

CNCDH – Contribution au rapport racisme 2025

30/10/2025

Pour la CFE-CGC, la lutte contre le racisme, l'antisémitisme et la xénophobie fait partie intégrante de la lutte contre les discriminations. Cette dernière s'inscrit dans une perspective d'égalité entre les personnes. Les discriminations liées au racisme, à l'antisémitisme et à la xénophobie, comme toutes les discriminations, se retrouvent également dans le monde du travail, au sein de l'entreprise.

Les discriminations, et notamment le racisme, sont multiformes, c'est pourquoi les prévenir et lutter contre elles appelle des mesures transversales et de grande ampleur, et nécessite un engagement de tous : l'Etat et les institutions nationales et internationales en premier lieu, mais aussi les partenaires sociaux, et enfin chacun d'entre nous.

Face à ces phénomènes complexes, la CFE-CGC s'engage depuis plusieurs années en conjuguant le registre de la sensibilisation à celui de l'action.

En 2025, la CFE-CGC a mené plusieurs actions complémentaires en matière de lutte contre le racisme, l'antisémitisme et la xénophobie.

1. La campagne intersyndicale : faire front commun contre le racisme

Le 21 mars 2025, à l'occasion de la Journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale, la CFE-CGC a co-initié une campagne intersyndicale sans précédent, réunissant pour la première fois huit principales organisations syndicales (CFDT, CGT, FO, CFE-CGC, CFTC, UNSA, FSU et Solidaires) autour d'un objectif commun : « *Racisme, antisémitisme, xénophobie au travail : c'est non !* ».

Cette mobilisation, lancée à la Bourse du Travail de Paris en présence de la Défenseure des droits, s'est concrétisée par la production et la diffusion massive de tracts et d'affiches dans les entreprises, les administrations et les lieux publics, ainsi que par l'organisation d'une table ronde et d'un point presse pour alerter sur la recrudescence des agressions et la libération de la parole raciste en milieu professionnel¹.

La CFE-CGC a contribué pleinement à cette initiative, en insistant sur la nécessité de donner une dimension collective et systémique à la lutte contre les discriminations. La CFE-CGC a notamment souligné que les cadres, managers et professionnels de l'encadrement, par leur position stratégique, sont les mieux placés pour détecter et prévenir les situations discriminatoires dans les entreprises. C'est ainsi l'ensemble du collectif qui doit être sensibilisé à ces questions, et, en premier lieu, tout le personnel de l'encadrement.

¹ Tract intersyndical « Racisme, antisémitisme, xénophobie au travail : c'est non ! », mars 2025 : <https://www.cfecgc.org/uploads/media/67e3de53a95f7/tract-intersyndical-racisme-antisemitisme-xenophobie-au-travail-cest-non.pdf>

Cette campagne intersyndicale a marqué un tournant en brisant le silence autour des discriminations et en interpellant directement les directions d'entreprise et le gouvernement. Elle a également permis de renforcer la formation des militants et de proposer des outils concrets pour prévenir et combattre les situations de racisme au travail, confirmant le rôle des syndicats comme pare-feu contre la montée des idées d'extrême droite et des discours de haine.

2. L'élaboration du rapport du CESE : un engagement institutionnel pour restaurer le lien social

En parallèle, la CFE-CGC s'est pleinement investie dans l'élaboration de l'avis du CESE « *De la banalisation de la violence verbale au discours de haine. Décrypter, mieux agir pour restaurer le lien social* », adopté en février 2025. La CFE-CGC a souscrit à l'ensemble des préconisations du rapport, qu'il s'agisse de l'état des lieux à dresser, de la sensibilisation à mener ou des réponses et réparations à apporter. La confédération a particulièrement insisté sur la nécessité de renforcer les dispositifs de prévention dans les entreprises, de former les salariés et les managers à la détection et à la gestion des risques psychosociaux, et d'instaurer une tolérance zéro face aux comportements racistes ou discriminatoires. Elle a également rappelé que la responsabilité de lutter contre le racisme est collective et doit être une priorité absolue pour tous les acteurs : employeurs, État, partenaires sociaux et société civile.

Ce texte, qui dresse un constat sévère sur la banalisation des violences verbales et des discriminations, reflète les contributions de la CFE-CGC, notamment autour de la préconisation n°5.

Celle-ci propose d'intégrer systématiquement, dans la formation continue en santé et sécurité au travail (pour les salariés des secteurs privé et public, y compris dans les entreprises de moins de 11 salariés), un volet spécifique sur les violences verbales et leurs impacts. L'objectif est double : créer des espaces de parole sécurisés dans toutes les entreprises et prévenir les risques psychosociaux (RPS) liés à ces violences.

Pour renforcer cette approche, le CESE recommande également d'élargir la formation des référents harcèlement sexuel et agissements sexistes (prévue par l'article L.2314-1 du Code du travail) aux questions de violences verbales et de stigmatisation, afin d'aborder ces enjeux de manière globale et transversale. La préconisation invite aussi les partenaires sociaux à négocier des mesures concrètes contre les violences au travail, notamment dans le cadre de la négociation annuelle sur l'égalité professionnelle et la qualité de vie au travail (article L.2242-17 du Code du travail). Enfin, pour garantir une couverture complète, le CESE propose d'étendre ces dispositifs aux trois versants de la fonction publique.

En votant en faveur de cet avis, la CFE-CGC a réaffirmé son attachement aux valeurs républicaines de liberté, égalité et fraternité, et son engagement à placer la lutte contre les discriminations au cœur des débats institutionnels.

3. Le projet européen BEYUNBI : révéler et lutter contre les biais discriminatoires

Au niveau européen, la CFE-CGC a participé activement, aux côtés de la Confédération Européenne des Cadres (CEC) et de ses autres partenaires, au projet européen BEYUNBI (Beyond Unconscious Bias), qui s'est clôturé en septembre 2025². Ce projet a abouti à la production d'un guide pratique destiné aux managers, visant à identifier et réduire les biais inconscients qui peuvent conduire à des décisions discriminatoires en matière de recrutement, de gestion des carrières ou d'évaluation des compétences.

Ce guide, fruit d'une collaboration entre plusieurs pays européens, offre des outils concrets pour sensibiliser les personnels encadrants aux stéréotypes et aux mécanismes de discrimination, et propose des bonnes pratiques pour promouvoir une gestion plus inclusive des ressources humaines. La participation de la CFE-CGC à ce projet illustre son engagement à porter la lutte contre les discriminations au-delà des frontières nationales, en s'appuyant sur des partenariats européens et des approches innovantes pour faire évoluer les mentalités et les pratiques managériales.

Ces initiatives illustrent l'approche globale de la CFE-CGC en 2025 : agir sur le terrain avec les partenaires sociaux, influencer les politiques publiques via le CESE, et participer à des initiatives européennes pour faire évoluer les pratiques professionnelles.

4. Lutter contre toutes les discriminations

Engagée contre toutes les formes de discriminations, la CFE-CGC a prolongé son action en 2025 en organisant un colloque sur l'égalité des chances le 2 avril à Nantes. Cet événement a permis d'approfondir les enjeux liés à la lutte contre les stéréotypes et les discriminations, en réunissant experts, militants et acteurs du monde professionnel pour échanger sur les leviers d'inclusion et les bonnes pratiques à déployer dans les entreprises.

Parallèlement, la confédération a lancé, en 2025, deux modules de formation « Diversité-LGBT+ » à destination de ses militants, avec trois objectifs clés : comprendre les enjeux spécifiques des discriminations LGBT+ dans le monde du travail, outiller les acteurs RH, managers et représentants syndicaux pour qu'ils développent des pratiques inclusives au quotidien, et construire des politiques diversité et inclusion durables et efficaces au sein des organisations. Ces initiatives confirment la volonté de la CFE-CGC d'agir de manière globale et proactive pour faire reculer toutes les discriminations et promouvoir un monde du travail plus respectueux des différences.

La CFE-CGC est également particulièrement engagée en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, et cela depuis de nombreuses années. Nous avons ainsi constitué un réseau de référents en matière d'égalité femmes-hommes, qui vise à favoriser l'échange de bonnes pratiques, à conduire des réflexions et à formuler des préconisations le cas échéant. Ce groupe de référents travaille actuellement à la formulation de recommandations dans le cadre de la transposition, en France, de la directive européenne 2023/970 relative à la transparence des rémunérations³.

² Site web du projet européen Beyond Unconscious Bias : <https://beyondbias.eu/>.

³ Directive 2023/970 du Parlement européen et du Conseil du 10 mai 2023 visant à renforcer l'application du principe de l'égalité des rémunérations entre les femmes et les hommes pour un même

En complément de ce travail, pour sensibiliser et accompagner ses structures et ses militants en leur apportant des réponses concrètes, la CFE-CGC a conçu une formation à distance sous la forme d'un MOOC (Massive open online course) constitué de plusieurs thématiques approfondissant les différentes facettes de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes⁴ : égalité salariale ; équilibre des temps de vie ; violences sexistes et sexuelles en entreprise ; déroulement de carrière ; mixité des métiers ; représentation des femmes dans les instances décisionnaires. La CFE-CGC met également à disposition de ses militants un guide de négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans le cadre d'accords collectifs, qui propose des pistes concernant les enjeux liés à l'embauche, la formation, la qualification et les classifications, la promotion, les conditions de travail, le temps de travail, la rémunération et la lutte contre le harcèlement⁵.

Enfin, la CFE-CGC poursuit son action sur la thématique du fait religieux en entreprise. Que ce soit en tant que managers ou dans leur mission de représentants du personnel, du fait de leurs responsabilités techniques ou managériales, les militants de la CFE-CGC sont parfois confrontés à des demandes liées de près ou de loin à la question du fait religieux. C'est pourquoi nous avons conçu et rédigé un guide sur la thématique du fait religieux en entreprise pour fournir des références législatives et réglementaires et pour proposer des repères méthodologiques à nos adhérents, dans une démarche d'information et de sensibilisation⁶.

Propositions CFE-CGC — 2025-2027

La lutte contre le racisme, l'antisémitisme, la xénophobie et les discriminations liées à l'origine, la race ou la religion n'est pas une option : c'est un impératif démocratique et républicain.

Dans un contexte marqué par une banalisation inquiétante des discours de haine, notamment sur les réseaux sociaux mais aussi dans les espaces professionnels, la CFE-CGC affirme avec force que le monde du travail doit rester un espace de protection, de respect et de droits.

Syndicat représentatif des cadres, agents de maîtrise et techniciens, la CFE-CGC mesure combien les discriminations racistes fragilisent le lien social, nuisent à la cohésion des collectifs de travail et brident les parcours professionnels. L'égalité réelle passe par des actes concrets : prévention, formation, protection, transparence et sanction.

En 2025, la CFE-CGC a agi sur plusieurs fronts : intersyndical, institutionnel et européen ; et souhaite renforcer cette action dans les années à venir avec des propositions structurantes et ambitieuses.

travail ou un travail de même valeur par la transparence des rémunérations et les mécanismes d'application du droit.

⁴ MOOC CFE-CGC sur l'égalité professionnelle, mise en ligne en 2022 : <https://preprod.cfecgc.org/formations/mooc>.

⁵ Guide pratique CFE-CGC « Négocier l'égalité professionnelle en entreprise », 2023, https://www.calameo.com/cfecgc/read/0036645664e7f519775e0?utm_source=platform&utm_medium=email&utm_campaign=book_created&utm_content=html&utm_term=3664566.

⁶ Guide CFE-CGC « Le fait religieux en entreprise », 2020, <https://www.cfecgc.org/publications/nos-guides/le-fait-religieux-en-entreprise-guide-des-droits-et-devoirs>.

1. Renforcer la prévention et la formation

Intégrer un module "Lutte contre le racisme et les discriminations" dans la formation obligatoire des managers et représentants du personnel.

Étendre cette formation à tous les salariés (MOOC, outils hybrides)

Inscrire une tolérance zéro dans les règlements intérieurs et les accords QVCT.

Former les militants syndicaux à détecter et traiter les situations de racisme.

2. Agir sur les recrutements, carrières et mobilités

Mettre en place une évaluation nationale des pratiques de recrutement pour identifier les biais discriminatoires.

Intégrer des indicateurs de transparence dans les NAO (représentation, promotions, rémunérations).

Promouvoir des chartes diversité et des labels.

3. Faire de la lutte contre le racisme un levier syndical

Intégrer le sujet dans la négociation annuelle obligatoire sur l'égalité professionnelle et la QVCT.

Créer un réseau national de référents racisme/discriminations au sein de la CFE-CGC.

Renforcer la coordination avec le Défenseur des droits, l'inspection du travail et les référents internes.

4. Créer un observatoire syndical du racisme au travail

Lancer une enquête annuelle nationale auprès des encadrants et salariés.

Produire un baromètre CFE-CGC pour objectiver les réalités vécues.

Publier les résultats pour interpeller les employeurs et les pouvoirs publics.

5. Développer les alliances institutionnelles et intersyndicales

Poursuivre la campagne intersyndicale « Racisme au travail : c'est non ! » lancée en mars 2025.

Travailler avec la CNCDH, le CESE, le Défenseur des droits, la CEC et les associations spécialisées.

Porter des propositions communes dans les négociations interprofessionnelles.

6. Approche intersectionnelle et inclusive

Croiser les dimensions racisme / sexisme / LGBT+ / handicap dans les politiques d'inclusion.

Cibler spécifiquement les femmes racisées, les jeunes issus de l'immigration, les personnes migrantes et les réalités ultramarines.

Intégrer le fait religieux dans les formations syndicales.

7. Propositions législatives et réglementaires

Étendre les obligations de formation à toutes les entreprises.

Créer un indice Égalité & Diversité obligatoire dans le reporting social.

Renforcer les sanctions en cas de pratiques discriminatoires avérées.

8. Communication et mobilisation

Organiser une Semaine syndicale annuelle de lutte contre le racisme (autour du 21 mars).

Diffuser des outils accessibles et multilingues : affiches, vidéos, podcasts, webinaires.

Valoriser les bonnes pratiques et les initiatives locales.

La lutte contre le racisme au travail doit devenir une priorité collective et non un angle mort des politiques sociales.

La CFE-CGC s'engage à :

- Protéger les salarié·es confrontés aux discriminations,
- Agir avec ses partenaires pour faire évoluer les pratiques et les mentalités,
- Interpeller les pouvoirs publics pour faire progresser le droit,

Et mobiliser le réseau syndical pour que chaque lieu de travail soit un espace sûr, respectueux et inclusif.

Contacts :

Mme Anne-Catherine CUDENNEC – Secrétaire nationale Europe, International, Droits humains – annecatherine.cudennec@cfecgc.fr

M. Christophe ROTH – Secrétaire national Accessibilité, Egalité des chances et Logement - christophe.roth@cfecgc.fr

Mme Sonia ARBAOUI – Chargée d'études – sonia.arbaoui@cfecgc.fr