

Madame la Directrice des Ressources Humaines Groupe,

La CGT a à cœur de lutter contre toute forme de discriminations. Ce combat doit mobiliser toutes les parties prenantes. Aussi, nous alertons la délégation employeur du Groupe Groupama, sur les pratiques discriminatoires qui ont cours au sein de notre Groupe.

Ainsi, la délégation CGT observe une recrudescence de situations de discriminations raciales au sein du Groupe Groupama. Pour exemple, nous suivons de près des cas bien précis au sein de GMA et de Groupama d'OC, situations d'autant plus perturbantes puisqu'elles concernent des élus et que les éléments de preuves « écrites » ont été produits établissant sans conteste les faits.

Nous vous rappelons que l'employeur est tenu de réagir à toute situation discriminatoire et de garantir des conditions de travail de nature à préserver la santé physique et mentale et la sécurité au travail des salariés (Articles L 4121-1 et suivants du code du travail).

Plus nous communiquons sur le sujet et plus nous recevons des messages de collègues indiquant avoir vécu des réflexions, des blagues sur leur origine. Cette forme de racisme « ordinaire » a tendance à se banaliser et à sous-estimer la souffrance de celles et ceux qui vivent ou ressentent le racisme. Le racisme ne s'arrête pas aux portes de l'entreprise.

Ce constat fait écho avec de multiples études sur le sujet tels que ceux du défenseur des droits ou de la CNCDH.

En présence de situations discriminatoires, l'entreprise se doit de prendre des mesures énergiques et immédiates.

Il ne faut pas se voiler la face, surtout lorsque que l'on connaît les précédents. Ainsi, le « Ferme ta gueule sale nègre » entendu dans un passé proche à Groupama Antilles Guyane reste gravé dans toutes les mémoires. Plus récemment, une plainte pour discrimination raciale à l'emploi a été déposée auprès de la Procureure de la République par un député de l'Assemblée Nationale, suite à la publication d'une offre d'emploi Groupama. Ces quelques exemples, ainsi que les situations encore en examen, doivent conduire à une prise de conscience sur la nécessité de mettre en place une procédure « rapide » et très « cadrée » pour lutter contre toutes les discriminations dénoncées, qu'elles soient racistes, sexistes, homophobes, par l'âge ou selon l'état de santé. Ces actions doivent être suivies voire amplifiées au sein du Groupe.

Pour lutter contre ces formes de discrimination, la délégation CGT souhaite vous proposer quelques pistes à partager permettant de traduire en actes, la volonté de la direction de lutter contre les discriminations :

- 1- Appliquer à la lettre les dispositions des accords existants au sein du Groupe,
- 2- Adopter un savoir être :
 - a. Apporter immédiatement un soutien sans faille de la direction pour tout salarié signalant des actes discriminatoires dans son environnement professionnel, comme le prévoit le Code du travail,
 - b. Supprimer la discrimination à la promotion et briser le « plafond de verre »,

- c. Garantir la mise sous protection des victimes par l'entreprise et ne pas inverser les rôles (la victime devient personae non grata au sein de son service parce qu'elle a eu le courage d'en parler),
- 3- Mettre en place un savoir faire :
- a. Prévoir un process (étapes par étapes) qui s'enclenche immédiatement (Jour J de la l'alerte donnée par le salarié) avec un rétroplanning clairement défini,
 - b. Initier une campagne de sensibilisation qui illustre la banalisation des situations de discrimination au sein de l'entreprise les comportements à adopter, sous forme de vidéos diffusées dans les locaux, de e-learning, autre....
 - c. Prévoir un accompagnement pédagogique pour les salariés proférant des propos racistes ou relevant d'un autre type de discrimination, dans le but de rétablir une sérénité au sein du service concerné,
 - d. Prévoir des sanctions disciplinaires pour les salariés persistant dans les actes discriminatoires.

La CGT Groupama affirme sa volonté indéfectible à partager cette cause avec toutes les parties qui le souhaitent, tout autant, elle insiste sur la nécessité d'aboutir à des mesures construites en collaboration avec la direction de l'entreprise.

Pour finir, nous affirmons le soutien, plein et entier de la délégation CGT à l'égard des salariés et de nos camarades, victime d'actes discriminatoires.

Dans ce cadre, nous souhaitons connaître vos réactions à nos propositions, afin d'établir au plus vite un plan d'actions visant à démontrer la mobilisation de toutes et tous.

Nous vous remercions de l'intérêt que vous portez à ces situations et nous vous prions d'agréer, Madame la Directrice des Ressources Humaines Groupe, nos salutations distinguées.