



CONTRIBUTION D'AMNESTY INTERNATIONAL

RAPPORT SUR LA LUTTE CONTRE LE RACISME, L'ANTISÉMITISME ET LA XÉNOPHOBIE 2025

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.

Face à l'urgence de combattre le racisme, l'antisémitisme, et la xénophobie, La CGT a pris l'initiative du lancement d'une campagne intersyndicale contre le racisme, l'antisémitisme et la xénophobie au travail. Cette campagne a été lancée le 21 Mars 2025 par une conférence intersyndicale à la bourse du travail de Paris.

<https://www.cgt.fr/campagne-intersyndicale-racisme-antisemitisme-xenophobie-au-travail-cest-non>

En décembre 2025 la CGT avec un réseau d'association crée le collectif « Né.es ici venu.es » d'ailleurs avec pour ambition de mobiliser le corps social contre le racisme et la xénophobie. Ce collectif sera à l'initiative de mobilisations du 22 Mars 2025 avec des dizaines de rassemblements en France mais aussi pour le 18 décembre à l'occasion de la journée internationale des droits des migrants et de leur famille.

<https://www.cgt.fr/actualites/france/discriminations/nees-ici-ou-venues-dailleurs-pour-une-france-de-liberte-egalite-solidarite>

<https://www.cgt.fr/actualites/international/discriminations/22-mars-lutte-pour-legalite-des-droits-nees-ici-ou-venues-dailleurs-unies-contre-le-racisme>

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 menacent 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'extrême 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 Confédération Européenne des Syndicats (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, en particulier 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 ségréguer toujours plus les personnes de nationalités étrangères ou supposées 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

Depuis 2025 le recensement inclue une question sur l'origine des parents. Suite à la mobilisation d'organisations syndicales dont la CGT avec des associations (LDH et le MRAP) la question est facultative. La CGT avec d'autres organisations syndicales (FSU et Solidaires) et associatives (LDH MRAP) ont mené une campagne vers la population pour informer sur le danger de cette question. Dans une tribune de nos organisations, nous rappelons que le recensement est un bien public et y participer est un acte civique. En effet grâce à ses chiffres, une image fidèle de la population et de sa répartition locale permet une connaissance fine, nécessaire notamment à la gestion des services publics et à l'aménagement du territoire, même si nous savons combien ils sont malmenés par les politiques en vigueur.

Aucune politique publique ne justifie que l'origine immigrée de nos parents soit collectée dans notre bulletin individuel.

L'enregistrement de cette information est un pas vers une possible inégalité de traitement par l'État sur cette base. Les déclarations du président du RN indiquant que « des personnes d'origine étrangère, qui travaillent, qui ne font rien de mal, n'ont rien à craindre de son parti » disent clairement que ce serait un critère dans ses politiques d'extrême-droite.

Comme pour les fichiers administratifs, qui ne doivent contenir que les informations indispensables à la gestion des services qu'ils rendent, il est incompréhensible que le recensement ajoute aux informations concernant notre identité (genre, âge, lieu de naissance, nationalité) des informations sur l'identité de nos parents.

Il ne faut pas qu'une information sur l'origine immigrée de chacune, de chacun, puisse être suivie au travers des générations successives.

Depuis la loi immigration les politiques publiques sur l'immigration pénalisent et précarisent l'ensemble des étrangers .es présents sur le territoire national

Depuis la loi immigration, les circulaires Retailleau, combinées aux effets des politiques d'austérité dans les services publics, et notamment dans les préfectures, fragilisent l'ensemble des personnes étrangères, soit près de 4 millions de travailleurs et travailleuses. Ils et elles travaillent très majoritairement comme ouvrier·ères et employé·es souvent sans qualification reconnue à l'embauche, dans des secteurs dont l'activité ne peut se faire qu'en France : construction, nettoyage, restauration, traitements des déchets, aide à la personne, intérim, etc.

- **Circulaire Retailleau une Circulaire dogmatique aux relents xénophobes qui ne règle rien**

Le 23 Janvier le ministre de l'intérieur signe une circulaire sur l'immigration concernant « les Orientations générales relatives à l'admission exceptionnelle au séjour », en clair donnant les consignes aux préfets sur la régularisation administrative des personnes sans titres de séjour.

Cette circulaire s'inscrit dans un contexte politique de fragilité gouvernementale, où celui-ci entend donner des gages à l'extrême droite notamment sur la question migratoire. Il s'agit ici d'une circulaire de trois pages qui abroge la circulaire du 28 novembre 2012 (dite Valls) qui comptait 12 pages.

Cette circulaire, ne peut, par définition, refaire la loi. On peut donc l'interpréter comme une tentative par le ministre de l'intérieur de « discipliner » le corps préfectoral afin qu'il exerce son pouvoir discrétionnaire et son pouvoir d'appréciation de manière à aligner les pratiques préfectorales avec ses priorités qui sont l'augmentation du nombre annuel des reconduites et la réduction des régularisations à portion congrue. Le ministère a d'ores et déjà annoncé vouloir baisser ce type de re régularisation de 30%.

Celle-ci a donc vocation à exiger des préfets que les autorisations exceptionnelles de séjour deviennent, comme leur nom l'indique, tout à fait « exceptionnelles », les invitant ainsi à diminuer le nombre de délivrance de titres de séjour.

Elle intègre une notion totalement floue, un indice d'intégration avec un temps de présence de 7 ans, cet indice s'appuyant sur rien d'autre que sur une moyenne de temps de présence.

Notons qu'avec cette nouvelle circulaire, les parents d'enfants scolarisé-es ou les conjoint-es de personnes étrangères en situation régulière qui pouvaient prétendre à une régularisation rentrent dans une complète incertitude sur le sort qui leur sera réservé.

Le ministre rappelle dans ce document que tout personne sollicitant un titre de séjour s'engage à respecter les principes de la République par signature du contrat d'engagement républicain, renvoyant ainsi l'idée que les immigré.es représenteraient un danger pour la République.

En outre, le ministre incite à porter une attention particulière sur le niveau de langue, et subordonne implicitement l'appréciation favorable à la « justification d'un diplôme français ou bien une certification linguistique délivrée par un organisme agréé ou toute autre preuve d'une maîtrise de la langue française ».

Et surtout : des OQTF !

Il faut noter que le ministre exhorte les préfets, avant toute chose, à assortir tout refus de titre de séjour d'une Obligation de Quitter le Territoire Français (OQTF). Plus loin dans la circulaire, il les appelle à porter une attention particulière aux demandes d'Admission Exceptionnelle au Séjour d'étrangers n'ayant pas satisfait à l'obligation de quitter le territoire français, rappelant que le nouveau régime des OQTF est exécutoire pour une durée de trois ans. La circulaire insiste par ailleurs sur les dispositions de l'article L432-1-1 du CESEDA indiquant que les OQTF non exécutées peuvent justifier un refus à l'admission au séjour. L'ensemble de ces dispositions flèchent inexorablement une partie des immigré-es vers un « no man's land » administratif.

La circulaire souligne également que ces titres de séjour ne peuvent être délivrés en cas de « menace à l'ordre public ». Cette formulation, cache mal une volonté de rétablir la double peine pour les étrangers (condamnation pénale et expulsion).

La CGT dénonce le durcissement observé dans les préfectures encouragé par un ministre de l'Intérieur qui n'a d'autre priorité que d'augmenter le nombre de reconduites (déjà supérieures à la moyenne de l'Union européenne) et à réduire au minimum les régularisations en incitant les préfets à désactiver les minces leviers d'admission exceptionnelle au séjour existants.

La CGT dénonce l'hypocrisie consistant à réaffirmer le pouvoir d'appréciation des préfets tout en les orientant vers une politique systématiquement répressive, en faisant du niveau de langue un critère d'exclusion et non d'intégration.

- **Faire du niveau de langue un motif supplémentaire d'exclusion des étrangers**

Sur Ce sujet, nous notons qu'une circulaire du 2 mai 2025, signée par le ministre de l'intérieur Bruno Retailleau, resserre les critères de naturalisation des étrangers avec une maîtrise de la langue française à un niveau B2, examen civique, durée d'emploi minimale...

Par ailleurs le 1er juillet 2025, la majorité des cours de français prescrits par l'Office Français de l'Immigration et de l'Intégration (OFII) aux personnes étrangères en situation régulière désirant s'établir durablement sur le territoire français sont entièrement dématérialisés via une plateforme numérique où les exercices sont corrigés exclusivement par l'intelligence artificielle. Les chercheurs s'indignent de ce « choix fait par l'OFII, déconnecté des réalités de terrain.

- **Des procédures de renouvellement qui précarisent l'ensemble des étrangers du territoire national**

En supprimant les files d'attente devant les préfectures, le gouvernement les a transférées dans l'espace cauchemardesque de l'administration numérique, avec des délais d'attente et d'instruction parfois supérieurs à dix-huit mois. Des étrangers en situation régulière peuvent ainsi se retrouver dans une zone de non-droit à l'occasion des renouvellements de titres. Nous estimons, à partir d'éléments recueillis dans les préfectures que ce sont plusieurs centaines de milliers de dossiers qui sont en souffrance dans les préfectures. Pour chacun de ces dossiers, une réalité la possibilité d'une rupture de droits sociaux, de perte de son emploi voire de son logement, y compris pour des personnes ayant des titres de séjour pérennes.

- **L'urgence de recréer du droit à régularisation**

CGT revendique une réforme de la procédure de régularisation des travailleurs et travailleuses sans papiers sur simple preuve.

Une simplification des procédures de renouvellement de titre de séjour avec 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 précisément¹ :

- 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" a 20% de chances en moins d'obtenir une réponse d'un recruteur².

¹ https://www.defenseurdesdroits.fr/sites/default/files/atoms/files/ddd_13e-barometre-discriminations-emploi_2020.pdf.

² <https://www.vie-publique.fr/rapport/273216-rapport-sur-discrimination-dans-le-recrutement-des-grandes-entreprises>.

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/>

Focus - Femmes et racisme

Hier comme aujourd'hui, les dimensions racistes, antisémites, xénophobes et nationalistes portées par les extrêmes droites s'articulent très nettement avec une dimension sexiste structurante, qui se renforce dans un contexte de durcissement autoritaire et de remise en cause des libertés syndicales et collectives.

Les discriminations liées à l'origine réelle ou supposée sont aujourd'hui largement documentées, établies et persistantes en France. De nombreux testings ont été réalisés ces dernières années et leurs résultats confirment une aggravation de la situation. Il n'y a pas d'amélioration notable, malgré la multiplication d'affichages de « politiques d'inclusion » souvent déconnectées de la réalité vécue au travail, dans un contexte de répression antisyndicale accrue et de limitation de l'expression collective.

Le rapport 2024 de la CNCDH sur « La lutte contre le racisme, l'antisémitisme et la xénophobie » en atteste : près de 3,5 % de la population âgée de 18 à 74 ans déclare avoir été victime de discrimination au cours de l'année. Il précise que « les femmes demeurent majoritaires parmi les victimes (environ 56 % contre 44 % pour les hommes) et que plus de 60 % des victimes déclarent avoir subi plusieurs actes de discrimination sur une même période », souvent combinés à des atteintes aux droits syndicaux ou à des entraves à l'action collective.

Pour les femmes, le motif sexiste est désormais la première cause de discrimination, ce que confirment les dernières publications de l'Insee. Pour les femmes d'origine étrangère réelle ou supposée, le sexisme se conjugue au racisme, et ces discriminations sont encore plus marquées pour les femmes réfugiées ou issues des migrations récentes, dans un climat de suspicion généralisée et de répression accrue des solidarités.

Ce cumul de discriminations entrave durablement leur autonomie, leur émancipation, leur accès aux droits et leur insertion professionnelle.

Les femmes représentent aujourd'hui plus de la moitié des personnes dites « migrantes » (environ 52,5 % selon les données récentes du Conseil de l'Europe). Elles sont particulièrement exposées à des violences systémiques, répétées et invisibilisées. Elles sont majoritairement victimes de violences sexuelles, sexistes ou d'exploitation, violences qui se prolongent dans le pays d'origine, tout au long des parcours migratoires, puis à l'arrivée en France, y compris dans le cadre professionnel.

Le même rapport actualisé de la CNCDH souligne que « les diplômées des femmes étrangères restent très largement non reconnues », les exposant à un déclassement massif et à une précarité durable.

Pour toutes ces raisons, les femmes d'origine étrangère réelle ou supposée nécessitent une attention et une protection renforcées afin de pouvoir accéder à des emplois en lien avec leurs qualifications, s'y maintenir durablement et s'y épanouir, sans craindre des représailles patronales lorsqu'elles revendiquent leurs droits.

Ces travailleuses occupent majoritairement des métiers du soin et du lien, faiblement rémunérés, fortement féminisés, pénibles, et très majoritairement à temps partiel subi.

La CGT revendique un salaire égal pour un travail de valeur égale et la revalorisation immédiate des métiers féminisés. En donnant la parole aux travailleuses des métiers du soin et du lien, la CGT a conduit la 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 », présentée lors d'un colloque au Cese en novembre 2023. Cette démarche s'appuie sur de nombreuses luttes, mobilisations et conflits sociaux, souvent confrontés à une répression antisyndicale croissante.

Le 53e congrès de la CGT a salué le travail de l'association Visa (Vigilance et initiatives syndicales antifascistes) dans ce combat. Le nombre d'unions départementales et de syndicats CGT adhérant à Visa continue d'augmenter, témoignant d'une prise de conscience face à la montée des idées d'extrême droite et à la criminalisation de l'action syndicale.

Les organisations syndicales ont rédigé le 11 juillet 2024 un tract unitaire à l'issue de la campagne électorale liée à la dissolution de l'Assemblée nationale, campagne qui a profondément polarisé la société et les collectifs de travail. Ce tract intersyndical dénonce une période marquée par une explosion des discours racistes, antisémites, homophobes décomplexés, par des violences multiples et par une intensification de la répression antisyndicale. Les organisations rappellent que l'urgence est au rassemblement, à la solidarité et à la défense des libertés syndicales. Elles s'engagent à agir ensemble contre le racisme, l'antisémitisme et toutes les formes de discrimination sur l'ensemble des lieux de travail, dans les entreprises comme dans les administrations, et à rester en lien étroit afin de prendre toutes les initiatives nécessaires pour obtenir des améliorations concrètes des conditions de vie et de travail des travailleur·ses.

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

Insuffisance des labels : contre-propositions de la CGT

Les chartes et labels peuvent masquer l'obligation fondamentale de sécurité, de prévention et de résultat qui incombe à l'employeur. Leur manque de contrôle, d'effectivité et de sanctions, combiné à une répression antisyndicale renforcée, nourrit la crainte de dispositifs purement cosmétiques. S'ils peuvent constituer des points d'appui limités, ils doivent avant tout servir à nourrir des négociations collectives contraignantes, seules à même de garantir des droits effectifs. A notre sens, il faudrait en priorité travailler de préférence sur des accords collectifs contraignants et inclusifs.

À cette fin, les plans de lutte contre les discriminations doivent imposer aux directions l'augmentation significative des moyens alloués aux instances représentatives du personnel et aux représentant·es syndicaux·ales, tant en effectifs qu'en heures de délégation, en droits à la formation et en implantation sur les sites, dans un contexte où ces moyens sont trop souvent remis en cause.

Si de nombreuses chartes font appel à des tiers, la CGT rappelle que les associations spécialisées jouent un rôle complémentaire d'écoute et d'accompagnement des victimes. Toutefois, la CGT demeure le seul acteur disposant d'une légitimité et d'une capacité d'action directe sur le terrain professionnel, syndical et revendicatif, ainsi que de la prérogative de négocier et de construire des normes collectives. Association et syndicat se complètent, sans se substituer.

La pratique sportive est un facteur essentiel de cohésion sociale, mais elle est de plus en plus traversée par des discours racistes, sexistes et discriminants. Ces divisions fragilisent les solidarités collectives nécessaires à l'égalité des droits et à l'émancipation sociale. La CGT, dans les instances où elle siège, porte le développement d'activités sociales, culturelles et sportives rassembleuses et émancipatrices.

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

- L'ouverture de négociations obligatoires avec les employeurs sur la lutte contre le racisme et les discriminations, avec une obligation de résultat et des moyens dédiés.

- le financement par l'État et le patronat de campagnes massives de formation et d'information contre le racisme, à destination du grand public et des salarié-es en contact 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 où 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 obligatoire contre le racisme 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 »³, 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'indicateurs⁴.

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

³ 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

⁴ Voir « Rapport Sciberras », déjà cité ; Rec no 8, p. 39.

(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 discriminations⁵

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 inexplicée. Ces indicateurs, en rendant visible le positionnement de tous les salariés, seraient des indicateurs 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

⁵ https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/Rapport_Sciberras.pdf

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 de prud'hommes de Paris du 17 décembre 2019 a reconnu, pour la première fois dans la jurisprudence française, l'existence d'une discrimination dite systémique visant des travailleurs maliens sur un chantier de BTP. Depuis, d'autres contentieux et signalements confirment que ce type de discrimination reste largement sous-traité dans les négociations collectives, dans un contexte de répression antisyndicale accrue freinant l'action collective.

La discrimination systémique est moins visible, car elle concerne un nombre important de salarié·es et repose sur des mécanismes organisationnels présentés comme neutres ou objectifs. Pour caractériser une discrimination systémique, il convient d'identifier une catégorie de salarié·es qui, en raison de critères prohibés par la loi, se trouve durablement placée dans une situation défavorable dans l'entreprise. Cette démarche ne peut être construite individuellement mais nécessite une action collective, aujourd'hui rendue plus difficile par la multiplication des entraves à l'activité syndicale.

La recherche de l'existence d'une discrimination systémique peut s'avérer plus complexe que celle d'une discrimination individuelle, mais sa démonstration est souvent plus simple, car elle repose sur des éléments non nominatifs : tableaux comparatifs de situations entre catégories de salarié·es, organigrammes, plannings, tableaux d'horaires, notes de service ou règles de gestion.

Ces preuves sont plus aisées à obtenir et à produire devant le juge. Les organisations syndicales disposent de toute la légitimité et des compétences pour porter ces actions collectives, malgré un contexte de judiciarisation et de répression croissante de l'engagement syndical. Une fois la discrimination systémique reconnue, les syndicats peuvent agir sur ses causes structurelles et exiger une remise à plat de l'organisation du travail et de l'entreprise.

Concernant plus particulièrement la discrimination à l'embauche

Nous exigeons que l'employeur tienne à jour un registre des candidatures permettant aux représentant·es du personnel de consulter un tableau récapitulatif de l'ensemble des candidatures à un emploi ou à un stage (spontanées ou en réponse à une offre), comportant le sexe, les noms et prénoms, la date et le lieu de naissance. Les représentant·es doivent également pouvoir consulter les lettres de motivation et les curriculum vitae. Ce registre constitue un outil central pour identifier et objectiver des pratiques discriminatoires, dans un contexte où les directions tendent à invisibiliser ces questions et à marginaliser les élu·es syndicaux·ales.

La CGT revendique ce registre d'embauche depuis de nombreuses années, tant au niveau interprofessionnel que dans les entreprises. Là où il a été imposé par la lutte syndicale, il a permis de mettre au jour des discriminations et d'y mettre fin. À la SNCF, par exemple, c'est grâce au registre d'embauche qu'a pu être engagée la féminisation du recrutement des conducteurs et conductrices de train. L'intérêt de ce registre est de couvrir l'ensemble des critères de discrimination, puisqu'il permet, pour chaque poste, d'identifier des discriminations sexistes, racistes (nom et lieu de naissance) ou générationnelles.

En 2006, la CGT a signé un accord national interprofessionnel, étendu en 2008 à l'ensemble des entreprises, permettant aux entreprises de plus de 50 salarié·es de mettre en place un comité élargi de la diversité associant les élu·es du personnel. Cet accord, pourtant toujours en vigueur, demeure largement méconnu et très peu appliqué. La CGT en a souligné les limites, mais rappelle la nécessité de disposer d'espaces de

débat collectif sur les pratiques réelles des entreprises, au-delà des discours affichés, dans un contexte où la répression antisyndicale dissuade toute remise en cause.

lors de réunions avec le Comité pour la mesure et l'évaluation de la diversité et des discriminations (Comedd) en 2010, la CGT a réaffirmé sa volonté de combattre toutes les formes de discrimination. Elle insistait sur la nécessité de disposer d'outils de mesure des processus discriminatoires eux-mêmes, et non de statistiques portant sur les caractéristiques dites « sensibles » des personnes discriminées (en fait, les caractéristiques dites "sensibles" puisque c'est de cela dont nous parlons). Cette démarche vise à provoquer des prises de conscience, à la suite de condamnations ou de bilans, et à déclencher des actions correctrices, objectif, c'est essentiellement ce que nous recherchons.

La CGT a toujours rejeté ce que l'on appelle communément le « comptage ethnique ». La production de statistiques dites de la « diversité » enferme les personnes dans des catégories « ethniques » et contribue à construire un référentiel ethno-racial que nous refusons, tout comme toute logique de quotas. Ces approches détournent l'attention des responsabilités patronales et des mécanismes organisationnels de discrimination.

En revanche, la CGT défend la mesure des pratiques discriminatoires afin d'en analyser les causes et les effets, sans assigner les personnes à une origine réelle ou supposée. C'est la position défendue dans le communiqué annexé au rapport du Comedd de février 2010.

Nos propositions CGT :

Nos propositions en matière de lutte contre les discriminations ont été développées lors des négociations de l'ANI dit « relatif à la diversité dans l'entreprise » signé en 2006, puis lors des travaux avec le Comedd en 2009 et 2010.

Nous avons toujours précisé que cet accord est dit « relatif à la diversité », terme auquel nous nous opposons, faute de définition juridique. C'est pourquoi nous avons exigé que le préambule précise clairement que l'accord porte sur les discriminations liées à l'origine réelle ou supposée.

Nos propositions d'actions visaient un travail concret sur l'évolution des pratiques et des mentalités, notamment par la mise en place de formations obligatoires pour les responsables des recrutements : employeurs, intermédiaires du recrutement, élu·es et mandaté·es, dans un contexte où la formation syndicale est elle-même de plus en plus entravée.

Par ailleurs, la CGT revendiquait d'avancer dans les entreprises et la fonction publique sur les points suivants :

- la diversification des réseaux de recrutement et l'information des partenaires sociaux sur ces réseaux, afin de ne pas recruter uniquement dans des circuits sociaux fermés ;
- l'intégration des questions de discriminations, de racisme et de déroulement de carrière dans les Négociations Annuelles Obligatoires ;
- la tenue d'un registre des embauches accessible aux représentant·es du personnel ;
- l'égalité de traitement : à travail égal, travail de valeur égale et diplôme égal doivent correspondre des salaires égaux ;
- le suivi rigoureux des déroulements de carrière à l'aide des outils « nuage de points » et « éventail des carrières » ;
- la facilitation de l'accès aux procédures de testing pour permettre aux entreprises d'évaluer leurs propres pratiques ;
- l'attribution de moyens renforcés aux représentant·es des travailleur·ses pour lutter contre les discriminations, dans un contexte de généralisation des atteintes aux droits syndicaux et de criminalisation de l'action collective.