



Contribution CGT 2024 – Rapport CNCDH sur la lutte contre le racisme, l'antisémitisme et la xénophobie

La CGT s'est, depuis son origine, attachée à porter les revendications des travailleur·ses immigré·es afin qu'il y ait une égalité de traitement social avec les salarié·es français·es.

Cette démarche est animée par un souci de solidarité internationale mais aussi un combat pour endiguer les idéologies racistes et xénophobes qui se développent sur les bases du dumping social orchestré par le patronat.

Encore cette année, la CGT a joué pleinement son rôle de rempart syndical contre l'extrême droite dans une démarche unitaire large en appelant les partis politiques dits de gauche à se rassembler et former le Nouveau front populaire. Depuis ces 15 dernières années, l'immigration est devenue un sujet politique majeur dans les campagnes électorales ! Avant les élections législatives de juin dernier, notre secrétaire générale a écrit dans l'ouvrage *"Les Jours Heureux"* : *"Il est minuit moins le quart et le monde brûle"*. Ce dernier a été publié en mars 2024 à l'occasion des 80 ans du programme du Conseil National de la Résistance. Le résultat de ces élections nous montre que l'extrême droite est à la porte du pouvoir. L'extrême droite ne cesse de gagner du terrain, elle est au pouvoir dans de nombreux pays à travers le monde.

La lutte contre les idées d'extrême droite est une priorité pour la CGT

Après les événements tragiques survenus en 2023 en Israël puis dans la bande de Gaza, et en Palestine, les actes ou propos antisémites ont explosé en France et particulièrement sur le lieu de travail, soit 3 fois plus que sur l'ensemble de l'année 2022. Les actes islamophobes sont eux aussi en augmentation. Quelques jours avant ces événements, la CGT tenait un colloque le 5 octobre 2023, pour dénoncer la montée des idées d'extrême droite dans notre pays et plus généralement en Europe.

Cette initiative a mis également en lumière la banalisation des discours haineux, racistes et antisémites, qui menace la paix et la cohésion sociale du pays.

Cette lutte syndicale contre l'extrême droite passe à la CGT par la mise en place de modules de formations spécifiques et un temps de sensibilisation au sein de toutes nos formations dispensées à notre corps militant sur tout le territoire mais aussi de colloques tel que celui du 5 octobre 2023 ainsi que notre participation au travail engagé dans la confédération européenne des syndicats (CES), sur cette question.

En effet, dans le cadre de la CES, les syndicats combattent l'extrême droite. La réponse syndicale à l'extrémisme de droite est basée sur la solidarité et la mobilisation pour des emplois de qualité, un salaire équitable, un logement décent et une sécurité économique et sociale, pour le respect de tous les groupes de travailleuses et travailleurs, peu importe qui ils, elles sont, d'où ils, elles viennent ou qui ils, elles aiment.

La CGT participe à ces travaux notamment à la CES pour dans un premier temps :

- La création d'un observatoire de l'extrême droite ;
- La mise en place d'un centre d'action en faveur des travailleur-ses.

Les démonstrations de force des groupes violents d'extrême droite se multiplient et la menace de l'extrême droite est bien réelle.

Le mouvement syndical a donc un rôle majeur à jouer ! La CGT recommande :

- ✓ De condamner systématiquement les actes racistes, xénophobes, antisémites ou islamophobes lorsqu'ils se produisent dans les territoires, les entreprises et administrations par des communiqués de presse, des conférences...
- ✓ D'organiser des débats publics, meetings en intersyndicale pour dénoncer la montée du racisme, de la xénophobie et de l'antisémitisme et rappeler nos exigences de progrès social, en lien avec nos batailles, salaires, emploi, justice, etc....
- ✓ D'aider le monde du travail à s'emparer des questions européennes, pour ne pas voir l'Europe aux mains de l'extrême droite. Notre combat contre le dumping social et un salaire juste socialement participe également à la clarté et dévoile les politiques d'austérité que prônent l'extrême droite.
- ✓ Ne pas décorrélér la question de la montée des idées d'extrême droite à celle de la lutte contre la précarité, alors que le contexte de paupérisation organisée par les gouvernements successifs, ne cesse de se dégrader.

Cela passe par notre ambition de démontrer l'imposture sociale de l'extrême droite qui est une priorité pour nos syndicats. Notre engagement dans la période des élections législatives de 2024, pour faire valoir le sursaut populaire reste un combat quotidien, par la démonstration de l'imposture sociale véhiculée par les partis d'extrême droite.

A ce contexte national particulièrement préoccupant pour les libertés publiques s'ajoute celui de l'immigration et de la répression législative tendant à précariser et à ségréger toujours plus les personnes de nationalités étrangères. Dans un contexte où l'extrême droite à travers le monde s'empare du pouvoir et ceci même en Europe, il est nécessaire de rester vigilant. Les choix politiques opérés en France reposent sur un rapport de pouvoir renforçant les inégalités sociales et nourrissant l'ensemble des discriminations, à l'image de la loi Immigration ou celle sur le logement dite « Kasbarian ».

Des politiques publiques éléments de la montée du racisme

Focus - Le recensement ne doit pas contribuer à une classification ethnique

Dans une [tribune publiée le 27 mars 2024 dans le journal Libération](#), Sophie Binet, secrétaire générale de la CGT et Patrick Baudoin, Président de la Ligue des Droits de l'Homme ont alerté sur les dangers induits par l'ajout du pays de naissance des parents quand ils sont nés à l'étranger dans le recensement et jugeaient cet ajout *“inutile et dangereux”* dans une société déjà envahie par les préjugés. *“Le comptage des origines étrangères de la population à des échelons territoriaux fins n'aurait pour premier usage que de permettre d'en cibler les populations, de chercher à attiser les peurs, à manipuler l'opinion à l'occasion de “faits divers” qui se prêteraient aux discours de rejet et d'exclusion.”*

Focus : Les politiques sociales ne doivent pas servir de levier à la mise en place de politiques discriminantes

Alors que 5,1 millions de personnes vivent sous le seuil de pauvreté, soit 8,1 % de la population¹, les mesures contre ce que l'Etat désigne comme “la fraude aux prestations sociales” n'ont cessé de se multiplier, ciblant toujours les personnes les plus précaires.

A ce titre, la CGT dénonce notamment, aux côtés de plusieurs organisations et associations, le recours croissant par la Caisse Nationale des Affaires Familiales (CNAF) à des traitements de données algorithmiques sous prétexte de lutte contre la fraude. Si l'objectif annoncé est de détecter les abus et les trop perçus, cette méthode aboutit trop souvent à une discrimination systématique envers les personnes les plus vulnérables, en particulier celles en situation de précarité économique.

Comme le décrit le GISTI: *“Les personnes étrangères figurent au premier rang des personnes « suspectes » car elles sont surreprésentées parmi les publics précaires directement ciblés par ces critères”* et *“les règles d'attribution des prestations sociales [étant] particulièrement complexes pour le public étranger dont la situation est souvent plus difficile à appréhender”²*, le contrôle des erreurs déclaratives involontaires mène dans bon nombre de situations à être suspecté, contrôlé voire privé de prestations.

De plus, s'agissant du même organisme, les pratiques en dehors de tout cadre légal sont développées à l'image de la mise en place d'une convention entre le parquet et la CAF de l'Isère, afin de “supprimer ou réduire les droits” des personnes condamnées pour certains délits. Ces pratiques, instaurées sans consultation ni information préalable des administrateurs, y compris ceux représentant la CGT, posent de graves questions quant à leur légalité et leur légitimité. Elles bafouent les principes de gestion démocratique et transparente qui devraient prévaloir au sein des caisses de sécurité sociale et, faute de transparence, pourrait tout à fait s'inscrire dans la droite ligne d'une pratique à caractère discriminatoire.

¹ Rapport sur la pauvreté en France, édition 2024-2025, Observatoire des inégalités.

² Article “Recours visant à obtenir l'abandon par la CNAF d'un traitement algorithmique discriminatoire”, GISTI, décembre 2024, <https://www.gisti.org/spip.php?article7364>

La loi immigration 2023 : La responsabilité gouvernementale est patente ! C'est une attaque sans précédent des droits fondamentaux ³, elle n'apporte qu'exclusion, contrôle et répression aux frontières

Face aux enjeux géopolitiques mondiaux et aux défis que pose la crise climatique, le gouvernement a décidé d'adopter en 2023 une loi immigration. Il faut noter que ce texte sur l'immigration s'ajoute à une longue série de 117 textes depuis 1945. Cette loi perpétue un traitement dérogatoire sur le droit commun dans les territoires ultramarins. Ainsi, Mayotte subit un durcissement sans précédent allant jusqu'à la rétention des mineurs dans des centres ou locaux de rétention administrative.

Dès sa présentation, il y a eu deux réactions. A gauche de l'échiquier politique et dans une partie du champ syndical, les réactions ont été vives et en opposition à ce texte et nous avons appelé à la mobilisation.

A droite, les Républicains et le Rassemblement National (RN) se sont insurgés contre un texte législatif "frileux", inapte à endiguer les flux migratoires.

Ce texte a été volontairement débattu sous pression médiatique manipulée par certains groupes politiques. Il se voulait une réponse à un féminicide dont le meurtrier présumé était sous le coup d'une obligation de quitter le territoire français (OQTF). Nous rappelons malheureusement qu'à cet égard, en France, une femme est tuée tous les 2 jours sans que cela n'entraîne de criantes réactions dans cette partie de la classe politique.

L'extrême droite se nourrit de ces situations pour faire de la surenchère contre les immigré-es et alimenter leurs discours sécuritaires.

Un texte très déséquilibré et un des plus répressifs en matière d'immigration depuis le début de la cinquième république

Le gouvernement ne trouvant pas de majorité à l'Assemblée nationale, et faisant l'objet d'une motion de censure, ce texte fut considérablement durci par le Sénat puis par la commission mixte paritaire (CMP), reprenant ainsi un certain nombre de thèses portées par la droite extrême et l'extrême droite. En final, ce texte fut donc voté le 19 décembre avec les voix de la droite et de l'extrême droite, ainsi que des voix de la majorité présidentielle.

Fait rare, ce ne sont pas moins de 32 dispositions sur 49 examinées qui ont été censurées par le Conseil Constitutionnel, comme par exemple, le cas de l'instauration de quotas migratoires fixés par le Parlement, et qui n'ont pas manqué de faire polémique.

Autres exemples de dispositions censurées par le Conseil Constitutionnel, celles concernant le regroupement familial, le droit de séjour des étudiant-es étranger-es, la conditionnalité des aides au

³ "« On croise les informations » : comment la CAF de l'Isère supprime les allocations aux trafiquants de drogue", Le Parisien, 23 août 2024.

logement et aux allocations familiales mais aussi l'amende délictuelle du séjour irrégulier et la déchéance de nationalité ou encore la fin de l'inconditionnalité de l'hébergement d'urgence.

Cela étant, le texte reste très restrictif en ce qui concerne le droit au séjour. En effet, tous les aspects du droit des étrangers sont impactés, avec un renforcement considérable du pouvoir des préfets, pouvant se prévaloir d'un critère d'ordre public au contours flous et étendus, pour refuser ou retirer des titres de séjour.

Des atteintes aux libertés d'une extrême gravité

Un certain nombre de barrières protectrices ont été levées en matière d'éloignement. Par ailleurs, l'accès à la langue, loin d'être le facteur d'intégration annoncé, peut devenir au contraire un obstacle au droit au séjour dès lors que le niveau d'exigence devient une condition coercitive et discriminatoire à l'égard du ou de la demandeur-se.

Le droit d'asile est également remis en cause si l'abandon d'hébergement est constaté.

Par ailleurs, il faut noter la réduction drastique des délais de recours pour les demandeur-ses d'asile en cas de refus (de 6 mois à 7 jours !) et le fait que le rejet définitif entraîne une obligation pour l'administration de délivrer une OQTF.

On note de plus un certain nombre de dispositions renforçant les assignations à résidence. Par exemple, si le préfet considère que le comportement d'une personne étrangère constitue une menace pour l'ordre public.

La carte de résident peut être retirée aux réfugié-es, ainsi que la carte de séjour pluri-annuelle sur ce même critère de menace grave à l'ordre public.

C'est aussi l'allongement des durées de mise en rétention qui sont inquiétantes, pour exemple le délai de rétention, avant d'avertir le juge des libertés est porté à 4 jours, le juge peut ensuite porter cette durée à 26 jours.

Les possibilités de régularisation par le travail amoindries ou réduites à portions congrues

Le gouvernement avait annoncé vouloir créer un nouveau titre de séjour « de droit » dit métiers en tension pour les salarié-es travaillant dans un secteur en tension. Il s'agissait, selon les dires du ministre de l'Intérieur, d'avoir la possibilité pour les travailleurs et travailleuses de pouvoir demander un titre de séjour sans passer par l'autorisation de l'employeur.

Pour rappel, la CGT dénonce l'obtention d'une autorisation de travail en fonction de leur utilité ce qui rend les demandeur-ses dépendant-es de l'interprétation par l'administration ou l'employeur selon le moment et le lieu donné. Cette loi reste dans l'esprit de l'immigration choisie.

Après le passage au Sénat et en CMP le titre de plein droit s'est transformé en une possibilité d'admission exceptionnelle au séjour des salarié-es employé-es, dans des métiers et zones géographiques caractérisés par des difficultés de recrutement. Ces dispositions législatives seraient

applicables jusqu'au 31 décembre 2026, ouvrant une voie d'accès à la régularisation spécifique pour les ressortissant·es étranger·es employé·es dans un métier en tension.

Ces listes étaient en cours de validation en région, par l'intermédiaire des comités régionaux de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles (CREFOP), avant la dissolution de l'Assemblée nationale. Cette dissolution ayant eu lieu avant la validation de ces listes, ces nouvelles possibilités de régularisation sont à ce jour tout à fait inopérantes.

Juillet 2024 des décrets concernant les dispositions les plus répressives de la loi

C'est juste avant de démissionner officiellement que le gouvernement a publié, en plein été, des décrets d'application de certaines dispositions de la loi. On y trouve notamment, le décret sur les restrictions de conditions matérielles d'accueil, mais aussi les modalités de mise en œuvre des assignations à résidence, ou bien encore celle du nouveau contrat d'engagement à respecter les principes républicains.

Une loi qui accrédite les thèses racistes et xénophobes et met à mal l'égalité des droits

Nous ne pouvons que constater une précarisation accrue des nombreuses personnes étrangères, y compris des travailleuses et travailleurs, qui pour certaines et certains sont sur le territoire français depuis de très nombreuses années. Un des objectifs évident de cette loi est de compliquer la vie des personnes dépendant d'un titre de séjour pour faire valoir un certain nombre de droits.

En précarisant cette catégorie de personnes c'est l'égalité des droits qui s'en trouve menacée, c'est l'Etat de droit qui est de fait fragilisé.

A cet égard, nous ne pouvons que condamner les propos du ministre de l'Intérieur Bruno Retailleau voulant remettre en cause la circulaire de régularisation de novembre 2012, et voulant également s'en prendre à l'Etat de droit.

La CGT revendique une réforme de la procédure de régularisation des travailleurs et travailleuses sans papiers sur simple preuve de travail et revendique également l'embauche de personnels en nombre suffisant dans les préfectures pour traiter les demandes de titre et de renouvellement.

La régularisation des travailleuses et travailleurs ce n'est pas seulement une mesure d'humanité c'est également une mesure de justice sociale permettant une véritable égalité de droits entre toutes et tous les travailleuses et travailleurs.

Le logement un droit pour toutes et tous !

La CGT entend faire de la question du logement, une question centrale de ses enjeux revendicatifs, étant le premier poste de dépense des travailleur·ses.

Pour cela nous impulsions toute initiative pour promouvoir une politique de revalorisation salariale, ce qui permettrait de se loger dignement.

Cela passe par l'organisation, le développement et la répartition de la production de logements sociaux pour répondre aux besoins. Cela relève de la responsabilité de l'État qui doit l'assumer dans le cadre d'un grand service public de l'habitat et du logement garantissant l'égalité d'accès.

En cela, la CGT entend travailler avec des parlementaires pour empêcher des lois comme « Kasbarian » autorisant les expulsions particulièrement dans les quartiers prioritaires, alors que le droit au logement pour tous et toutes à égalité sur le territoire est un gage de mixité sociale.

Le travail en direction des entreprises et la mise en place de commissions logement émanant des comités sociaux d'entreprise (CSE) dans le privé et dans les instances du personnel dans le public, doit permettre l'égalité de traitement pour le droit au logement à partir des revendications autour des conditions de travail. Concernant les travailleurs-ses saisonnier-es et leur accession à un logement social, nous demandons la mise en place de commissions territoriales.

Nous revendiquons :

- L'égal accès pour tous et toutes à un logement décent avec une surface, des équipements, adaptés au nombre de locataires et toutes les conditions pour leur sécurité physique et sanitaire et le maintien dans les lieux sans discrimination d'aucune sorte ;
- Le droit à l'accessibilité pour tous types de situation de handicap ou de perte d'autonomie ;
- Le droit à un logement décent et sain, performant d'un point de vue énergétique et environnemental ;
- L'arrêt immédiat des expulsions sans relogement et l'interdiction des coupures d'eau, d'électricité, de chauffage dans le parc privé comme dans le parc public ;
- L'accueil et l'hébergement inconditionnel, de façon digne et adaptée, de toute personne en situation de détresse humaine, psychique ou sociale sans distinction de nationalité ;
- Le développement d'une politique spécifique et d'une offre d'hébergement pour répondre aux situations d'urgence et permettant la reprise d'un parcours résidentiel ;
- Le développement d'une politique du logement adaptée aux étudiant-es, aux apprenti-es, aux jeunes travailleur-ses, migrant-es...

En conclusion, pour garantir l'égalité des droits sur le territoire national y compris les territoires d'Outre-Mer, la CGT revendique la mise en place d'un service public du logement.

La CGT agit quotidiennement contre toutes formes de racisme

L'égalité des droits s'oppose à toute forme de domination et d'exploitation humaine. Ces valeurs sont le moteur de notre lutte de classe et de masse, pour un monde juste, un monde de paix.

Concernant le racisme, les derniers chiffres du défenseur des droits nous indiquent qu'année après année, les statistiques sur les discriminations en raison de l'origine réelle ou supposée restent très élevées. Dans le dernier baromètre du Défenseur, plus d'un quart de la population active française

considère que les individu·es sont souvent ou très souvent discriminé·es au cours de leur vie, quel que soit le critère envisagé. L'origine ou la couleur de peau est perçue comme le critère le plus discriminant, devant l'état de santé ou le handicap, l'apparence physique et l'âge. Plus précisément⁴ :

- Près de la moitié des personnes (46%) pensent ainsi que les individu·es sont souvent ou très souvent discriminé·es en raison de leur origine ou de leur couleur de peau ;
- Les personnes actives perçues comme non-blanches soulignent davantage l'ampleur des discriminations liées à l'origine (62% considèrent qu'elles se produisent souvent ou très souvent, contre 44% pour les personnes perçues comme blanches) ;
- Les personnes enquêtées déclarent en grande partie avoir été témoins de discriminations ou de harcèlement fondés sur l'origine ethnique (47%) ;
- En ce qui concerne l'origine perçue, les actif·ves vu·es comme non-blanc·hes ont deux fois plus de probabilité d'être victimes de discrimination au travail par rapport à une personne blanche, hétérosexuelle et en bonne santé ;
- Un·e candidat·e d'origine supposée maghrébine par rapport à un·e candidat·e au patronyme "franco-français" à 20% de chances en moins d'obtenir une réponse d'un recruteur⁵.

Focus - Baromètre cadres Union Générale des Ingénieurs, Cadres et Techniciens-CGT (UGICT) « Au travail aussi, la parole et les actes racistes se libèrent

Nous traversons une période de libération de la parole raciste et xénophobe accentuée par les scores électoraux de l'extrême droite. Pour cette raison, et après que la CGT et son UGICT se soient mobilisées contre l'arrivée de l'extrême droite au pouvoir, nous avons choisi de consacrer une partie de l'étude à la question des discriminations racistes au travail.

Les chiffres du baromètre font l'état de paroles et actes racistes décomplexés :

- Plus d'un·e cadre sur trois (38 %) a déjà été témoin ou victime de "blagues" racistes ; un·e cadre sur dix déclare en avoir déjà été victime ;
- Plus d'un·e cadre sur cinq a déjà été témoin ou victime de discriminations raciales dans l'évolution de la carrière (21 %) ;
- 14,5 % des femmes déclarent avoir déjà été victime de "blagues" racistes, contre 7 % des hommes ;
- Force est de constater que le patronat, qui plus est, ne prend pas ses responsabilités en matière de prévention et de sanction des actes discriminatoires :
 - Un·e cadre sur deux déclare que son employeur ne l'a jamais informé·e des droits et des recours en cas de comportement raciste au travail ;
 - Seul·es 55 % des cadres estiment que leur employeur agit pour lutter contre le racisme au travail. » UGICT.

<https://ugictcgt.fr/cp-barometre-cadres-2024/>

⁴ https://www.defenseurdesdroits.fr/sites/default/files/atoms/files/ddd_13e-barometre-discriminations-emploi_2020.pdf.

⁵ <https://www.vie-publique.fr/rapport/273216-rapport-sur-discrimination-dans-le-recrutement-des-grandes-entreprises>.

Focus - Femmes et racisme

Hier comme aujourd'hui, les dimensions racistes, antisémites, xénophobes et nationalistes promues par les extrêmes droites s'articulent très nettement avec la dimension sexiste.

Les discriminations liées à l'origine réelle ou supposée sont aujourd'hui prouvées et avérées en France. De nombreux testings ont été faits en la matière et les résultats ne s'améliorent pas malgré des affichages « de politique d'inclusion ».

Le rapport 2023 de la CNCDH sur « La lutte contre le racisme, l'antisémitisme et la xénophobie » en témoigne 2,4 % de l'ensemble de la population âgée de 18 à 74 ans déclarent avoir été victimes de discriminations. Et « les femmes sont plus nombreuses que les hommes parmi les victimes (54 % contre 46 %) et 59 % des victimes ont subi plusieurs actes de discrimination au cours de l'année ».

Pour les femmes, le motif sexiste est devenu la principale source de discrimination et le rapport de l'INSEE⁶ en fait également état. Pour les femmes d'origine étrangère vraie ou supposée, s'ajoute au sexisme du racisme et ces discriminations sont encore plus accentuées pour les femmes réfugiées ou issues des immigrations.

Ce cumul de discriminations nuit à leur autonomie, leur émancipation et leur insertion au travail.

Les femmes réfugiées sont un peu plus de la moitié des personnes dites « migrantes » (51,8 % selon le conseil de l'Europe)⁷. Et elles sont surexposées à des violences systémiques et répétitives. Elles sont avant tout victimes de violences sexuelles ou d'exploitation sexuelle, qui se perpétuent dans leur pays d'origine, sur le parcours de l'exil puis à leur arrivée en France⁸.

Le même rapport de la CNCDH de 2023 précise que « les diplômes des femmes étrangères ne sont pas reconnus ».

Pour toutes ces raisons, les femmes d'origine étrangère vraie ou supposée ont besoin d'une attention et d'une protection particulière pour qu'elle puisse accéder et être maintenue dans des emplois en relation avec leurs qualifications et qu'elles puissent s'y épanouir.

Ces travailleuses occupent majoritairement des métiers du soin et du lien, sous-payés, très souvent à temps partiel.

La CGT revendique un salaire égal pour un travail de valeur égale et la revalorisation des métiers féminisés. Donnant la parole aux travailleuses des métiers du soin et du lien, la CGT a mené une consultation « Mon travail le vaut bien » qui a nourri [l'étude IRES CGT « Investir dans le secteur du soin et du lien aux autres : un enjeu d'égalité entre les femmes et les hommes »](https://rm.coe.int/femmes-migrantes-fr-coe-150520-/16809f1558) qui a été présentée lors d'un colloque au CESE le 9 novembre 2023. Elle s'appuie sur de nombreuses luttes et mobilisations dans ces secteurs.

⁶ Insee Première • n° 1911 • Juillet 2022.

⁷ Voir : <https://rm.coe.int/femmes-migrantes-fr-coe-150520-/16809f1558>

⁸ Voir le rapport « Femmes exilées, une violence continue » du Centre Primo Levi.

Le 53ème congrès de la CGT a souligné le travail de l'association VISA (Vigilance et initiatives syndicales antifascistes) dans ce combat. De plus en plus d'Unions départementales et de syndicats CGT adhèrent à VISA et participent à la création d'antennes départementales.

Les organisations syndicales ont rédigé le 11 juillet 2024 un tract unitaire qui fait suite à la campagne électorale de 2024 relative à la dissolution de l'Assemblée nationale qui a profondément clivé le pays, jusque dans les collectifs de travail. Le tract intersyndical dénonce que cette campagne a été marquée par de nombreuses paroles racistes, antisémites, homophobes décomplexées et par de nombreuses violences. Elles ont rappelé que désormais l'heure est au rassemblement et à l'apaisement. Par ce tract les organisations syndicales s'engagent à travailler ensemble contre le racisme et l'antisémitisme, contre toutes les formes de discrimination sur l'ensemble des lieux de travail, dans les entreprises comme les administrations. Les organisations s'engagent aussi à continuer à rester en contact étroit afin de prendre toutes les initiatives nécessaires pour gagner enfin des améliorations qui changent concrètement le quotidien dans les conditions de vie et de travail des travailleuses et des travailleurs.

La lutte contre le racisme et les discriminations à l'entreprise

Insuffisance des labels : contre-propositions de la CGT

Les chartes et labels peuvent parfois masquer l'obligation essentielle de sécurité et de résultat qu'a l'employeur. Il n'y a pas non plus assez de contrôle d'applicabilité et d'effectivité de ces derniers, la crainte d'avoir des documents d'affichage cosmétiques est donc justifiée. S'ils apportent des avancées mais qui restent limitées, ils peuvent néanmoins inspirer les négociations en entreprise et dans les administrations sur ces sujets pour obtenir des obligations contraignantes de l'employeur pour mettre en place un environnement de travail inclusif. A notre sens, il faudrait en priorité travailler de préférence sur des accords collectifs contraignants et inclusifs.

Pour ce faire, les plans de luttas contre les discriminations doivent contraindre les directions à augmenter les moyens donnés aux instances représentatives du personnel (IRP) et représentant·es du personnel, tant en termes de nombre que d'heures de délégation, de possibilité de formation et d'implantation dans les différents sites des entreprises et services.

Si beaucoup de chartes font appel à des tiers (comme des associations), la CGT n'oppose pas au travail avec les associations qui sont spécialisées dans l'accueil et l'écoute des personnes victimes de discrimination, notamment en cas de situation de harcèlement. Il faut rappeler que la CGT est le seul acteur sur le lieu de travail qui est efficace sur le terrain professionnel, syndical et revendicatif et qu'en tant que syndicat, c'est elle seule qui a la prérogative de construire des normes par des accords collectifs. Ainsi, association et syndicat ne s'opposent pas mais se complètent.

La pratique sportive constitue un réel facteur de cohésion sociale, mais qui de plus en plus est traversé par des idées racistes et discriminantes. Les divisions qui en résultent détruisent les liens de solidarité

nécessaires pour obtenir l'égalité des droits (et s'émanciper de ce système de domination par la minorité la plus riche). Dans les comités où elle est représentée, la CGT est porteuse du développement des activités sociales et culturelles, de projets culturels et sportifs rassembleurs et émancipateurs.

Propositions de la CGT pour atteindre l'égalité effective des droits dans le monde du travail :

- L'ouverture des négociations obligatoires avec les employeurs sur le thème de la lutte contre le racisme. Ces négociations doivent aboutir à ce que l'employeur ait une obligation de résultat dans sa politique dite de diversité, qu'il investisse dans les actions de prévention des discriminations.
- Le financement par le gouvernement et le patronat de campagnes de formation et d'information sur les thématiques du racisme auprès du grand public, ainsi qu'auprès des employé·es des entreprises et administrations en interface avec le public (entreprises du secteur marchand public et privé, France Travail, Office Public de l'Habitat, Caisses d'Allocations Familiales, Caisses Primaires d'Assurance Maladie, collectivités territoriales, écoles, police, santé, etc.).
- Des campagnes d'information conduites par le gouvernement informant le public sur les organisations actives dans la prévention des discriminations racistes, notamment les organisations syndicales.
- Des droits supplémentaires à accorder aux élu·es des instances représentatives du personnel, aux organisations syndicales et leurs représentant·es, pour améliorer le traitement des questions d'égalité et de non-discrimination raciste au travail. Le rétablissement des Comités d'Hygiène de Sécurité et des Conditions de Travail et à défaut la mise en place des Commissions Santé Sécurité Conditions de Travail avec des prérogatives et des moyens qui leur sont propres (heures de délégation).
- De renforcer les prérogatives et les moyens de l'Inspection du Travail et de la Médecine du Travail dans la promotion de l'égalité et la lutte contre les discriminations racistes.
- La mise en place d'outils permettant de détecter et prévenir les discriminations (outil du nuage de points).
- La mise en place de procédure type et d'échelle de sanctions pour lutter contre le harcèlement, notamment le harcèlement discriminatoire en raison de son origine réelle ou supposée.
- Mettre en place une commission ou les représentant·es du personnel ont accès à un registre des candidatures et à l'ensemble des candidatures qui ont été envoyées et retenues pour ces dernières.
- Réparer les discriminations en utilisant la méthode de la triangulation (méthode Clerc)
- Mettre en place une sensibilisation contre le racisme obligatoire de tous les salarié·es et financée par l'employeur.
- Nous revendiquons au sein des ASC, la pratique collective de tous les sports pour toutes et tous sur le temps de travail ! Mettre en place des activités sportives au sein des Comités Sociaux d'Entreprise et autres entités, c'est favoriser le vivre ensemble et l'enrichissement individuel par la connaissance de l'autre.

Le rapport Sciberras qui préconise les méthodes contradictoires et la méthode Clerc

Pour sortir des généralités et prévenir efficacement les discriminations sur les lieux de travail il conviendrait de dresser un diagnostic de chaque situation sur la base d'indices fiables, à l'instar de ceux utilisés dans la méthode Clerc. Ces éléments pourraient figurer dans la Base de données économiques et sociales (BDES) que tout employeur d'au moins 50 salarié-es doit mettre à disposition du Comité social et économique (CSE). Ces données pourraient ainsi faire l'objet d'examen et de discussions annuelles entre l'employeur et les syndicats, comme le recommande le « rapport Sciberras »⁹, à égalité de moyens quant à l'accès des informations utiles à l'établissement des éléments de fait permettant la comparaison de situations. Ce rapport préconisait également la mise en place, dans les entreprises de plus de 300 salarié-es, d'un-e « référent-e égalité » chargé-e d'expertise et de conseil dans le domaine des discriminations dans l'emploi et capable d'intervenir « en appui au dialogue social » de la structure, ainsi que la création d'indicateurs¹⁰.

La méthode des panels ou la « Méthode Clerc » : un outil précieux pour lutter contre les discriminations au travail

La méthode Clerc consiste à comparer la situation du ou de la plaignant-e par rapport à l'évolution professionnelle moyenne d'un groupe témoin, d'un panel de comparants, composé de personnes dont l'ancienneté, la qualification (classification, grade, échelon, niveau ...) au départ sont similaires. Le recours à l'article 145 du code de procédure civile permet d'obtenir des éléments de comparaison.

Cette méthode permet de représenter graphiquement ces différences, d'évaluer le préjudice et de fixer les montants de réparations proportionnels aux pertes subies. Cette méthode est depuis 25 ans reconnue par la jurisprudence, le rapport Sciberras, le défenseur des droits.

Le rapport Sciberras reconnaît aussi la méthode du nuage de points, dérivée de la méthode Clerc permettant de prévenir certaines discriminations¹¹

La méthode du nuage consiste à analyser, sous forme de deux graphiques avec en abscisse la tranche d'âge et en ordonnée le niveau de qualification de I à V bis selon la classification de l'Education nationale pour le premier graphique et la rémunération pour le second, la situation de l'ensemble des salariés de l'entreprise. Chaque salarié-e serait représenté-e anonymement dans un nuage de points chaque point situé à l'intersection entre son âge, sa qualification ou sa rémunération.

Ces graphiques montreraient, en dynamique, les trajectoires professionnelles des salarié-es et permettraient, sans les nommer, de déterminer les cas qui peuvent interroger. Dans un second temps, il conviendrait d'examiner les raisons qui justifient un tel positionnement : soit une différence de traitement fondée sur le comportement professionnel, soit une discrimination inexpliquée. Ces indicateurs, en rendant visible le positionnement de tous les salariés, seraient des indicateurs

⁹ Jean-Christophe Sciberras et al., *Rapport de synthèse des travaux du groupe de dialogue inter-partenaires sur la lutte contre les discriminations en entreprise (mai 2015) et Rapport sur le suivi de la mise en oeuvre des propositions du groupe de dialogue relatif aux discriminations au recrutement et en entreprise* (16 novembre 2016), disponibles ici : https://www.cnis.fr/wp-content/uploads/2017/10/Rapport_JC-Sciberras_mai2015.pdf et https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/rapport_sur_le_suivi_de_la_mise_en_oeuvre_des_propositions_du_groupe_de_dialogue_sur_la_lutte_contre_les_discriminations_en_entreprise.pdf

¹⁰ Voir « Rapport Sciberras », déjà cité ; Rec no 8, p. 39.

¹¹ https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/Rapport_Sciberras.pdf

universels de lutte contre tous les critères discriminants, simples et efficaces, pouvant être adaptés à la réalité de chaque entreprise.

Gagner un indicateur supplémentaire similaire sur les carrières dans la Fonction publique l'outil de l'éventail des carrières

Comme pour le nuage de points, L'objectif de cet indicateur est de mesurer les retards de carrière accumulés par les agent-es. Pour cela, on s'appuie sur le principe d'étude de cohortes. Cet outil d'éventail des carrières/étude de cohortes est comme le nuage de points et avec la même logique : un indicateur simple, qui permet de visualiser les écarts de déroulement de carrière. L'étude de cohorte permet en effet d'avoir, au niveau d'un service ou d'un établissement, les données de suivi concernant des agent-es recruté-es la même année, pour des emplois équivalents pour un même concours d'entrée, de repérer et de comparer leur parcours.

Concrètement, il s'agit de réaliser des graphiques, pour chaque niveau de recrutement (entrée au concours des catégories C (niveau V de l'éducation nationale) ; catégorie B (niveau IV) et catégorie A (niveau III, II et I) par service et ou établissement. Sur chaque graphique, on pourra visualiser le parcours des agent-es, sous la forme simplifiée d'une ligne, en croisant en abscisse, les années de suivi et en ordonnée, les niveaux de catégories, corps et grades.

On obtient ainsi un graphique ressemblant à un éventail, avec deux couleurs : une grise pour les hommes et une rouge pour les femmes. Ce graphique pourra être fait pour chaque niveau de recrutement, par service ou établissement.

La lecture de ces deux graphiques est souvent très éclairante : on constate que très souvent « l'éventail des carrières des agents (hommes) nettement plus ouvert et au-dessus, alors que celui des agentes est plus resserré et en dessous de celui des hommes.

Sur cette même logique, il est possible de déceler d'autres discriminations que les discriminations femmes hommes si l'on s'aperçoit que sur cet éventail des carrières ce sont les personnes perçues comme non blanches qui sont systématiquement en bas des graphiques avec la carrière en "éventail" la moins développée. Cet outil peut donc s'appliquer comme le nuage de points pour détecter et prévenir toute discriminations dans la fonction publique et notamment les discriminations sur l'origine réelle ou supposée.

Eclairage sur le thème du racisme absent des négociations collectives//Négociation collective, où en est-on ? Que voudrait-on ?

Une décision du conseil des prudhommes de Paris du 17 décembre 2019 a reconnu pour la première fois dans une jurisprudence française une discrimination dite systémique concernant des travailleurs Maliens sur un chantier de BTP.

La discrimination systémique est moins visible, car elle concerne un nombre important d'individus et semble reposer sur des critères objectifs. Pour identifier une discrimination systémique, il faut identifier une catégorie de salarié-es dans l'entreprise qui en raison de critères que la loi interdit de

prendre en compte vivent une situation défavorable dans l'entreprise. Cette démarche ne peut pas se construire à titre individuel mais collectivement pour mettre en évidence ces anomalies.

La recherche de l'existence d'une discrimination systémique peut être plus difficile que pour une discrimination individuelle, mais sa preuve est plus simple car elle ne nécessite pas d'éléments nominatifs mais des éléments comparatifs comme des tableaux de situation comparée entre catégories de salarié-es moins bien traité-es par rapport aux autres, par des organigrammes, des tableaux d'horaires, notes de services...

Ces preuves sont plus simples à obtenir et à faire valoir devant le juge, les syndicats ont toute légitimité et les moyens pour agir en ce sens et pour construire cette action collective. Par la suite si la discrimination systémique est reconnue, les syndicats pourront ainsi agir sur l'origine de la discrimination systémique et revoir l'organisation d'une entreprise.

Concernant plus particulièrement la discrimination à l'embauche

Nous exigeons que l'employeur tienne à jour un registre de candidature qui permette aux représentant-es du personnel de consulter un tableau récapitulatif de toutes les candidatures à un emploi ou un stage (spontanées ou suite à une annonce), avec le sexe, les noms et prénoms, date et lieu de naissance. Dans ce registre de candidatures, les représentant-es pourraient également compulser les lettres de motivation et Curriculum Vitae. Ce registre permettrait d'identifier de possibles discriminations.

La CGT revendique ce registre d'embauche depuis de longues années, au niveau interprofessionnel comme dans les entreprises. Là où nous l'avons gagné, cela nous a permis d'objectiver des pratiques discriminatoires et d'y mettre fin. Par exemple, à la SNCF, c'est le registre d'embauche qui nous a permis de féminiser le recrutement des conducteurs de train. L'intérêt de ce registre d'embauche est de pouvoir couvrir toutes les discriminations, puisque la proposition CGT est qu'il comporte, pour chaque poste à pourvoir, la liste des candidatures reçues, avec Nom, prénom, date et lieu de naissance, sexe, ce qui permet d'identifier les discriminations sexistes, racistes (nom et lieu de naissance) et générationnelles.

En 2006, la CGT a signé un accord national interprofessionnel étendu en 2008 à toutes les entreprises et qui permet pour les entreprises de plus de 50 salarié-es de mettre en place un comité élargi de la diversité dans lequel seront associés les élu-es et qui devra aborder la diversité dans l'entreprise. Or, cet accord est très peu connu et encore moins appliqué. Nous avons révélé les limites de cet accord, mais il est nécessaire que les instances représentatives du personnel puissent avoir un temps d'échange sur les pratiques d'une entreprise qui s'affiche en général contre toute discrimination et qui mène une politique très différente.

Lors de réunion avec le Comité pour la mesure et l'évaluation de la diversité et des discriminations (Comedd) en 2010, la CGT a réitéré sa volonté d'agir contre toutes discriminations. Elle précisait que nous souhaitons avoir des éléments de mesure concernant le processus même de discrimination et non des mesures concernant des caractéristiques des individu-es discriminé-es (en fait, les caractéristiques dites "sensibles" puisque c'est de cela dont nous parlons). En effet, cette démarche de mesure est à même de provoquer des prises de conscience (soit suite à une condamnation, soit suite

à un bilan) et un déclenchement d'actions pour remédier aux discriminations, c'est essentiellement ce que nous recherchons.

La CGT a toujours rejeté ce qu'il est commun d'appeler « le comptage ethnique ». En effet, la création de statistiques dites de la « diversité » conduit surtout à affecter les personnes dans des cases « ethniques ». Plutôt que d'aboutir à une mesure des discriminations, elles sont le terreau fécond d'un référentiel "ethno-racial" que nous rejetons comme de l'instauration d'une politique de quotas ethniques.

En revanche, la CGT prône quant à elle une mesure des pratiques discriminatoires pour évaluer les discriminations et leurs faits générateurs sans devoir assigner chaque personne selon son origine réelle ou supposée. C'est ce que nous argumentons dans un communiqué annexé au rapport du Comedd de février 2010.

Nos propositions CGT :

Nos propositions sur les discriminations ont été détaillées lors des réunions pour la négociation de l'ANI dit « relatif à la diversité dans l'entreprise » signé en 2006 et lors des négociations avec le Comedd en 2009 et 2010.

Nous avons toujours précisé que l'accord est dit « relatif à la diversité dans l'entreprise », car nous nous sommes toujours opposés à ce terme de diversité qui n'a aucune définition juridique. C'est d'ailleurs pour cette raison que nous avons fait ajouter dans le préambule de l'accord que cet accord porté sur les discriminations liées à l'origine réelle ou supposée.

Nos propositions sur les actions, étaient de travailler concrètement à l'évolution des mentalités (prévoir des formations pour les responsables au niveau des embauches : employeurs, intermédiaires du recrutement, élu·es et mandaté·es, etc.)

Par ailleurs, la CGT demandait d'avancer dans les entreprises et dans la fonction publique sur ce qui concerne :

- La diversification des réseaux de recrutement et l'information des partenaires sociaux sur ces réseaux. Ne pas s'adresser qu'à certaines écoles lorsqu'il s'agit de recruter et passer des annonces dans des journaux ciblés et lus par des personnes d'origines diverses.
- L'intégration d'une partie de l'accord dans les Négociations Annuelles Obligatoires (discrimination, racisme, déroulement de carrière...).
- La tenue d'un registre des embauches, mis à disposition des représentants du personnel.
- Viser à l'égalité de traitement : à travail égal, travail de valeur égale et diplôme égal doit correspondre un salaire égal.
- Le déroulement de carrière qui doit être suivi de près avec nos outils « nuage de points et éventail des carrières ».
- Facilitation de l'accès des entreprises aux procédures de testings pour évaluer leurs propres pratiques.
- L'attribution de moyens et notamment ceux des représentants des travailleur·ses pour combattre les discriminations.