



LIMINAIRE CSA-FS du 19/09/2024 DÉCLARATION DE LA CGT DIRCOFI

En dépit d'un cadre juridique spécifique et des avancées réalisées au cours des dernières années, les discriminations restent une réalité dans la fonction publique. Selon des données établies par le Défenseur des droits, [près d'un quart des agents publics estiment avoir été confrontés à une discrimination en tant que victimes](#), et plus d'un tiers en tant que témoins.

Or aucun agent public ne doit subir des atteintes volontaires à son intégrité physique, des actes de violence, des menaces ou tout autre acte d'intimidation ([L.135-6 Code général de la fonction publique](#)).

En tant que représentants des agents publics, fonctionnaires et contractuels, nous avons constaté une forte dégradation du contexte social initiée par les débats sur la loi immigration et exacerbée par les dernières élections et la montée des discours d'extrême-droite dans l'espace public, qui s'est traduite par une [hausse des agressions racistes, homophobes](#) et transphobes.

Les HMI organisées durant cette période, en juin et juillet, ont permis à des collègues, en particulier les collègues racisés, de livrer des témoignages édifiants, exprimant une inquiétude bien compréhensible : alors que l'extrême droite se voyait déjà occuper le pouvoir, les menaces et les insultes se développaient à leur encontre dans l'espace public.

Au sein des services, cela a pu se traduire par :

- des propos ou actes discriminatoires contre des collègues racisés ou supposés musulmans,
- la crainte de certains collègues quant à la sécurisation de leur situation de travail,
- le désarroi des encadrants ayant à faire face à des situations de violences discriminatoires.

Cette situation génère un risque pour la santé mentale et physique des agents. Pour rappel, en plus des situations de [violences internes ou externes](#), la situation actuelle peut induire des risques socio-organisationnels (ou psychosociaux) induits par les [facteurs de risques](#) suivants :

- des exigences émotionnelles,
- des rapports sociaux dégradés, au travail,
- des conflits de valeurs, notamment pour les encadrants,
- de l'insécurité au travail, notamment pour les agents racisés.

En tant qu'employeur public vous avez la responsabilité de garantir la santé et la sécurité des agents ([L.811 du Code général de la fonction publique](#)) et de lutter contre les discriminations au sein des services et de l'équipe de travail ([article L.131-1 à 131-13 du CGFP](#) et [article L. 1132-1 du code du travail](#)).

Au vu du contexte nous vous demandons :

- **d'évaluer les risques** en quantifiant les actes et propos discriminatoires commis contre des agents de la collectivité, y compris lorsqu'ils sont du fait des usagers, et en mesurant leur impact sur la santé et la sécurité de nos collègues, y compris d'encadrement,
- **de mettre à jour le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP)** (Circulaire 11 juin 2024 DGAFP),
- **de mettre à jour le programme annuel de prévention des risques (PAPRIPACT)** (Circulaire 11 juin 2024 DGAFP),
- **de mettre en œuvre les mesures de prévention des actes discriminatoires parmi lesquels :**

→ la sensibilisation de l'ensemble des agents,

→ la formation des encadrants ([articles L. 4141-1 à 4 du code du travail](#)) et des non encadrants,

→ la communication sur les mesures de prévention et de prise en charge des actes et propos discriminatoires.

- **de vous assurer de l'affichage obligatoire :**

→ de l'article du code du travail relatifs à la lutte contre les discriminations au travail ([article L. 1132-1 du code du travail](#)),

→ des coordonnées du Défenseur des droits ([article D. 1151-1 du code du travail](#))

→ des coordonnées de l'inspection du travail ([article D. 4711-1 du code du travail](#))

Les agents publics victimes de discrimination peuvent également saisir le dispositif de signalement interne mis en place par leur employeur ([loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, notamment l'article 80](#)).

À ce titre, nous vous demandons de faire connaître auprès des services et des collègues les coordonnées du référent national Diversité-Égalité professionnelle de la DGFIP ainsi que les coordonnées de la référente locale en poste au niveau interrégional.

De même, nous vous demandons de faire la promotion de la [Cellule de signalement des discriminations et des violences sexistes et sexuelles](#), et de faire connaître les modalités de contact de la cellule d'écoute psychologique.

Nous vous rappelons que cette alerte vaut information sur l'existence d'un risque pour les agents et le collectif de travail.

À ce titre nous vous informons qu'en l'absence d'action de prévention de votre part, **nous prendrons nos responsabilités** en mettant en œuvre les moyens dont nous disposons pour garantir la sécurité de nos collègues, y compris la mise en œuvre d'enquêtes de la Formation Spécialisée du CSA local, l'interpellation de l'ISST et de l'assistant de prévention.