

**UFICT-CGT DE LA COMMUNAUTE URBAINE DU GRAND REIMS**  
**Le syndicat CGT spécifique aux cadres A, B et Agents de maîtrise**



<https://ufictcgtgrandreims.fr/> - [ufict.cgt@grandreims.fr](mailto:ufict.cgt@grandreims.fr) – 06 28 07 40 54

Reims, le 29/08/2024

A monsieur le Maire de Reims,  
Président du Grand Reims

**Objet : Alerte écrite sur l'existence de risques de discrimination pour les agent-es des Administrations territoriales Rémoises.**

Monsieur le Maire – Président,

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.

Ainsi, selon des données établies par le Défenseur des droits, **près d'un quart des agent-es public-ques estiment avoir été confronté-es à une discrimination en tant que victimes, et plus d'un tiers en tant que témoins.** Source : <https://www.defenseurdesdroits.fr/10e-barometre-de-la-perception-des-discriminations-dans-lemploi-410>

Or, aucun-e agent-e public-que 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](#)).

Comme d'autres observateurs, en tant que représentant-es des agents public-ques (fonctionnaires et contractuel·les), 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 et LGBTQIA+phobes.

Sources : [https://www.lemonde.fr/emploi/article/2024/07/10/le-racisme-au-travail-de-plus-en-plus-desinhibe\\_6248283\\_1698637.html](https://www.lemonde.fr/emploi/article/2024/07/10/le-racisme-au-travail-de-plus-en-plus-desinhibe_6248283_1698637.html) et <https://tetu.com/2024/06/12/justice-condamnation-quatre-jeunes-extreme-droite-fans-bardella-agression-homophobe/>

**Considérant, ces éléments l'Union Générale des Ingénieurs Cadres et Techniciens (UGICT-CGT) qui regroupe 80 000 cadres de tous les secteurs professionnels (Privé et public) a décidé de mener une campagne de sensibilisation et d'action portant sur la montée des discours discriminatoires au sein des collectifs de travail .**

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

- Des propos ou actes discriminatoires contre des collègues étranger-es ou français-es maghrébin-es, noir-es, asiatiques, musulman-es, juifs-ves, chrétien-nes et/ou des collègues LGBTQIA+, de la part de collègues ou d'usagers,
- La crainte des collègues étranger-es quant à la sécurisation de leur situation de travail,
- Le désarroi voire le choc psychologique des encadrant-es ayant à faire face à des situations de violences discriminatoires exprimées contre elles/eux.

**Cette situation engendre un risque pour la santé mentale et physique des agent-es public-ques de la collectivité, de l'administration et des établissements publics.**

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 au travail dégradés,
- Des conflits de valeurs, notamment pour les encadrant-es,
- De l'insécurité de la situation de travail, notamment pour les salarié-es étranger-es.

Source : <https://www.inrs.fr/risques/agressions-violences-externes/ce-qu-il-faut-retenir.html> et <https://www.inrs.fr/risques/psychosociaux/facteurs-risques.html>

En tant qu'employeur public vous avez la responsabilité de garantir la santé et la sécurité des agent-es territoriaux-iales ([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 agent-es, y compris lorsqu'elles sont du fait des usager-es, 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](#) et [Décret n° 2022-395 du 18 mars 2022 relatif au document unique d'évaluation des risques professionnels et aux modalités de prise en charge des formations en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail par les opérateurs de compétences](#)),
- **De mettre à jour le programme annuel de prévention des risques (PAPRIACT)** conformément à l'[article R. 4121-2 du code du travail](#) et intégrer cet enjeu dans les plans de prévention des entreprises sous-traitantes ou établis avec nos entreprises donneuses d'ordres ([articles R. 4512-1 et suivants du code du travail](#)),
- **De mettre en œuvre les mesures de prévention des actes discriminatoires parmi lesquelles :**
  - La sensibilisation de l'ensemble des agent-es,
  - La formation des encadrant-es ([articles L. 4141-1 à 4 du code du travail](#))
  - La communication sur les mesures de prévention et de prise en charge des actes et propos discriminatoires,
- **D'assurer aux collègues étranger-es la prise en charge par l'employeur des procédures administratives** sécurisant leur régularisation, en tenant compte des délais de traitement de la préfecture,
- **De vous assurer que les procédures de recrutement, de rémunération, de sanction ne soient pas discriminatoires**, conformément à ce que prévoient les [articles L. 1131-1 à L. 1132-2 du code du travail](#).
- **De vous assurer de l'affichage obligatoire :**
  - De l'article du code du travail relatif 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 agent-es public-ques 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](#)).**

**A ce titre, nous vous demandons de faire connaître auprès des services et des collègues les coordonnées du référent signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexiste.**

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

Notre courrier s'inscrit, au demeurant, dans l'histoire organisationnelle des administrations territoriales rémoises qui disposait d'une mission interne de lutttes contre les discriminations portée par 3 cadres A et 1 agente de catégorie C. Mission qui malheureusement a disparu.

Nous vous prions d'agréer, Monsieur le Maire-Président, l'expression de nos salutations.

L'UFICT-CGT du Grand Reims