



S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

Contribution de la CFDT au rapport 2022 de la CNCDH sur la lutte contre le racisme, l'antisémitisme et la xénophobie

L'action de la CFDT est porteuse de valeurs inscrites dans l'article premier de ses statuts parmi lesquelles l'émancipation individuelle et collective, la solidarité, la démocratie et l'égalité. Seule la conjugaison de toutes ces valeurs et leur déclinaison en actions concrètes permettront de tendre vers le monde que nous voulons : un monde exempt de racisme et de xénophobie, un monde qui rejette toutes les formes d'exclusion et de discrimination.

Atteindre cet objectif suppose une évolution profonde de notre société. Car même si statistiquement les faits de racisme semblent se stabiliser et ne concernent qu'une partie minoritaire de la population française, les discriminations liées à l'origine réelle ou supposée ainsi que le racisme sont encore trop présentes dans la société, y compris dans le monde du travail comme le montrent différentes études (Baromètres du Défenseur des droits, Cadre de vie et Sécurité de l'INSEE ou encore l'étude Trajectoires et Origines (TEO2)).

C'est pourquoi la CFDT, tant au niveau national qu'au niveau de ses territoires ou de ses branches professionnelles, agit au quotidien pour combattre le racisme et la xénophobie.

Se mobiliser contre le racisme, antisémitisme et xénophobie en 2022

Si la guerre menée par Vladimir Poutine en Ukraine a éclipsé pendant plusieurs semaines la campagne pour l'élection présidentielle en France, la CFDT a pesé dès le mois d'octobre 2021, en lien avec les organisations membres du Pacte du pouvoir de vivre, afin que cette campagne ne soit pas rythmée par les déclarations de l'extrême-droite ni ne tournent autour de leurs thématiques porteuses d'une idéologie racistes et xénophobe.

C'est dans ce cadre que la CFDT a fait paraître un argumentaire (https://www.cfdt.fr/portail/outils/argumentaires/repere-s-on-ne-debat-pas-avec-l-extreme-droite-on-la-combat-srv1_1227430) introduit ainsi « nous, militantes et militants de la CFDT, première organisation syndicale française, qui nous engageons au quotidien pour défendre les travailleurs, pour l'émancipation de chacun et chacune, pour bâtir des solidarités toujours plus fortes et une société toujours plus démocratique, nous réaffirmons que l'extrême droite porte un discours et un projet qui sont absolument contraires à ce que nous sommes et ce que nous faisons ».

Par-delà cet argumentaire transmis à tous nos militants, notre Secrétaire général Laurent Berger s'est exprimé à plusieurs reprises dans les médias pour condamner le racisme et se poser en adversaire de toutes celles et ceux qui portent une idéologie ou des propositions d'extrême-droite.

Au-delà de la nécessaire expression médiatique, notre rôle est aussi de combattre toutes les formes de racisme, antisémitisme et xénophobie dans les entreprises et administrations, dont l'une des traductions sont les discriminations.

C'est ainsi que la CFDT a inscrit la lutte contre le racisme et la lutte contre les discriminations liées à l'origine réelle ou supposée comme axe fort de son texte de résolution présenté et validé par plus de 90% des adhérents lors du Congrès de Lyon en juin 2022.

Agir contre le racisme et les discriminations

Il y a encore aujourd'hui trop de personnes qui sont empêchées dans leur quotidien, qui sont discriminées dans la recherche d'un travail ou d'un logement, bref, qui sont injustement freinées dans ce qui relève de la conduite de leur vie. Ces réalités sont insupportables pour les syndicalistes que nous sommes : le syndicalisme, c'est l'égalité entre tous les travailleurs et travailleuses.

Si nous laissons les discriminations quelles qu'elles soient fissurer le monde du travail, nous affaiblissons la capacité à agir ensemble. Les discriminations affaiblissent de la même manière notre démocratie, parce qu'elles en contredisent les promesses et les fondements.

C'est ainsi que nos positions contre le racisme et la xénophobie se diffusent à tous les échelons des entreprises et des administrations. Pour organiser l'appropriation collective de cette thématique et faciliter le travail de nos équipes, la CFDT met à leur disposition des outils tels des argumentaires, des affiches ou encore un kit de lutte contre les stéréotypes (temps d'animation de 1h à 2h) destiné à libérer la parole et sensibiliser les collectifs à ce sujet.

La présence d'un secrétaire confédéral sur ces questions peut être une ressource si nécessaire, dès lors que des élus éprouvent des craintes à animer seuls un module sur ce thème. Plusieurs de nos fédérations professionnelles disposent également de permanents mobilisés sur ces thématiques.

Soutenir les victimes

Aujourd'hui encore, il est difficile pour les victimes d'identifier et de dénoncer les discriminations qu'elles subissent. De ce fait, les pratiques discriminatoires s'installent dans la durée et viennent progressivement nourrir le sentiment d'injustice puis le ressentiment qui fracturent notre société.

Ainsi, nous observons que nos équipes syndicales sont assez peu sollicitées par des victimes de racisme ou de discrimination raciale sur le lieu de travail. Plusieurs hypothèses peuvent l'expliquer. Les victimes peuvent considérer que les élus du personnel ne pourront rien faire pour les aider à rétablir leurs droits en gardant leur travail dans l'entreprise. Elles peuvent craindre les conséquences si elles dénoncent les faits dont elles sont victimes.

Par ailleurs, les discriminations ont souvent lieu à l'embauche (donc sans contact possible entre les élus et la victime qui n'intègre pas l'entreprise du fait de la discrimination).

Forte de ses centaines de milliers d'adhérent-es (610 144 en 2021), de ses élu-es et mandaté-es d'entreprise qui sont autant de porteurs et de relais des valeurs de l'organisation, la CFDT va poursuivre un travail spécifique sur le lieu de travail pour faciliter la parole et inciter les victimes à la prendre.

Nous poursuivrons dans cet objectif le travail visant à outiller et former les militants afin qu'ils puissent organiser des permanences visibles et spécifiques sur les sujets des discriminations.

Quand les victimes s'adressent à nos élus et/ou militants pour solliciter accompagnement et soutien dans les actions visant à les rétablir dans leur droit, elles font appel à notre expérience en matière de dialogue social pour leur venir en aide dans l'entreprise quand cela est possible. Si le dialogue n'aboutit pas ou s'il ne s'avère pas être la bonne clé d'entrée, les victimes peuvent être accompagnées juridiquement par des défenseurs syndicaux CFDT spécifiquement formés sur le volet social du racisme et des discriminations.

Si l'affaire doit aller au pénal, en complément de l'accompagnement de la victime, nous disposons d'un réseau d'avocats dont une partie ou la totalité des honoraires sont pris en charge par la CFDT via un dispositif appelé Caisse nationale d'action syndicale (CNAS).

Cependant, même accompagnées, les victimes subissent souvent des traumatismes tels qu'un maintien dans l'emploi peut devenir problématique. C'est pourquoi la CFDT apporte une attention particulière à la prévention.

Prévenir les discriminations

Si celle-ci reste de la responsabilité de l'employeur, il nous revient de le lui rappeler et d'actionner les leviers (sensibilisation, formation, position claire de l'entreprise, communication verbale lors de réunions d'équipe, etc.) pour rendre efficace la prévention.

En matière de dialogue social, cela peut prendre la forme de travaux dans les instances chargées des questions d'hygiène, de santé et de sécurité (CSSCT ou CSE), de négociation d'accords de lutte contre les discriminations et/ou pour la diversité. Ces derniers deviennent toutefois de plus en plus rares.

C'est pourquoi la CFDT agit pour la mise en place d'une commission supplétive CSE de lutte contre les discriminations dans toutes les entreprises de plus de 50 salariés. À défaut, elle interpellera annuellement les employeurs pour un état des lieux et des modalités d'action

permettant de lutter contre toute discrimination en matière de recrutement, d'emploi et d'accès à la formation professionnelle. La lutte contre les discriminations doit devenir un sujet de dialogue social pour s'assurer que les processus RH ne soient pas discriminants.

Garantir aux migrants l'accès aux droits

La lutte contre les préjugés, contre le racisme et pour l'inclusion a pris un nouveau tournant ces dernières années avec la question de l'accueil des migrants.

Les immigrés et les migrants travaillent, vivent, consomment, interagissent dans la société. Comme l'ensemble de la population, ils ne représentent pas un bloc de personnes aux parcours de vie homogènes. Comme l'ensemble de la population, ils ne se définissent pas par une seule caractéristique qui serait leur statut d'immigré, mais par les multiples facettes qui fondent une identité.

Pour pouvoir prendre en compte cette variété de parcours et de caractéristiques, chaque situation migratoire doit être pensée comme génératrice de droits associés à la situation des personnes migrantes : droit d'asile, regroupement familial, droit des étrangers qui étudient en France, etc.

Cette conception de droits « circonstanciés » est celle de la législation française actuelle. Il faut la réaffirmer face à la tentation de réduire le périmètre des droits à migration aux seuls réfugiés. Il faut surtout l'enrichir en intégrant des situations nouvelles ou potentielles, comme le droit des déplacés climatiques.

Agir pour une véritable politique d'intégration des migrants

La CFDT revendique une véritable politique d'insertion de celles et ceux qui ont obtenu le droit de résider sur notre territoire. Cela nécessite d'organiser un accompagnement global sur les questions d'hébergement, d'éducation, de santé et de travail. Cela nécessite de repenser l'accueil des demandeurs d'asile et notamment de résorber les campements insalubres dans lesquels tentent de survivre nombre d'entre eux, ou encore d'améliorer la prise en charge – dans l'intérêt supérieur de l'enfant – des mineurs isolés étrangers.

Pour construire ce droit, l'État doit systématiser le recours à l'expertise de ceux qui travaillent au plus près des questions migratoires et notamment les personnels des préfectures, les travailleurs sociaux, les personnels de santé, les policiers, les personnels de l'Éducation nationale, mais aussi les travailleurs et bénévoles des associations de soutien aux droits des personnes réfugiées et migrantes.

Pour appliquer ce droit, la CFDT revendique des moyens humains et financiers afin de permettre aux personnels d'exercer leurs missions sans renier leurs valeurs et afin d'assurer l'accès aux préfectures pour les personnes migrantes dans le respect de leurs droits.

Sur ce sujet aussi, nos militants ont rapidement transformé nos valeurs en actions concrètes sur le terrain. En Île-de-France par exemple, l'Union régionale CFDT s'est engagée dans un partenariat avec France Terre d'Asile pour l'accueil des réfugiés. Ce partenariat « Duos de demain » permet à nos militants de contribuer au parcours d'intégration des réfugiés. Via un

système de parrainage, ce dispositif participe de la découverte pour les réfugiés de leur environnement quotidien, de l'initiation à certains loisirs, de l'apprentissage de la langue française, de la transmission des valeurs de la République ou encore de l'acquisition d'une bonne connaissance des institutions et de la société française. Depuis 2016, ce sont plus de 80 militants CFDT qui ont participé ou participent encore à cette initiative. En communiquant sur leur action auprès de leur section ou des salariés, ces militants contribuent également à lutter contre les stéréotypes et les préjugés sur les migrants.

Accompagner les travailleurs sans-papiers

En proximité sur les territoires, nous avons initié depuis plus de 10 ans un dispositif d'accompagnement des travailleurs dits « sans-papiers ». Il consiste en une aide à la constitution du dossier de demande de régularisation par le travail, un accompagnement en préfecture et un suivi pour renouvellement du titre de séjour si nécessaire. C'est logiquement en Île-de-France, notamment en Seine-Saint-Denis, dans les Yvelines et à Paris, que cette activité est la plus forte.

A Paris par exemple, depuis 2015, la préfecture de police nous permet, au même titre que d'autres collectifs, de présenter nos demandes de façon groupée auprès de la Direction de l'administration des étrangers lors de rendez-vous trimestriels.

Ce processus permet un gain de temps indéniable en évitant l'étape du Centre de réception des étrangers préalable, au guichet de l'île de la Cité. Surtout, il permet de limiter les risques en réduisant le nombre de face-à-face entre le demandeur et les services de la préfecture, et de mieux appréhender les pratiques et les points de vigilance propres aux interlocuteurs parisiens.

Porter une évolution du droit pour la régularisation des travailleurs sans-papiers

Pour la CFDT, le gouvernement ne peut pas restreindre la liberté de travailler à des personnes pour lesquelles on exige dans le même temps des garanties d'intégration.

Les critères visant à l'octroi d'un titre de séjour pour les travailleurs sans-papiers doivent reposer uniquement sur des critères liés à leur parcours (le passé) en France, quel que soit le secteur d'activité dans lequel ils ont travaillé, et leur choix individuel de s'installer durablement sur le territoire. Présents souvent depuis plusieurs années, ils ont déjà fait la preuve de leur volonté d'intégration.

Une fois les critères définis, les travailleurs sans-papiers qui remplissent les conditions doivent bénéficier d'un titre de séjour pluriannuel avec une autorisation de travail inconditionnelle, donc sans lien avec les besoins en main-d'œuvre (et a fortiori sans lien avec un employeur).

Favoriser la compréhension et l'expression commune

La CFDT joue également un rôle essentiel pour partager ses valeurs, et les positionnements qui en découlent, dans le débat public.

La Confédération outille les militants qui souhaitent mener des actions dans les entreprises ou sur leur territoire sur ces thématiques. C'est l'objectif poursuivi par la collection « Vivre

ensemble, Travailler ensemble » créée en 2016. Depuis, cinq guides ont été édités portant notamment sur les travailleurs détachés européens, le fait religieux en entreprise, la régularisation des travailleurs sans-papiers, la lutte contre les discriminations LGBT dans le monde du travail.

La CFDT a également édité un guide dans cette collection sur la lutte contre les discriminations et contre le racisme. Ce guide en 4 parties aborde le cadre juridique, la réalité quantitative du racisme et des discriminations dans les entreprises et les administrations en France, les obligations de l'employeur et le rôle des organisations syndicales sur le lieu de travail, l'accueil des victimes et les différents recours possibles. Enfin, le guide retrace également les actions mises en œuvre dans la prise en charge de ce dossier par la CFDT depuis sa création.

Agir avec le Pacte du pouvoir de vivre

En 2019, la CFDT a pris la décision, avec d'autres organisations, de porter ensemble un Pacte du Pouvoir de vivre pour la convergence de l'écologie et du social. Pour la première fois, ces organisations s'engagent à faire front commun en défendant collectivement 90 propositions qui permettent à chacun le pouvoir de vivre. Alors que la société civile organisée peine à se faire entendre par le gouvernement depuis le début du quinquennat, ce collectif propose une alternative positive et d'avenir à la crise économique et sociale.

Ce Pacte souligne que notre incapacité à agir collectivement vient d'abord de ce que nous avons abandonné l'idée de bien commun. De la galère des « invisibles » à la sécession des plus riches, de la fragmentation sociale et territoriale du pays à la persistance des discriminations et des inégalités environnementales, le sentiment se développe que les différentes catégories sociales n'habitent plus le même monde, ne partagent plus la même réalité. Ce renoncement à ce qui crée du commun et à faire société a généré la tentation du repli sur soi et du sauve-qui-peut individuel. Les solutions sont nécessairement collectives.

Il nous faut réaffirmer l'objectif d'accès de tous aux droits fondamentaux, de mixité sociale, de solidarité des territoires, et reconstruire l'idée même de fraternité (proposition N°8 « accueillir dignement les réfugiés et migrants et garantir les conditions d'une intégration réussie »).

Cette lutte contre les discriminations s'inscrit dans la volonté de favoriser l'intégration professionnelle des personnes notamment issues de quartiers défavorisés, ou de nationalités non-européennes en accompagnant à la fois les entreprises dans leur recrutement et les personnes touchées par ces discriminations. Cela passe également par des politiques de la ville et d'éducation prioritaire qui visent à lutter contre la ségrégation spatiale et favoriser une mixité sociale, mais aussi via une incitation faite aux entreprises et aux administrations de s'emparer des instances de dialogue social pour prévenir les discriminations au travail.

Faire entendre la voix de la CFDT en France et dans le monde

Par la voix de son secrétaire général Laurent Berger, la CFDT fait valoir ses positions sur les thématiques de lutte contre le racisme et la xénophobie. Ces prises de position sont autant de façons de contribuer à faire évoluer les mentalités et ne pas laisser le terrain des idées aux extrémismes de tout bord.

Au niveau européen, la CFDT milite également avec la CES (Confédération européenne des syndicats) pour une révision de la politique d'accueil européenne des migrants (révision du règlement de Dublin). Avec la CES toujours, elle agit sur les révisions des Directives « relative aux résidents de longue durée » (qui date de 2003) et la directive « permis unique » (2011) qui visent, pour la Commission européenne, à améliorer les conditions de migration légale au sein de l'UE et faire face à la pénurie de main d'œuvre au sein de l'UE.

Au niveau international, nous participons au réseau RSMMS (Réseau syndical des migrations méditerranéennes subsahariennes) créé en 2014 notamment pour lutter contre toutes les formes de discrimination, de racisme et de xénophobie dont sont victimes les travailleurs migrants.

Agir dans la durée

Lors de son 50^e congrès organisé à Lyon en juin 2022, la CFDT a affirmé la poursuite de son engagement dans son combat contre le racisme, la xénophobie et la montée des populismes en Europe et dans le monde. Cette dernière est, à notre sens, la conséquence d'une crise démocratique profonde et particulièrement inquiétante quand se creusent les inégalités sociales et territoriales.

Nous considérons donc qu'il faut retrouver une vitalité et une qualité démocratiques à tous les niveaux, y compris avec les militants et adhérents de la CFDT. Ainsi, la CFDT va continuer l'organisation de débats en son sein et à tous les niveaux de la société, dans les administrations, les entreprises, les territoires, et pousser à la participation de tous. Le débat est le premier lieu de partage, de connaissance mutuelle et de confrontation démocratique. La seule condamnation morale, même essentielle, n'a jamais été suffisante pour faire reculer le racisme, la xénophobie et le rejet de l'autre et de la différence. Nous devons lutter contre l'ignorance, argumenter et débattre.

L'intégration dans la société est également un enjeu majeur sur la question des réfugiés. La CFDT poursuit (avec les adhérents des champs professionnels directement concernés) son travail de définition d'une véritable politique d'intégration permettant de traiter les questions d'hébergement, d'apprentissage de la langue française, d'éducation, de santé, d'insertion professionnelle, etc.

Nous exerçons également notre responsabilité syndicale pour une meilleure information sur le droit du travail aux titulaires d'une autorisation de travail.

Dans les entreprises, les administrations et sur les territoires, nous poursuivons nos actions de sensibilisation, d'éducation, d'information et de formation sur la lutte contre le racisme, la xénophobie et les discriminations raciales. Nos équipes syndicales CFDT revendiquent des procédures transparentes permettant de prévenir et lutter contre les discriminations.

Par ses actions à tous les niveaux de la société, la CFDT réaffirme sa détermination à combattre toute instrumentalisation des difficultés économiques et sociales par les extrémismes et les populismes qui prônent des idées contraires aux valeurs républicaines d'égalité et de solidarité.