

# GUIDE AIDE DET POUR L'APPLICATION DU DECRET EMPLOIS SENSIBLES

NOVEMBRE 2017

DIFFUSION RESTREINTE [DET]

Reproduction limitée. Ce document ne doit être communiqué qu'aux personnes définies par le rédacteur.

## RAPPEL = TRAITEMENT DES SITUATIONS DE NON-RESPECT DES PRINCIPES DE LAÏCITE ET DE NEUTRALITE

### Une volonté affirmée des présidents des EPICS

Le Président et le Président délégué du Directoire de SNCF ont rappelé dans un courrier du 2 novembre 2015 à tous les salariés du Groupe public ferroviaire que les principes de neutralité religieuse s'y appliquent de plein droit comme dans toute entreprise chargée d'une mission de service public. Cette obligation de ne pas manifester ouvertement ses croyances au travail est, avec les principes d'égalité, de solidarité et de respect mutuel, une des conditions de réussite du « Vivre ensemble » au sein des équipes. Ils ont rappelé qu'il était de la responsabilité des managers de faire respecter ces principes et de sanctionner quand une situation de non-respect de la laïcité est avérée. **L'inobservation des principes de laïcité et de neutralité relèvera systématiquement d'une procédure disciplinaire sollicitant l'avis d'un conseil de discipline si la phase de dialogue avec le/la salarié-e échoue.** Pour aider les managers, l'EPIC SNCF a mis en place des outils et une cellule multi-compétences dédiée.

### Les référentiels et outils managériaux

- **Le référentiel Ressources humaines « Principes de comportement, prescriptions applicables au personnel »** (RH0006), édité en 2015 énonce que « Tous les salariés doivent, dans le cadre de leur activité professionnelle, respecter le droit applicable dans leur environnement de travail, les engagements contractuels pris et se conformer strictement aux dispositions du système de prescription de SNCF. » (article 2.2).
- **La Charte éthique du groupe SNCF** (RA00024), éditée le 1<sup>er</sup> janvier 2017, réaffirme les 11 principes que le groupe ferroviaire s'engage à respecter. « Assumer les devoirs spécifiques liés aux missions de service public » dont fait partie la laïcité, est l'un de ces principes.
- **La fiche n°7 de l'Ethique en pratique** : « Principes de laïcité et de neutralité au sein du groupe public ferroviaire » permet d'aborder concrètement et synthétiquement (avec définition, exemples et situations pratiques) les questions de laïcité et de neutralité.
- **Le Guide « Principes de laïcité et de neutralité au sein du Groupe Public Ferroviaire »** diffusé début 2014 aux managers et responsables RH. Ce document très complet a pour vocation d'aider la ligne managériale dans le traitement des situations liées à la manifestation de convictions religieuses.
- **Le kit RH « Manager la diversité et la mixité »** aide les managers à sensibiliser leurs collaborateurs/trices à la prévention des discriminations et aux règles du «vivre ensemble», l'entreprise a regroupé dans un kit intranet des outils pédagogiques prêts à l'emploi : des guides, une vidéo du président de SNCF, un serious game « ProDiversité » pour lutter contre les stéréotypes.
- **Le guide « La diversité, notre atout »** (accessible sur le site sncf.com et sur l'intranet) donne les clés sur les enjeux de la diversité au sein du GPF.

## GESTION DES DOUTES

### La radicalisation en entreprise

La radicalisation peut-être définie comme « le processus d'adoption d'une croyance extrémiste incluant la volonté d'utiliser, de soutenir ou de faciliter la violence comme méthode de changement de la société »<sup>1</sup>. Elle doit être distinguée de la pratique religieuse.

Attention, il est important de ne pas confondre le « fait religieux » et le phénomène de radicalisation qui peut être de nature politique ou religieuse et se révéler dangereux.

### Ce que dit la loi

La radicalisation n'est pas définie clairement par la loi. S'il est impossible pour une entreprise de licencier un salarié fiché S pour radicalisation, la Loi Savary met en place des mesures de gestion du personnel en fonction des résultats d'enquêtes administratives.

### Comment distinguer une pratique fondamentaliste du phénomène de radicalisation ?

Tableau de synthèse des signaux de basculement – extrait du CIPDR (Comité Interministériel de Prévention de la Délinquance et de la Radicalisation)

DOMAINES	INDICATEURS	INDICES REPERABLES
Rupture	Comportement de rupture avec l'environnement habituel	<b>Signaux forts</b> : clivage exacerbé entre les hommes et les femmes – intérêt soudain pour les armes <b>Signaux faibles</b> : modification des humeurs, exaltation, fuite dans l'imaginaire et la virtualité, perte des affects, indifférences
	Changement d'apparence (physique, vestimentaire)	<b>Signal fort</b> : modification soudaine et apparaissant comme non cohérente pour l'entourage (passage à des signaux de religiosité forts : barbe, voile intégral, djellabas, ou volonté de dissimulation)
	Pratique religieuse hyper ritualisée	<b>Signaux forts</b> : agressivité ou hostilité pour un motif religieux <b>Signaux faibles</b> : interdits alimentaires étendus à l'entourage
Environnement de l'individu	Environnement social	<b>Signaux faibles</b> : difficulté d'intégration
	Traits de personnalité	<b>Signaux faibles</b> : revendication à être vu, remarqué, provocation
Théories et discours	Théories complotistes et conspirationnistes	<b>Signaux forts</b> : double discours, admiration, vénération des terroristes <b>Signaux faibles</b> : allusion à un complot judéo-maçonnique – changement de vocabulaire et de sémantique employés
	Changements de	<b>Signaux forts</b> : menace de la France et de l'Etat – soutien

<sup>1</sup> Définition tirée du Centre de Prévention contre la Radicalisation des Individus (CAPRI), association laïque et apolitique régie par la loi de 1901, financée par l'Etat et les collectivités locales.

	comportements identitaires	aux djihadistes – hostilité à l'occident – discours antisémites – dénonciation de façon véhémente de ceux qui ne partagent pas leur foi (les autres musulmans, les personnes d'autres confessions ou sans confessions) – absence d'expressions autonomes, auto-récitation, discours instrumentalisés – distinction entre les bons et les mauvais musulmans (impis, takfir...) <b>Signaux faibles</b> : rejet ou remise en cause de l'autorité – attitude discriminatoire vis-à-vis des femmes
	Prosélytisme	<b>Signaux forts</b> : Activité prosélyte en vue de radicaliser son entourage voir d'un recrutement – incitation au départ vers la Syrie (Hijra : retour en terre d'islam) voire à l'action violente
Techniques	Usage des réseaux virtuels ou humains	<b>Signaux forts</b> : Changements réguliers de puces téléphoniques – fréquentation de sites internet et des réseaux sociaux à caractère radical ou extrémiste <b>Signaux faibles</b> : communications compulsives par sms, courriels, twitts
	Stratégies de dissimulation / duplicité	<b>Signaux forts</b> : Découverte de cartes d'itinéraire et de brochures de voyages vers la Syrie – <i>historique de consultations de sites internet radicaux</i>

## Qui contacter pour signaler un enfreint à la Laïcité ou en cas de doute de radicalisation ?

### ENFREINT A LA LAICITE

+ Signalement via l'alerte Ethique ou la ligne managériale

### DOUTE

+ Signalement au Directeur Zonal Sûreté (DZS)

+ Si le salarié concerné occupe un emploi sensible, une demande d'enquête administrative au SNEAS du Ministère de l'Intérieur pourra être engagée. Le DET sera conseillé par une Cellule multidisciplinaire composée des DRH, Ethique, Sûreté, Relations Sociales et Juridique.

## TRAITEMENT DES SITUATIONS REPREHENSIBLES AU PLAN PENAL

Certains faits (apologie du terrorisme, incitation à la haine, consultation de sites interdits, prosélytisme, discrimination envers les femmes...) peuvent faire l'objet de sanctions disciplinaires voir de sanctions pénales.