

## **BILAN DE L'EXPERIMENTATION DE LA CELLULE DE SIGNALEMENT DES DISCRIMINATIONS DU MAA**

### **La cellule : cadre et fonctions**

Destinée à recueillir et traiter des signalements individuels de discriminations qui rentrent dans le cadre défini par la loi, la cellule de signalement des discriminations du MAA a été mise en place le 17 avril 2018 pour une phase expérimentale d'un an.

Une note de service SG/SRH/2018-291, diffusée à tous les agents par la secrétaire générale le jour du lancement de la cellule, en précise rôle et fonctionnement. Une page lui est dédiée sur l'intranet du MAA et sur Chlorofil.

Mi-novembre 2018, la DICOM a relancé la communication et diffusé en administration centrale, dans les services déconcentrés et l'enseignement agricole, un dépliant à vocation d'information et de sensibilisation sur les discriminations et sur la cellule.

### **Périmètre**

La cellule a en charge d'accueillir et instruire les signalements de discrimination. Elle n'a pas compétence pour examiner les signalements de harcèlements moral ou sexuel, relevant de la voie pénale et, à ce titre, de la protection fonctionnelle, ni les violences sexistes et sexuelles, incluses à ce stade dans le dispositif d'accompagnement des agressions.

Elle n'instruit pas le signalement lorsqu'une procédure juridique est déjà engagée (administrative et ou pénale).

Elle est destinée

- aux agents du MAA en structures MAA, y compris enseignement technique et privé temps plein,
- en principe hors DDI,
- en principe hors contractuels sur budget établissement (le dispositif est mis en place par l'employeur pour ses salariés, ces derniers sont donc hors champ), sauf lorsque le responsable de la discrimination est un agent MAA.

### **Organisation, fonctionnement**

Le fonctionnement est décrit par la NS 2018-291.

La cellule a assuré des fonctions plurielles de recueil de signalements de natures diverses, d'entretien, d'orientation, d'information et de conseil, de collecte d'informations, d'analyse et de caractérisation des faits, de recherche de solutions et en cas de caractérisation positive de discriminations, de demande de mesures correctives.

Lorsque les faits signalés sont hors de son champ d'action, elle a veillé à apporter dans toute la mesure du possible écoute, information, orientation et conseil, particulièrement en matière d'accompagnement médico-social local.

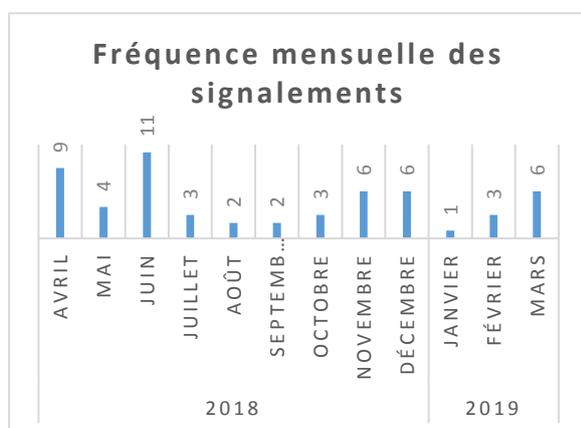
Depuis juillet 2018, un balayage mensuel des signalements a lieu au sein d'un groupe informel d'expertise pluridisciplinaire, tenu par le secret professionnel et par la confidentialité sur les données

personnelles. Il réunit auprès de la responsable de la cellule les hautes fonctionnaires à l'égalité diversité et au handicap, la responsable du réseau des assistant.e.s sociales.aux, le médecin conseiller technique du MAA, la responsable du bureau d'action sanitaire et sociale, la responsable du projet label, une personne du SRH en charge de questions juridiques. Cela a permis une analyse collaborative des situations anonymisées et des solutions d'accompagnement et contribué à une culture partagée.

### Bilan d'activité au 10 avril 2019

Au 31 mars 2019, la cellule a reçu 55 signalements au sens large : 43 signalements émanaient d'une personne s'estimant victime de discrimination ou de harcèlement moral, 7 signalements d'un tiers (épouses, avocat, association, représentant professionnel), 2 collectifs, 4 demandes d'information ou d'avis.

Les signalements arrivent essentiellement par courriel. (42 courriels, 10 appels, 3 courriers).

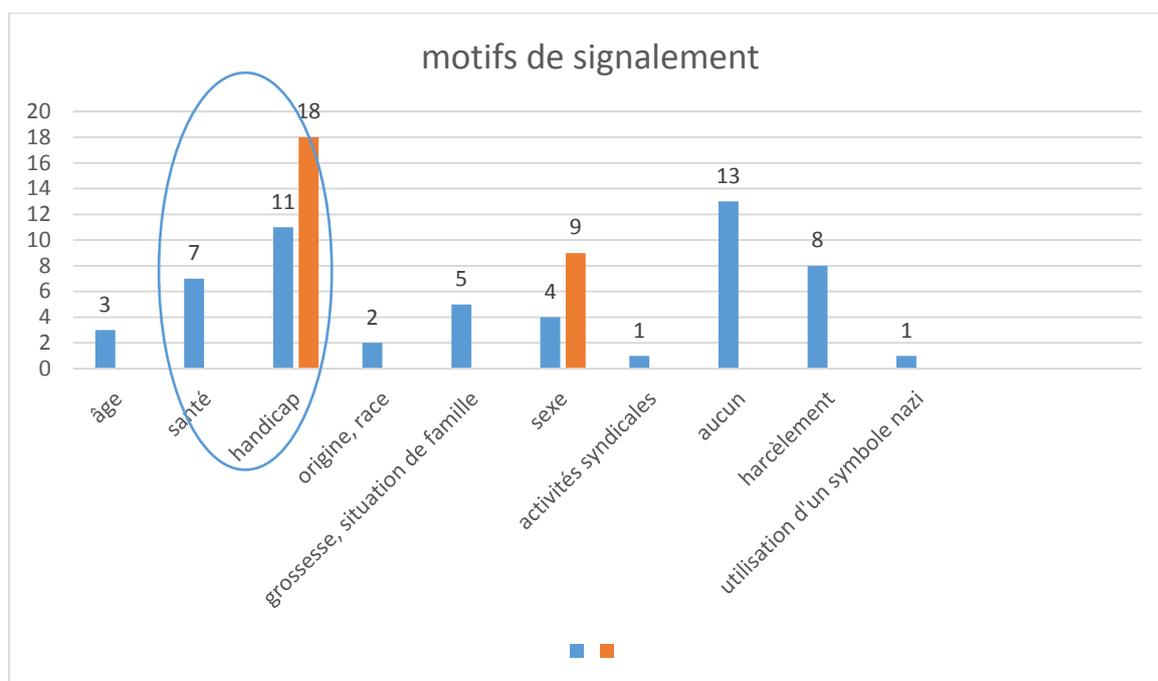


Leur fréquence est irrégulière. Si on peut attribuer l'importance relative des signalements d'avril et juin puis de novembre et décembre 2018 à la communication, elle semble depuis très variable, à l'instar de ce qui est observé dans d'autres ministères.

#### Motivations des signalements (toutes natures confondues, y compris demandes d'information et d'avis)

33 d'entre eux concernaient une potentielle discrimination fondée sur un critère au moins, dont l'état de santé et le handicap pour 18 d'entre eux et des situations ayant à voir avec l'égalité femmes-hommes pour 9 d'entre eux : 5 en relation avec la grossesse, la situation de famille, 3 pour propos ou usage de stéréotype sexistes, 1 pour sexisme supposé.

Parmi les 22 autres signalements, 8 faisaient état de harcèlement moral émanant de collègues (3), de la hiérarchie (3) d'un extérieur (1), 14 étaient motivés par des situations ressenties comme injustes, inéquitables, des conflits sans critère discriminant, et parmi eux 3 sortaient du cadre de la rationalité.



**Les signalements avaient pour cadre de mise en cause** l'administration centrale dans 6 cas, les services déconcentrés dans 18 cas : 7 DRAAF/DAAF et 11 DDI, l'enseignement technique agricole dans 27 cas, l'enseignement supérieur agricole dans 1 cas, un opérateur dans 1 cas, une collectivité territoriale dans 1 cas.

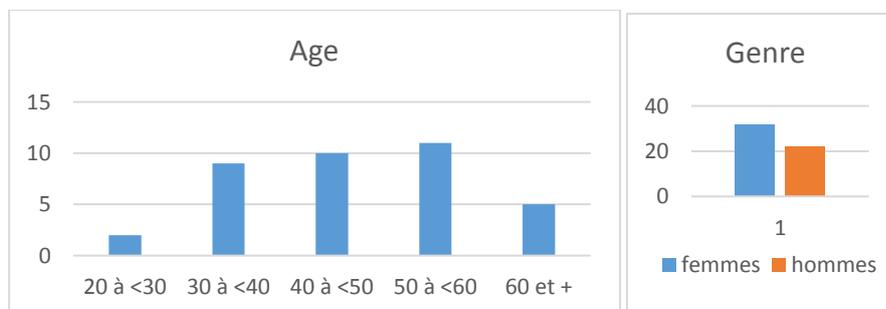
**Le contexte des signalements** était pour 14 cas en lien avec l'accès ou le maintien dans l'emploi : mobilités, concours, titularisation, détachement, fin de contrat.

Pour 14 cas le signalement prenait sa source dans un environnement relationnel présenté comme dégradé, voire conflictuel, avec des collègues, la hiérarchie, les deux, des personnes extérieures.

Dans 12 cas il était en relation avec l'accompagnement de personnes « à surveillance particulière » : aménagement de poste, retour à l'emploi, dans 9 cas en relation avec la reconnaissance de l'investissement professionnel : promotions, primes, 4 cas dans des contextes professionnels divers : octroi de congés, gestion du temps de travail, reprise d'ancienneté, menace de sanction disciplinaire, 1 cas en lien avec un outil de communication.

*(A noter que certains signalements relèvent potentiellement de situations mixtes).*

### Typologie des signalants ou personnes concernées par le signalement



32 étaient des femmes et 22 des hommes. Ils étaient âgés pour l'essentiel d'entre eux de 30 à 60 ans, répartis de manière à peu près égale dans les 3 décades.

38 signalements émanaient de titulaires, 6 de CDI, 5 de CDD.

La proportion importante de **catégories A** est en relation directe avec les signalements dans le secteur de l'enseignement technique agricole (23 sur 27), alors que les personnes de catégorie B étaient plutôt dans les services déconcentrés et les C, très minoritaires, réparties dans tous les secteurs.

### **Traitement et suites données aux signalements**

Tout signalement donne lieu à une première analyse, un accusé de réception et, lorsqu'il s'agit d'un signalement à caractère individuel, d'éléments d'information, d'orientation ou de réponse dans les limites permises par la modalité de saisine et les informations obtenues.

Un ou plusieurs entretiens sont mis en place si nécessaire et sous réserve que le signalant donne suite.

Lorsque la cause de saisine est hors champ, ou lorsqu'une action judiciaire et/ou un recours sont déjà engagés, la cellule n'instruit pas le signalement et en informe la personne. Elle veille autant que possible à l'orienter vers un accompagnement et s'assure dans les cas d'expression de détresse, notamment lors des entretiens, que la personne n'est pas isolée.

Une préoccupation majeure est en effet de s'assurer que la personne dispose d'un accompagnement local, médico-social notamment ou de l'y orienter, lorsque la situation ou le ressenti exposés en laissent supposer le besoin.

En fonction des faits et des éléments collectés, la cellule demande à l'alertant l'autorisation de lever la confidentialité dans le cadre strictement nécessaire à l'instruction : demande d'expertise ou d'éclairage complémentaire, puis sur confirmation de son accord, contact avec l'autorité responsable pour engager l'instruction et, en cas de caractérisation, transmettre conclusions et demandes de mesures.

### **Instruction, caractérisation**

A 3 reprises, la nature du signalement a conduit la cellule à ne pas donner suite au signalant mais à s'assurer de l'existence d'un accompagnement.

31 signalements ont nécessité la mise en place d'un, parfois deux entretiens approfondis.

Parmi ceux-ci, 10 signalants ont souhaité apporter un témoignage a posteriori et avoir une écoute sans donner suite, ou bien ont demandé une analyse et des conseils sans intervention de la cellule.

La cellule n'a pas instruit dans 6 cas où une procédure juridique, pénale et /ou administrative, était déjà engagée, ni dans 3 cas où il n'y a pas eu de saisine individuelle.

6 cas de discrimination ont été caractérisés, tous sur un critère de santé et/ou handicap, dont 1 par le défenseur des droits.

1 signalement relevait de l'usage de stéréotype sexiste (signalement collectif), 1 autre de propos sexistes (demande d'avis).

Les faits n'ont pas été étayés pour 6 signalements, la caractérisation n'a pas été retenue après instruction pour 8 autres.

Certaines situations ont trouvé une issue favorable ou sont en voie de résolution par l'autorité responsable en lien avec la personne et n'ont pas conduit à caractérisation.

Dans 25 situations examinées, les faits se situaient hors champ de la discrimination et/ ou de la compétence de la cellule.

### Accompagnement et suivi par la cellule

Information, recommandations, conseil aux démarches.

Orientation et vigilance sur la prise en charge locale (en particulier médecine de prévention, accompagnement social).

Si nécessaire, demande d'expertise, saisine ou information de l'IGAPS, du responsable hiérarchique.

Demande de mesures correctives (sauf refus de l'agent ou interruption de l'action)

Suivi de court-moyen terme

### Suites données après caractérisations

critère de caractérisation	de	contexte		suites données
santé	2	Mobilité	1	Refus de l'agent de donner suite
		Demande de promotion	1	Action interrompue en cours d'instruction
handicap	4	Besoin d'aménagement de poste	3	Mesures correctives (aménagement de poste)
		titularisation	1	Action judiciaire et du DD en cours : pas d'instruction cellule
usage de stéréotype sexiste	1	communication	1	demande de mesure corrective

### Constats

A la lumière de cette première année expérimentale, les constats saillants sont les suivants :

Les motifs de signalements se concentrent sur très peu de critères : essentiellement santé-handicap et dans une moindre mesure inégalités femmes hommes alors que d'autres n'apparaissent absolument pas.

Les motifs en relation avec la santé ou le handicap sont la première cause des signalements et la seule pour tous les cas où une discrimination a été caractérisée.

A cet égard, le ministère a anticipé les recommandations du défenseur des droits en matière d'aménagement de poste pour l'accueil des personnes souffrant de handicap. Cependant, les situations observées sont fréquemment celles où le handicap est peu ou pas apparent et se traduit surtout par des problèmes de santé ou, plus souvent encore, en est issu. Dans ces cas, la question de l'aménagement de poste paraît se poser de manière plus complexe que pour des besoins d'aménagements ergonomiques physiques : il apparaît plus difficile, pour les personnes concernées, comme pour les responsables des structures et les médecins de prévention, d'objectiver la situation de manière à identifier les solutions raisonnables adaptées aux besoins de l'agent et soutenables par la structure. Cela suppose un échange dans un esprit de co-construction.

Dans le cadre de l'important dispositif de sensibilisation et de formation en cours de déploiement, l'attention des responsables (SG et dirigeants) pourrait être appelée sur les dispositifs spécifiques aux personnes relevant d'une surveillance particulière ainsi que sur les modalités de recours concrètes et efficaces à la médecine de prévention. Il apparaît notamment souhaitable d'intégrer un focus sur ces sujets aux parcours de professionnalisation des futurs encadrants.

La part de signalements hors champ des discriminations est en proportion importante. Ils relèvent d'incompréhensions de décisions perçues comme injustes ou comme un déficit de reconnaissance, certains ayant pour toile de fond des situations relationnelles dégradées, voire de conflits, avec des collègues ou avec un responsable hiérarchique.

La proportion non négligeable de signalements pour un motif de harcèlement moral, souvent du fait de situations conflictuelles enkystées conjuguées à des problèmes de santé, plaide pour une prise en compte aussi précoce que possible sur la base de faits et éléments objectifs à l'instar de ce qui est proposé en cas de signalement de discrimination. Une telle analyse offrirait l'opportunité d'objectiver et réguler une majorité d'entre elles en amont.

A cet égard, il conviendrait de clarifier, s'agissant des différents réseaux d'accompagnants, ce qui relève de la discrimination, du harcèlement moral, des violences sexistes et sexuelles, de manière à ne pas générer de confusion et être en mesure d'informer et accompagner les personnes de manière adaptée.

Enfin, l'écoute est une dimension importante et parfois la seule demande. C'est le cas pour une part des signalements relative à des faits anciens ou résolus. La demande porte alors sur une écoute afin d'être entendu et pouvoir passer à la suite.

A la lumière de ce premier retour d'expérience, comme de l'évolution du contexte, l'élargissement du champ de prises en charge par la cellule apparaît aujourd'hui souhaitable.

La montée en compétences techniques et juridiques nécessaires pour ce faire, justifiera alors de repenser les modalités d'organisation du dispositif de prise en charge dans le sens de sa professionnalisation, en recourant à des compétences externes spécialisées.