

IR DSU - Atelier GRH

Introduction : G Calvès, experte

Interlocuteur atelier et animation : Noémie Michelin / Philippe Rigollier

Rapporteur : Sophie Ebermeyer/ Noémie Michelin

Nous avons opté pour la distinction interne/externe de la question de la PLCD portée par une collectivité locale.

- Le niveau "interne" a soulevé les axes suivants:

- Les leviers/arguments à utiliser
- formation/sensibilisation/ mobilisation
- actions de PLCD connexes à la formation

- Le niveau "externe" a fait émerger les aspects suivants:

- Accompagnement des TPE
- Action de « Promotion de la diversité » et/ou de « l'égalité de traitement »
- Actions positives

I) Au niveau interne.

Il apparaît que la mise en œuvre de la PLCD en interne rencontre des résistances inattendues. En effet les collectivités ne sont pas naturellement –comme on pourrait le supposer de par leur caractère « républicain »- plus favorables au traitement des discriminations que les entreprises.

Néanmoins, certain(e)s DRH se mobilisent lorsqu'ils(/elles) perçoivent l'enjeu de sécurisation des pratiques (en référence au cadre de loi notamment l'aménagement de la charge de la preuve). En outre la PLCD relégitime l'action de la DRH à travers leur expertise de recherche de critères objectifs et légaux par rapport à une activité professionnelle qu'elle peut traduire en recherche de compétence.

Cependant, il faut être vigilant sur le fait que la mise en œuvre de cette démarche n'aboutisse pas seulement à une production d'outil de GRH « vertueux » qui masque des pratiques qui n'évoluent pas vers l'objectifs recherchés (être plus juste)

Par ailleurs l'action de LCD interroge les modes de management des collectivités qui semble se démarquer par une carence de l'évaluation, les difficultés de mobilité, le manque de clarté des règles de mobilités internes, qui peuvent nourrir à la marge une tendance à l'entre soi (information sur les métiers, les postes et les concours souvent réservés au tissu familial et relationnel des membres de la collectivité.

Aun niveau interne, nous avons identifié 3 axes de réflexion :

a) Travailler sur les arguments et/ou leviers pour faire « avancer » la PLCD

le levier du droit : informer sur les peines encourues, répéter que pour un élu c'est 5 ans d'inéligibilité / informer sur le développement des testing, l'action de la HALDE¹

¹ Bien qu'il n'existe pas de site internet de capitalisation sur la jurisprudence en matière de discriminations, les rapports annuels de la HALDE contiennent une partie « jurisprudences ».

la justice : la LCD c'est agir pour plus de justice

la compétence : les entreprises qui mentionnent la promotion de l'égalité et le recrutement sur compétences attirent plus de candidats compétents au profil « divers », qui auraient tendance par ailleurs, à se censurer dans leur recherche d'emploi.

l'exemplarité ou comment appliquer à son niveau la promesse électorale de PLCD : Attention toutefois au côté « moralisateur » car souvent même si une action de PLCD est lancée au sein d'une structure, il n'empêche pas que la discrimination persiste, et que l'on ne contrôle pas toutes les procédures de recrutement et de mobilité interne.

Attention également à ne pas utiliser cet argument seul car l'objectif n'est pas de faire de la PLCD pour « faire bien » mais pour plus de justice.

b) La formation/sensibilisation/mobilisation

Des syndicats : malgré l'engagement de syndicats nationaux depuis longtemps (CGT, CFDT,...) il apparaît qu'en pratique les syndicats portent peu la LCD du fait des réalités suivantes : l'égalité H/F peut tendre à faire baisser les salaires (de même le recrutement d'étrangers). Les emplois d'été réservés aux enfants du personnel : mesure discriminatoire mais à laquelle les syndicats sont plutôt favorables.

Du personnel de DRH (aménagement de la charge de la preuve qui conduit à formaliser les étapes du recrutement et de la mobilité interne).

Intégrer la PLCD dans les propositions annuelles de formation interne

c) Les actions/outils à mener parallèlement ou en amont de la formation :

Faire un diagnostic/état des lieux. : étape préalable utile qui peut avoir un effet levier (parfois dans le cadre de la GPEC).

Utiliser les outils de capitalisation d'Equal ESPERE pour mobiliser les équipes et introduire la LCD dans l'organisation du travail

Exemples : référents LCD, bibliothèque de cas,...

Mettre en place des procédures

Exemple :

-En entretien de recrutement informer chaque candidat que l'on ne posera pas de question sans rapport avec le poste, des critères discriminatoires sur lesquels il est interdit de recruter.

Donner les coordonnées de la HALDE au candidat qui peut signaler un cas de manquement d'un employeur à ces obligations.

-Avoir une fiche sur « que faire en cas de discrimination » disponible facilement par tous les agents de la collectivité (notamment sur l'intranet)

Signer un accord cadre ou un protocole

Bien qu'un protocole n'ait pas de valeur juridique (à la différence d'un accord cadre) il permet d'introduire cette question sur laquelle les syndicats peuvent être automatiquement saisis

Informers, ou faire signer un acte de prise de connaissance (charte de « bonne conduite »), lors de la prise de poste d'un agent susceptible de recruter et/ou être en relation avec des usagers, des obligations légales en matière de non discrimination.

2) Au niveau "externe"

Les actions évoquées concernent l'accompagnement des acteurs dans des démarches de LCD, passant parfois par (ou s'articulant avec) des actions positives, mais aussi via le

rapprochement employeurs et de publics qui ne serait pas forcément rencontrés autrement et qui permettent de casser les représentations réciproques. Elles prennent souvent le nom de « promotion de la diversité », ou « promotion de l'égalité ».

Toutefois les avis ont convergé vers l'importance d'utiliser ces termes en accroche, sans en faire toutefois un principe de fond qui doit rester « l'égalité de traitement » et/ou la « prévention et lutte contre les discriminations » auprès des partenaires.

Au niveau externe, nous avons mis en exergue 3 axes de développement:

a) L'accompagnement à la LCD au niveau RH des Très Petites Entreprises:

Exemple d'action : Equal Talent (Lorraine) : accompagnement à l'action de LCD dans la GRH des TPE, avec les organisations patronales et syndicales, l'ARACT, les OPCA afin que leurs conseillers soient formés à la LCD.

Le principal frein rencontré est la très faible représentation syndicale dans les TPE. Par ailleurs un travail important consiste à la déconstruction des arguments des employeurs par rapport aux clients et/ou aux personnels de l'entreprise.

b) Action de « Promotion de la diversité » et/ou de « l'égalité de traitement »

On observe globalement des réticences à la mesure de la diversité en interne, et il convient d'utiliser le diagnostic auquel les entreprises recourent plus facilement.

Comme exemple d'action :

-Plan d'action égalité FACE Toulouse :Accompagnement des entreprises signataires de la charte de la diversité, avec

-Formation obligatoire à la LCD des bistrotiers reprenant une licence 4 Nantes : en partenariat avec les organismes interprofessionnels.

-Charte de la nuit Lille, Nantes : introduction d'une clause de non-discrimination.

-Job dating : qui permettent à l'entreprise (en amont et/ou pendant sensibilisées à la thématique de la PLCD) et aux demandeurs d'emploi de se rencontrer. Ce qui n'aurait pas forcément eu lieu par les voies plus « classiques » du recrutement. Notamment chez les jeunes diplômés de ZUS.

c)Actions "positives" en direction des publics :

Toutes les actions positives s'exposent à la critique du favoritisme, de l'inégalité. C'est pourquoi il nous faut bien vérifier qu'elles émanent de directives gouvernementales pour les recontextualiser et légitimer leur mise en place. (comme l'accès à la fonction publique des jeunes de ZUS via les contrats PACTE.)

Attention aux actions positives « sauvages » qui au-delà du caractère illégal qu'elles revêtent, peuvent favoriser une certaine ethnicisation des métiers.

Ce que l'on observe par exemple dans la fonction animateur de quartiers (diagnostic sur Autun et Reims : les personnes d'origine étrangère ou supposée telle ont été fléchées sur des postes animateurs de quartier).

Le risque est de ne pas choisir sur les compétences, et de mettre la personne en échec sur le poste qui a fortiori peut renforcer les préjugés négatifs des salariés à l'égard du candidat.

Remarque : la spécificité du champ du handicap.

Rappel des quotas à atteindre dans les 2 ans: 3,6 % dans le secteur public, 2,5 dans le privé

Les limites des actions positives :

Certaines actions positives se sont mutées en expériences..négatives : recrutement de travailleurs handicapés n'ayant pas les compétences qui se retrouvent en difficulté sur le poste mises en difficultés ou mettent le service en difficulté et dans l'incapacité de gérer des relations de travail qui deviennent tendues

Beaucoup de travailleurs handicapés ne se déclarent pas comme tels : d'où l'intérêt de travailler sur cette question en interne (au regard de l'accès aux droits et des quotas à atteindre) ; à cet égard, les postes aménagés et les postes réservés relèvent de deux logiques tout à fait différentes.

La loi 2005 propose le droit à la compensation, il peut être intéressant de mieux le faire connaître aux salariés (y compris ceux qui ne sont pas déclarés handicapés).