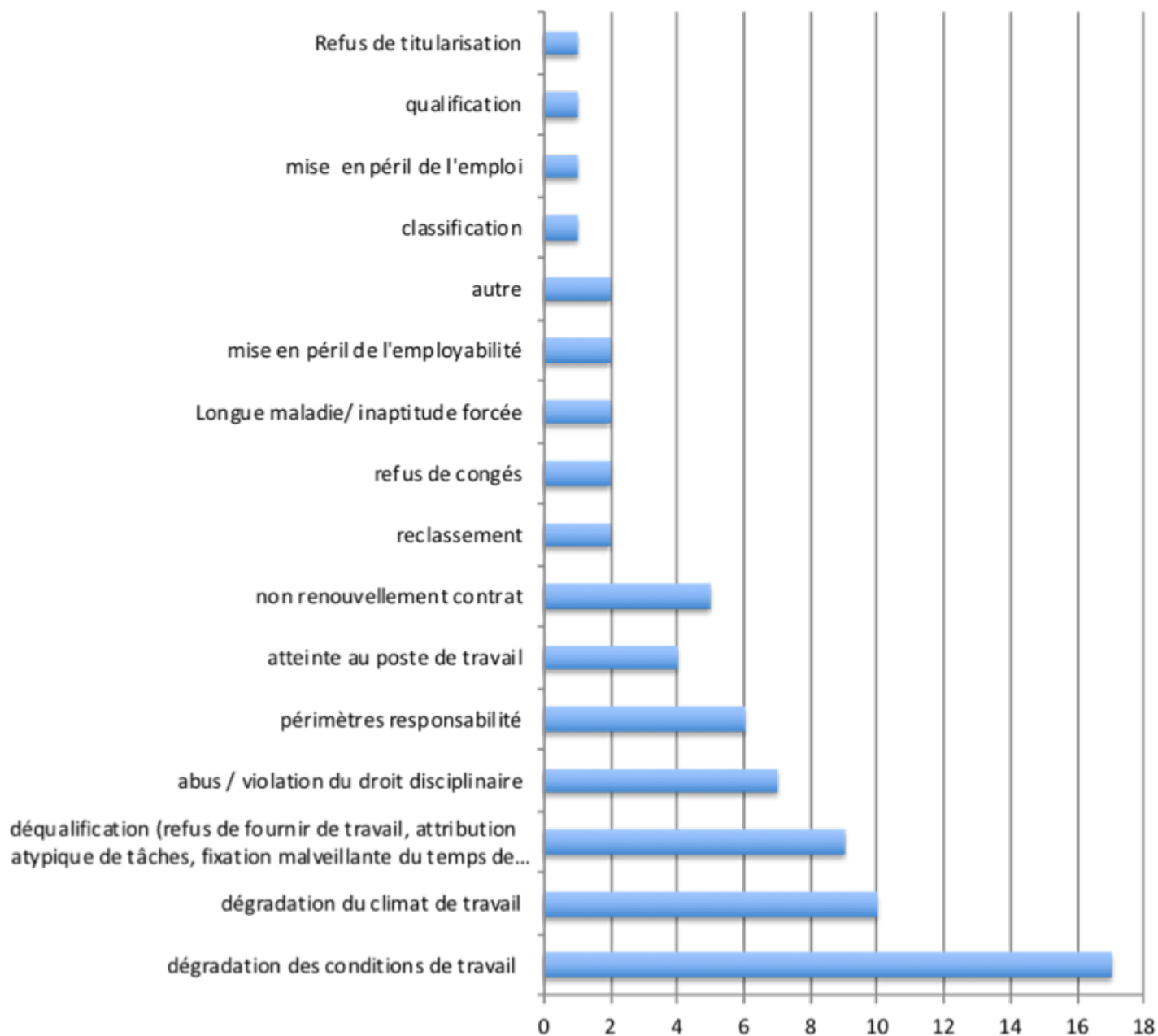
* Pour mémoire, **une discrimination est un traitement défavorable fondé sur un critère prohibé**

**Une même personne peut évoquer plus d'un traitement défavorable

*** Détails des atteintes: extrait de la liste des jours fériés, refus de fournir du travail, non cdi-sation, dénigrements professionnels, non reconnaissance des missions externes

III/ Nature des atteintes 1/3

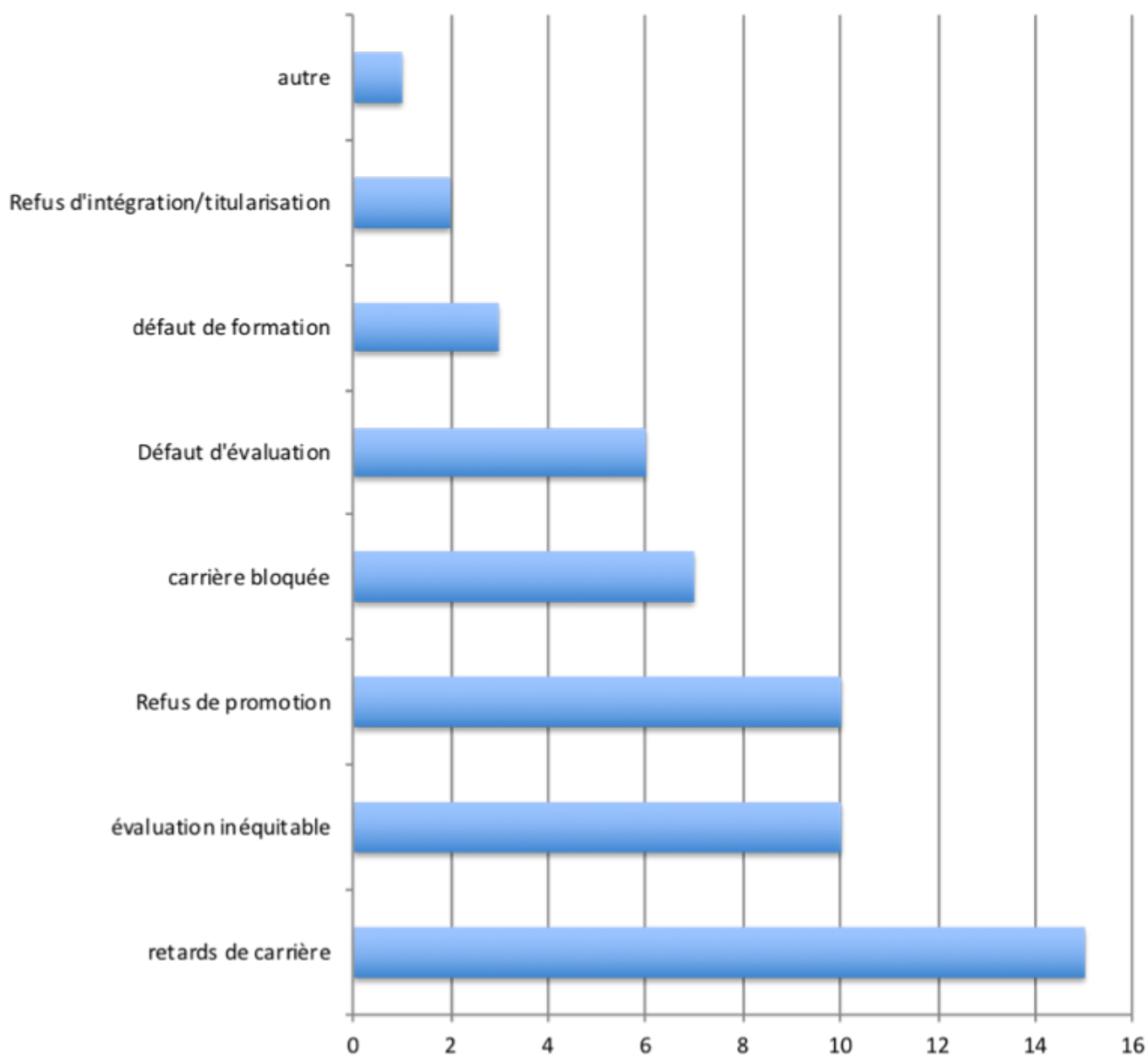
Atteinte Contrat



* Certains agents ont pu évoquer plus d'une atteinte ou pas d'atteinte.

III/ Nature des atteintes 2/3

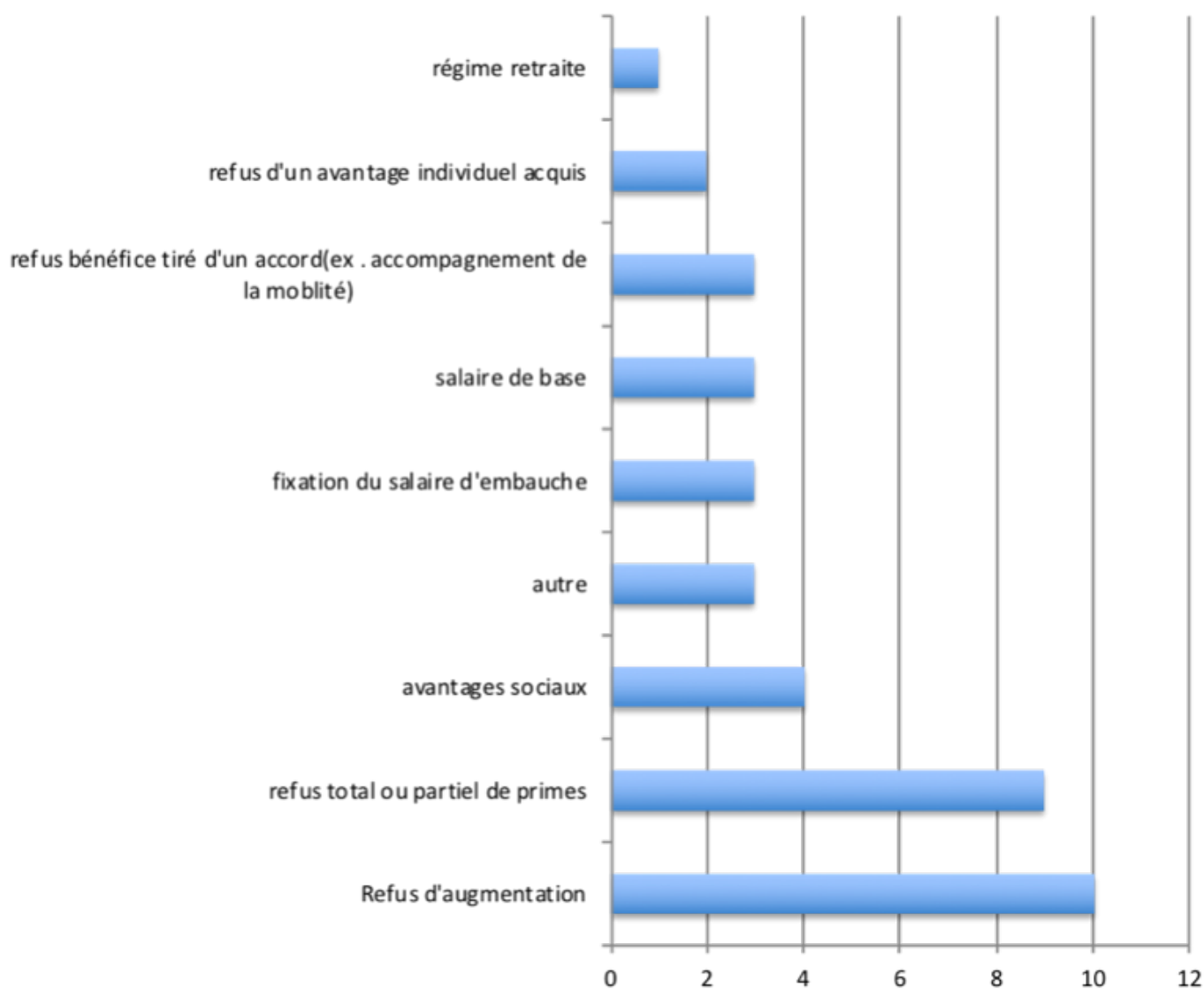
Atteinte Carrière



* Certains agents ont pu évoquer plus d'une atteinte ou pas d'atteinte.

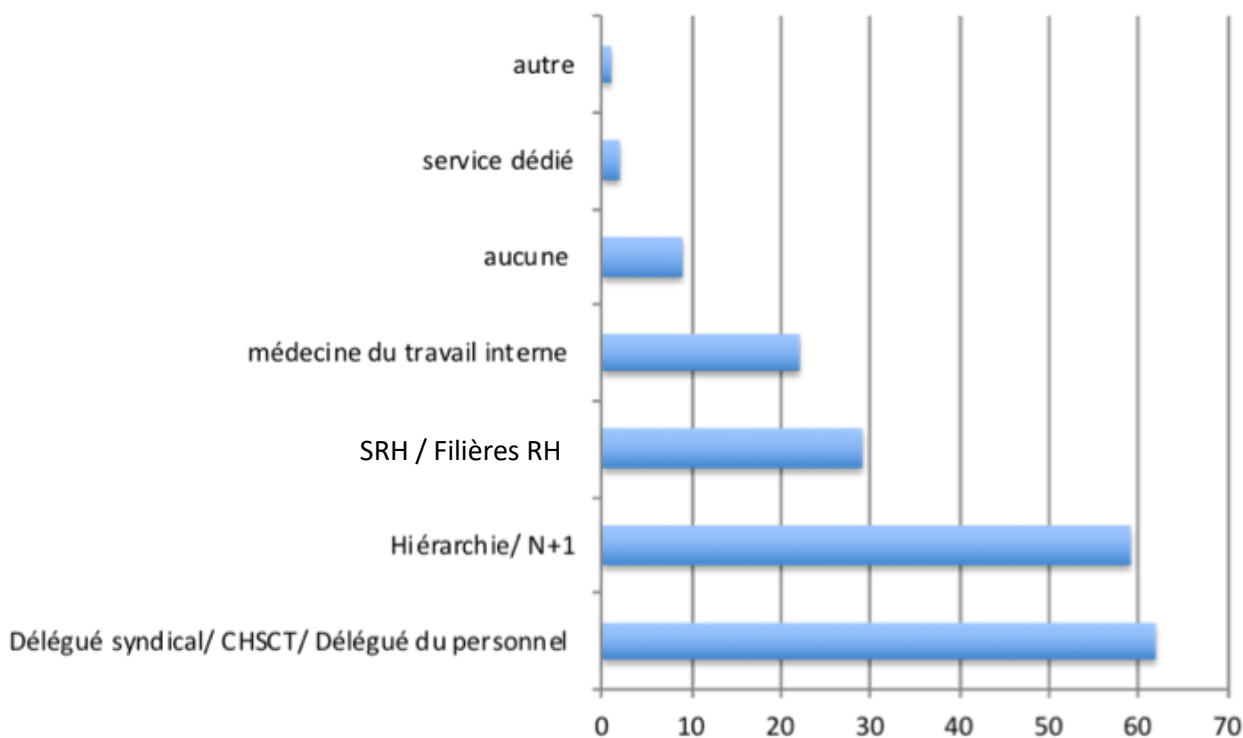
III/ Nature des atteintes 3/3

Atteinte rémunération

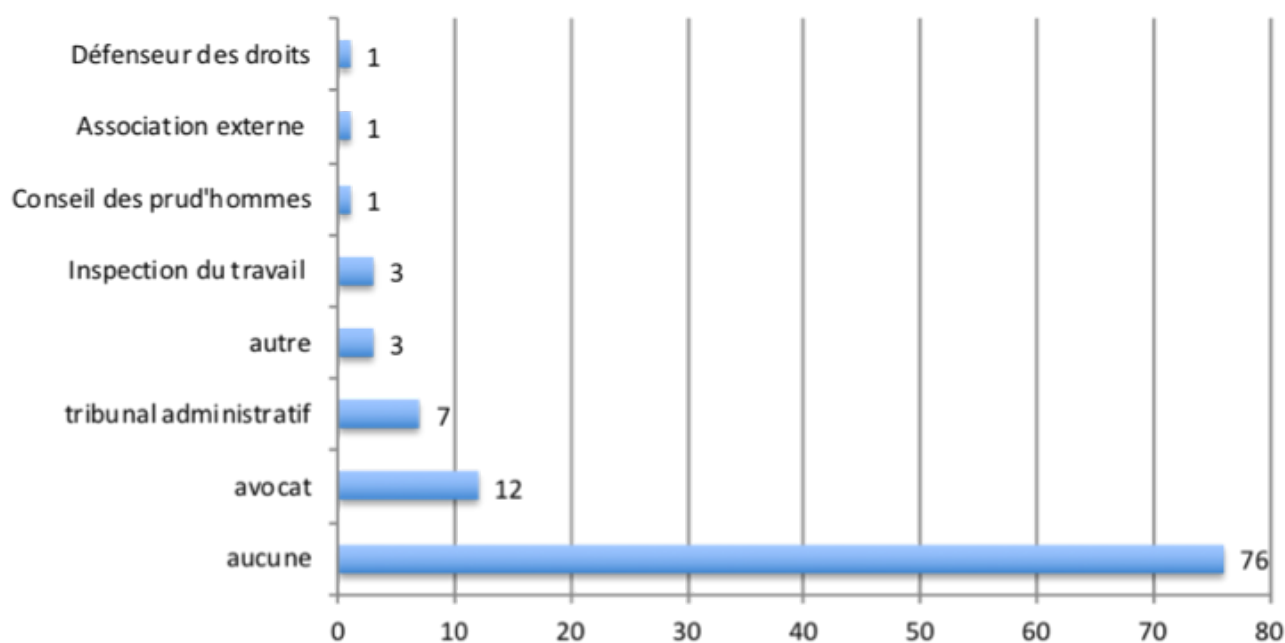


* Certains agents ont pu évoquer plus d'une atteinte ou pas d'atteinte.

IV/ Démarches internes entreprises par la personne **AVANT** de contacter ALLODISCRIM*

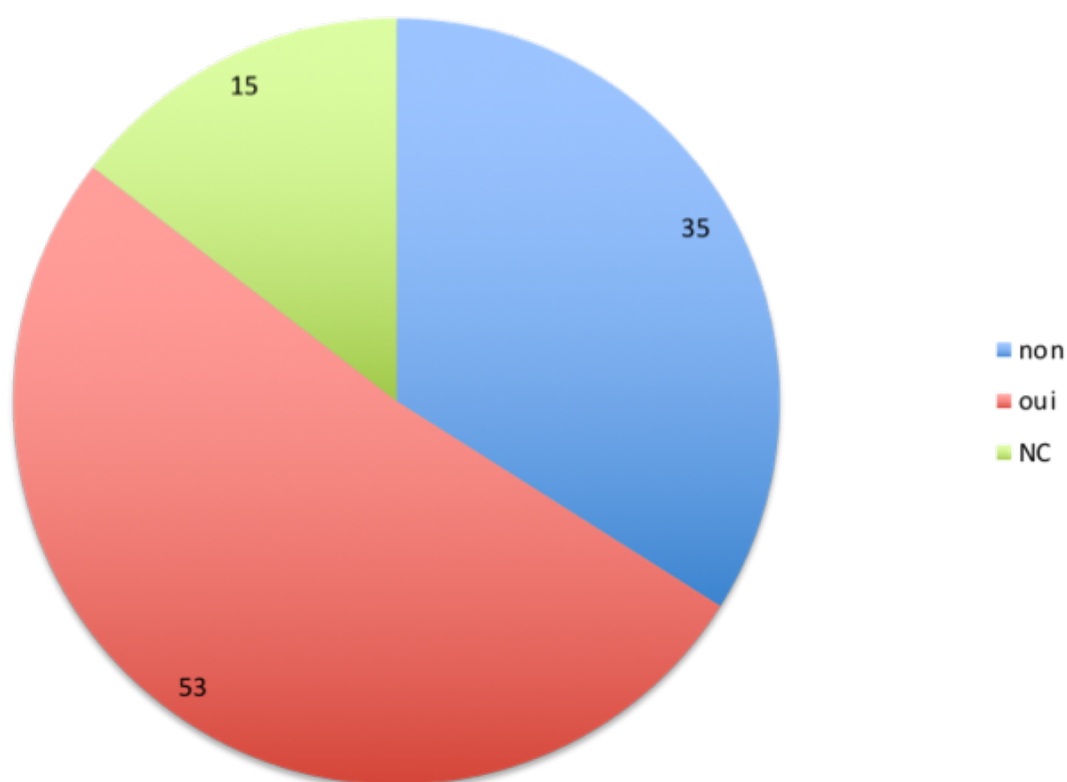


V/ Démarches externes entreprises par la personne **AVANT** de contacter ALLODISCRIM*



*Une même personne peut entreprendre plus d'une démarche.

VI/ Expression Mal-être



4) MODALITÉS DE TRAITEMENT, HYPOTHÈSES DE TRAVAIL ET TRAITEMENTS

I/ Hypothèses de travail*

59 hypothèses de discrimination

Parmi les situations traitées, 1 fait l'objet d'une hypothèse de discrimination indirecte, les 58 autres d'une discrimination directe

48 hypothèses de harcèlement

Dont 26 concernent un harcèlement discriminatoire, 17 un harcèlement moral et 2 hypothèses de **harcèlement sexuel**/homophobe. 3 sont en cours de qualification.

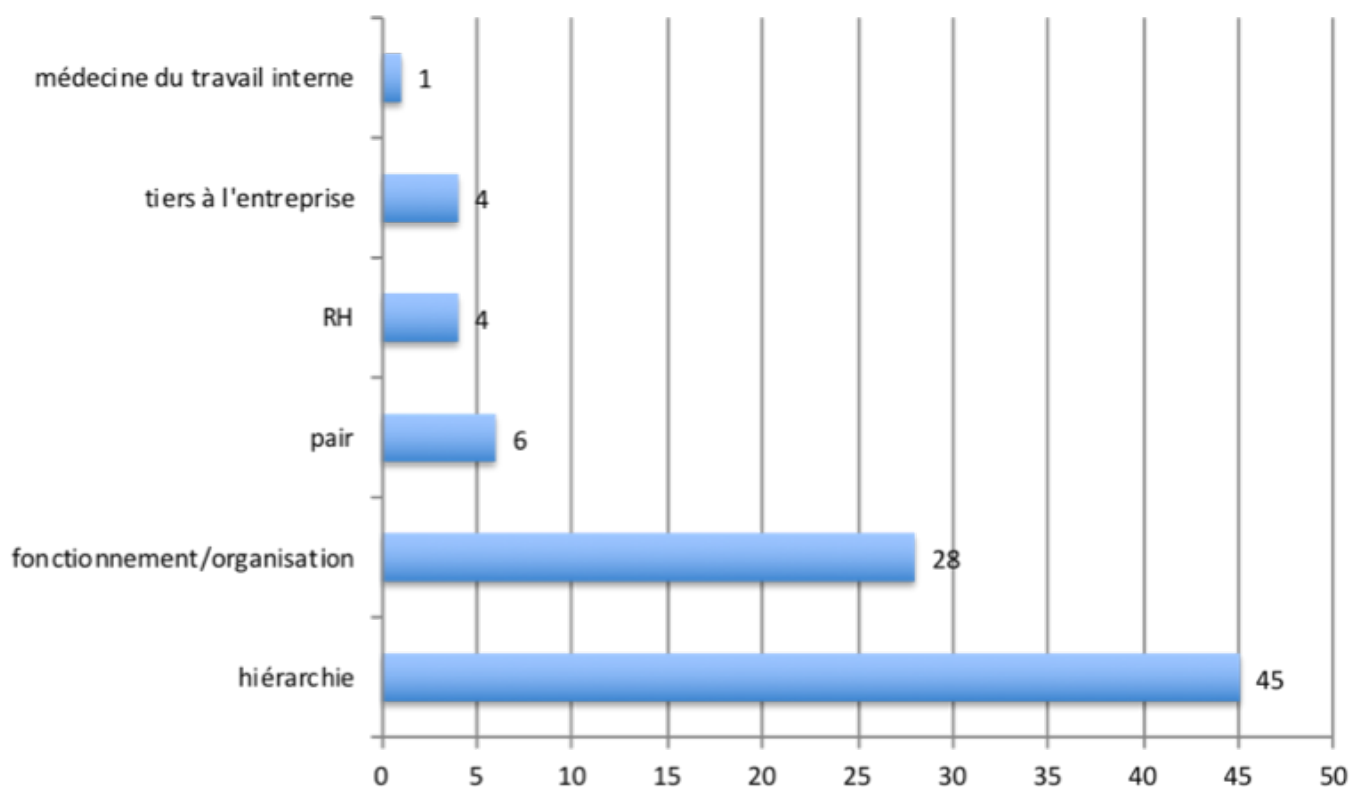
*Le harcèlement est retenu comme hypothèse lorsque le traitement défavorable n'a pas engendré d'atteinte aux droits statutaires mais a généré un mal-être durable chez l'agent

61 hypothèses d'inégalité de traitement

Parmi elles, 13 hypothèses d'inégalité de traitement non combinée à une discrimination ou un harcèlement.

* une **hypothèse de travail** signifie que l'Avocat envisage le traitement du dossier sous cet angle sans pour autant avoir réuni les éléments suffisants pour la confirmer à ce stade. Ce n'est qu'à l'occasion d'un traitement approfondi allant jusqu'à avis rendu par ALLODISCRIM que l'hypothèse ALLODISCRIM pourra être considérée comme confirmée.

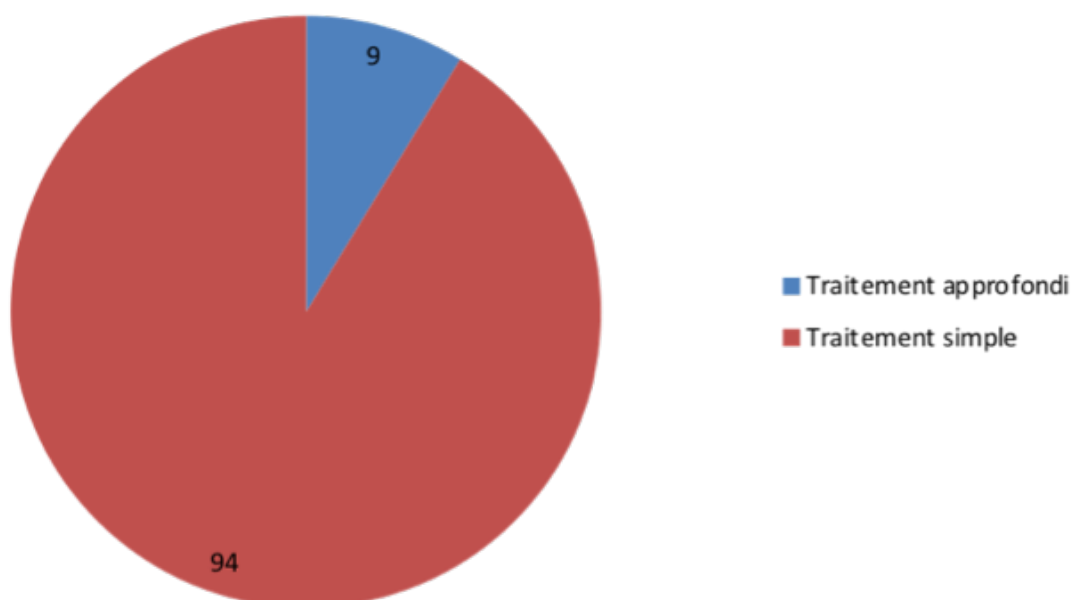
II/ Responsable présumé être à l'origine du traitement défavorable



* Dans certains cas, les agents évoquent plus d'un responsable présumé.

5) SUITES DONNÉES AUX SAISINES

I/ Modalités d'intervention ALLODISCRIM



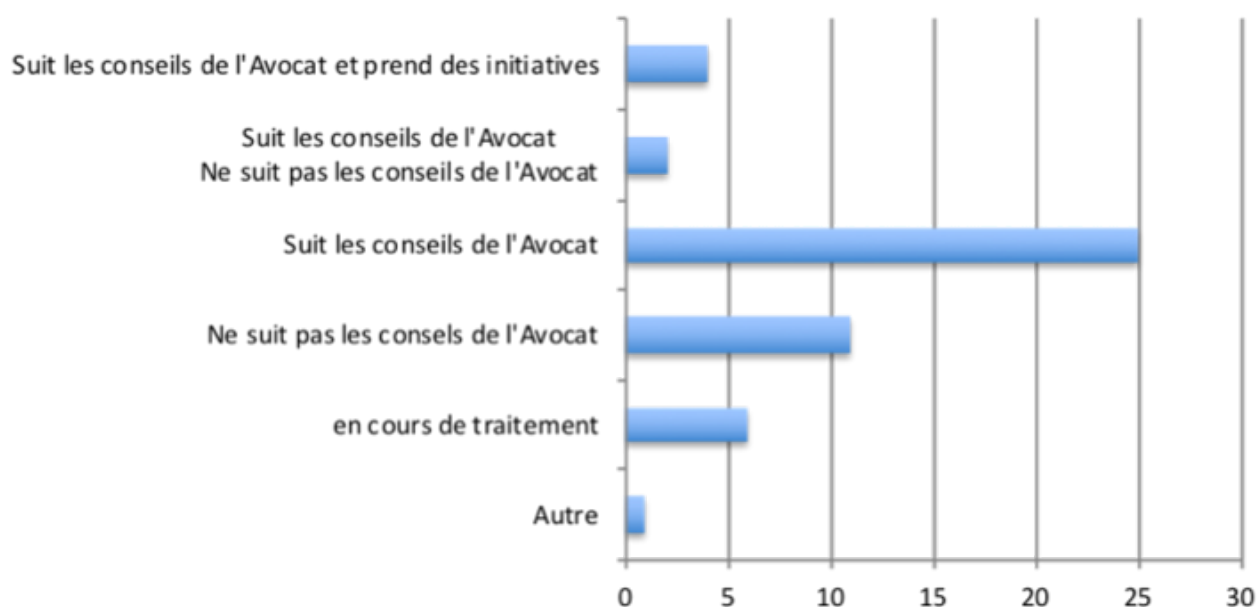
Parmi les 94 saisines ayant fait l'objet d'un **traitement simple** (vs traitement approfondi*), 43 sont classées comme « **simple information** », 2 saisines classées hors champ de compétence de la cellule. 49 saisines ont fait l'objet d'une **remédiation**** et feront l'objet d'un développement dans les diapos qui suivent. 9 saisines ont donné lieu à un **traitement approfondi** et sont présentées à la suite.

*Lorsqu'ALLODISCRIM intervient **pour le compte** de l'Agent;

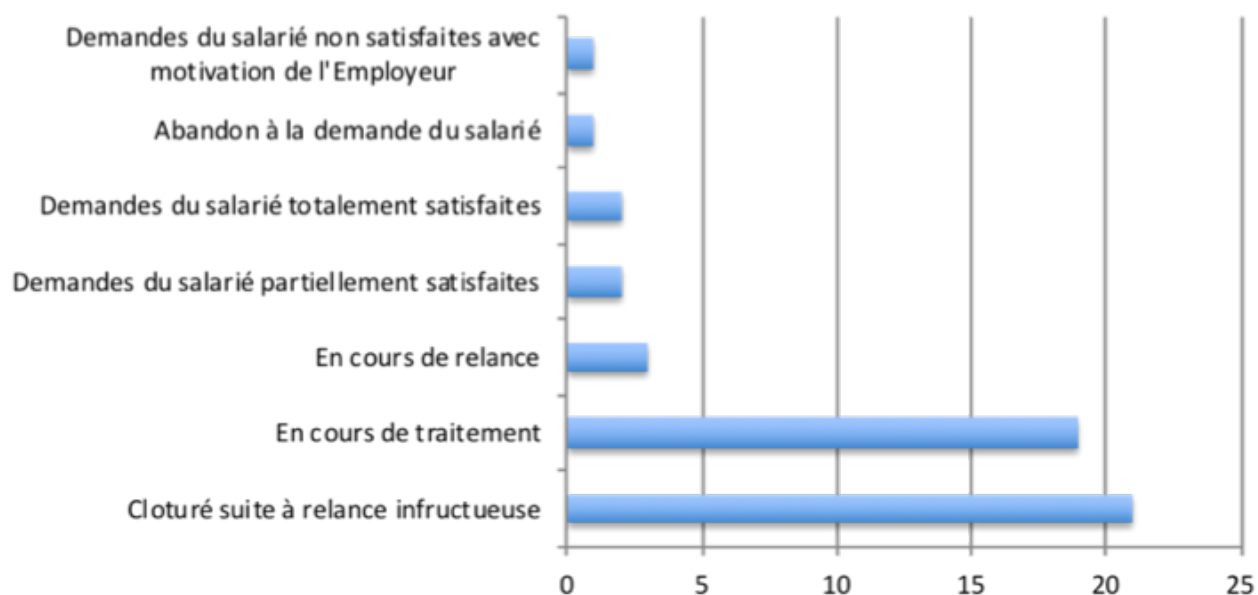
**Lorsque l'Agent sollicite nos conseils et les met en œuvre avec le suivi d'ALLODISCRIM

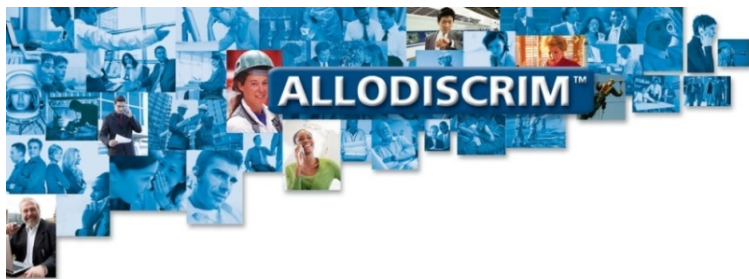
II/ Saisines ayant fait l'objet d'un traitement simple

Solutions appliquées par l'Agent



Issues





II/ Saisines ayant fait l'objet d'un traitement approfondi (Total = 9)

N°	Hypothèses de travail retenues	Critères légaux	Début du traitement approfondi	Date de 1ère réponse de l'administration	AVIS ALLODISCRIM
A****4	Inégalité de traitement + Discrimination	État de santé; moeurs	03/07/2017	28/07/2017	Absence de traitement défavorable
A****3	Inégalité de traitement + Discrimination	Etat de santé	20/03/17	13/06/2017	Absence de traitement défavorable
A****7	Harcèlement discriminatoire	Activités syndicales	12/12/2017	05/01/2018	Traitement en cours
A****9	Discrimination + Harcèlement + Inégalité de traitement	Activités syndicales+ Maternité	27/12/17	En attente de réponse sur le fond (au 15 /01/18)	Traitement en cours
A****1	Discrimination + Inégalité de traitement	Sexe + Age	29/12/17	En attente de réponse sur le fond (au 15 /01/18)	Traitement en cours
A****7	Discrimination Directe	Activités syndicales	31/03/2017	16/06/2017	Avis de suspicion de discrimination
A****2	Discrimination + Inégalité de traitement	Age	13/12/2017	En attente de réponse sur le fond (au 15 /01/18)	Traitement en cours
A****2	Discrimination + Inégalité de traitement	Etat de santé, Handicap	10/07/2017	08/09/2017	Absence de traitement défavorable
A****6	Discrimination puis Inégalité de traitement	Non pertinent	26/03/2017	09/05/2017	En attente de complément ultime de réponse avant Avis ALLODISCRIM

III/ Etat des affaires

