

15ème législature

Question N° : 3269	De Mme Danièle Obono (La France insoumise - Paris)	Question écrite
Ministère interrogé > Travail		Ministère attributaire > Travail
Rubrique > fonction publique de l'État	Tête d'analyse > Discriminations sexuelles et raciales au ministère du travail	Analyse > Discriminations sexuelles et raciales au ministère du travail.
Question publiée au JO le : 28/11/2017 Réponse publiée au JO le : 24/04/2018 page : 3604 Date de signalement : 17/04/2018		

Texte de la question

Mme Danièle Obono alerte Mme la ministre du travail sur les discriminations sexuelles et raciales au sein du ministère du travail. Alors que son exemplarité en la matière est cruciale pour sa crédibilité dans l'exercice de ses missions, les signaux d'alerte se multiplient. Nonobstant évidemment la question des moyens, particulièrement problématique (baisse d'effectif de 239 ETP dans le budget 2018), et alors même que le ministère détient le label « diversité » et qu'un accord de lutte contre les discriminations, qui peine à être appliqué, a été signé en avril 2017, la discrimination raciale, associée aux discriminations sexuelles et syndicales, est toujours niée au sein du ministère. Plainte pour discrimination sexuelle, syndicale et raciale déposée en 2016 par une contrôleuse du travail, contre la direction des Hauts-de-Seine : aucune mesure correctrice n'a été prise. Huit agentes du ministère du travail ont fait état de discriminations raciales par une lettre ouverte du 10 mai 2016 : le dossier a été clos et classé unilatéralement sans que des enquêtes paritaires ne soient diligentées. Le rapport L'Horty « sur les discriminations dans l'accès à l'emploi public » remis au Premier ministre en juillet 2016 pointe les discriminations liées au lieu de naissance, notamment en ce qui concerne les candidat.e.s ultra-marins dans le cadre de l'oral du concours de contrôleur du travail ainsi que la discrimination sexuelle : aucune mesure n'a été prise. En avril 2017, une agente du ministère a reçu un blâme alors qu'elle se plaignait d'une insulte raciste de sa responsable hiérarchique dans un climat délétère et de harcèlement attesté par un rapport de l'IGAS de juillet 2014 faisant également état de la différence de traitement en matière de carrière entre les métropolitains et les ultramarins : aucune mesure suite aux conclusions du dit rapport. La CGT TEF, SUD et la CNT ont adressé le 19 octobre 2017 une lettre ouverte intersyndicale sur les violences sexistes à la ministre du travail et la ministre des droits des femmes, faisant état de plusieurs situations et demandant un plan d'action (<http://cgt-tefp.fr/balancetonporc-au-ministere-du-travail-ou-pas/>) : ces organisations sont encore dans l'attente d'une réponse. Un inspecteur du travail a reçu un blâme après avoir simplement exprimé sa solidarité avec les travailleuses et travailleurs sans-papiers auprès de ses collègues, qui plus est sur mandat de son syndicat SUD travail affaires sociales. Deux syndicalistes impliqué-e-s sur les questions de discriminations font l'objet d'un blâme pour avoir participé à une action syndicale de soutien aux travailleur-euse-s sans-papiers dans le cadre de la campagne « Contre le travail dissimulé, régularisation de tous les sans-papiers ! », et ce malgré les interpellations du syndicat CGT-TEFP, l'UD de Paris CGT, la Confédération CGT et des collectifs des travailleurs sans papiers auprès du ministère du travail pour demander l'abandon de cette procédure qu'ils estiment discriminatoire et non fondée à la lecture de leurs recours administratifs. Au regard de ce qui précède, elle lui demande de préciser le calendrier précis de mise en œuvre des mesures correctrices et positives auxquelles son ministère s'est engagé dans le cadre de la charte diversité de 2015 et de l'accord signé en avril 2017 ; les enquêtes



paritaires prévues par l'accord ; une expertise fondée sur des états des lieux et diagnostics portant sur les carrières, les salaires prévus également par ledit accord retenant six critères prohibés dont le critère d'origine (l'expertise en cours est une simple étude de ressenti) ; les mesures réparatrices pour les victimes ; les mesures de protection pour les victimes, leur soutien et les lanceurs d'alerte telles que prévues par le droit et précisées par l'accord ; la protection fonctionnelle pour toute victime réelle ou supposée de discrimination qui compte recourir à la justice ; des mesures visant les discriminants quel qu'ils soient (encadrement compris) ; des formations obligatoires dispensées en premier lieu à l'encadrement par des sachants (Défenseur des droits, sociologues de l'Ined, Cnrs) ; des mesures dans le cadre du recrutement (suite au rapport L'Horty).

Texte de la réponse

Contrairement aux allégations totalement infondées de Madame la Députée, le ministère du travail est résolument engagé dans la lutte contre les discriminations. En ce qui concerne la contrôleuse du travail de Guyane, celle-ci s'est vu infliger un blâme en considération de son comportement inapproprié portant atteinte à la dignité de ses fonctions d'agent de l'Etat et de son administration. Les propos qu'elle a tenus en public ont laissé entendre qu'une inégalité de traitement pouvait être pratiquée selon l'origine géographique des agents. En aucun cas, l'insulte raciste qu'elle a « cru avoir entendue » n'a été avérée. La syndicaliste du syndicat SUD quant à elle, est membre du corps de l'inspection du travail. Elle n'a aucunement été « mise à pied », ayant seulement fait l'objet d'une mesure de suspension de fonctions à titre conservatoire entre le 15 novembre et le 14 décembre 2017, période au cours de laquelle sa rémunération lui a été versée tout à fait normalement. Suite à la consultation de la commission administrative disciplinaire compétente, réunie le 14 décembre 2017, l'autorité administrative ayant pouvoir de nomination a décidé d'infliger à l'agente concernée une sanction du 2ème groupe, l'exclusion temporaire de fonctions de 15 jours avec sursis total, pour les raisons suivantes : Alors même que les propos en cause ont été tenus dans le cadre d'un rassemblement syndical le 12 octobre 2017 intitulé « chasse aux DRH », une vidéo de l'interview de l'agent a été mise en ligne sur des sites web destinés au public. Ces propos ont constitué un manquement grave à l'obligation de réserve rappelée par l'article 6 de la loi du 13 juillet 1983 ainsi que par l'article R.8124-19 du code du travail en raison de leur contenu inapproprié, de leur mode d'expression et de la circonstance que la qualité d'inspectrice du travail de l'intéressée a été clairement indiquée dans la vidéo les diffusant. De plus, la présence rendue publique d'un membre du corps de l'inspection du travail lors du rassemblement intitulé « chasse aux DRH », ainsi que les propos publics qu'elle a tenus, apparaissent comme une confusion entre la fonction de l'agent et son activité syndicale, de nature à porter atteinte à la considération du service public de l'inspection du travail eu égard aux devoirs de neutralité et d'impartialité auxquels les agents appartenant à ce corps sont tenus. Il convient de rétablir également les faits ayant conduit à sanctionner deux agents de l'inspection du travail pour avoir participé à l'envahissement des locaux de l'administration par des travailleurs sans papiers. Il n'est pas question ici de « sanctions contre des militants syndicaux » mais, bien après que ces mêmes agents aient déjà été rappelés à leurs obligations à l'occasion d'un autre envahissement, de sanctionner cette récidive qui a porté un préjudice au bon fonctionnement des services interrompus par cette intrusion qui n'a pas de lien avec l'exercice d'un mandat de représentant des personnels du ministère. D'une manière générale, ces faits portent atteinte à l'image de l'inspection du travail qui doit être impartiale et respectueuse des règles pour pouvoir elle-même les faire appliquer dans les entreprises. S'agissant des discriminations évoquées par ailleurs, il convient de rappeler que les signalements effectués par certaines agentes ont été pris en compte et documentés sous l'autorité de la secrétaire générale adjointe des ministères chargés des affaires sociales sans qu'il ait été possible in fine d'établir des faits circonstanciés précis. Les agentes ont été entendues et sollicitées pour exposer les discriminations qu'elles estimaient avoir subies. Pour certaines, une procédure d'enquête du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) a été déclenchée. Par ailleurs une agente a engagé une procédure pénale toujours pendante. S'agissant de comportements de harcèlement, tous les faits qui ont été portés à la connaissance de l'administration centrale ont donné lieu à une enquête et à des sanctions lorsque celles-ci étaient justifiées. Dans le cadre du label diversité obtenu en 2012 par les ministères sociaux, et afin de renforcer le dispositif de détection et de traitement des éventuelles situations de discrimination, une cellule d'écoute et d'alerte a été mise en place en 2013, dont le fonctionnement a été confié à un prestataire externe. Tous les signalements adressés à cette cellule, de même que

ceux qui ont été adressés à la direction des ressources humaines, font l'objet d'un traitement attentif, donnant lieu le cas échéant à la mise en place d'actions correctrices et de réparation. S'agissant des faits de sexisme ou de harcèlement sexuels, aucun comportement inapproprié ne restera sans réponse pour autant que des éléments précis soient communiqués et non de simples allégations. Par ailleurs, l'accord signé le 9 mai 2017 avec la majorité des organisations syndicales représentatives sur l'égalité de traitement et la lutte contre les discriminations dans les services du ministère chargé du travail et de l'emploi permettra en 2018 de poursuivre et d'amplifier les actions engagées : - au mois de juin 2018, une instruction précisant les modalités d'application de l'accord sera adressée aux services déconcentrés et directions d'administration centrale, qui portera notamment sur la procédure d'enquête à mettre en œuvre en cas de signalement d'une situation de discrimination ; - à compter du deuxième trimestre 2018, l'ensemble des cadres dirigeants et supérieurs et des agents chargés de la gestion des ressources humaines seront formés à la diversité et à l'égalité ; - des études de cohorte portant sur l'examen comparé des évolutions de carrière, sur la base de motifs légaux de discrimination tels que le handicap, le genre ou l'exercice d'activités syndicales seront conduites. Enfin, une mission de diagnostic et de conseil est en cours et viendra enrichir le plan ministériel de lutte contre les discriminations, après concertation avec les représentants du personnel.