FÉDÉRATION COTE D'OR
la ligue de l'enseignement
un avenir par l'éducation populaire

SITUATION 1 : LAÏCITÉ & SIGNES RELIGIEUX DANS LA SALLE

Vous animez une journée de formation au CNFPT sur « Les fondamentaux du statut de la fonction publique ». Le groupe est composé de 16 agents territoriaux de divers horizons : collèges, écoles, voirie, médiathèques… Une des participantes contractuelles de médiathèque porte un voile couvrant ses cheveux.

En début d'après-midi, au moment d'un échange informel sur « les obligations des agents publics », une participante, fonctionnaire titulaire, interrompt brutalement la discussion et lance à voix haute :

« Excusez-moi mais ce n'est pas normal qu'on soit en service public et qu'on porte un voile ! Vous enfreignez la loi ! »

Malaise général. Regards vers vous, le formateur / la formatrice. La personne visée semble déstabilisée.

À votre avis, qui est concerné ici par le principe de neutralité religieuse ? Le port d'un signe religieux par une stagiaire est-il contraire aux règles du service public ? Quelle posture adopter en tant que formateur.ice face à ce type de remarque en public ?

Réponse :

Le principe de neutralité religieuse s'impose :

- au CNFPT en tant qu'établissement public,
- au formateur ou à la formatrice, qui représente l'institution pendant l'action de formation.
- aux stagiaires qui restent soumis aux obligations des agents publics, y compris au principe de laïcité.

Conformément à la charte du CNFPT, les stagiaires agents publics sont tenus de respecter le principe de laïcité, notamment par l'absence de prosélytisme ou de comportements perturbant le bon déroulement de la formation.

Posture attendue du / de la formateur.ice :

- Stopper immédiatement la mise en accusation
- Rappeler le cadre CNFPT
- Ne pas trancher à chaud devant le groupe
- Discussion individuelle avec la participante

SITUATION 2 : HANDICAP ET INCLUSION

Vous êtes formateur.ice au CNFPT. À 9h précises, tout le monde est là sauf une : Claire, qui arrive à 9h30, visiblement essoufflée, avec des cernes et l'air un peu égaré. Elle s'excuse à voix basse et s'installe au fond de la salle. Vous ne faites pas de remarque mais notez ce retard dans la feuille de présence.

Dans la matinée, Claire semble fatiguée et baisse souvent la tête. Elle ne prend quasiment pas la parole, mais prend des notes. Pendant l'atelier en sous-groupes, vous passez parmi les tables. Claire vous interpelle discrètement : *« Excusez-moi… Je suis atteinte d'un syndrome de fatigue chronique. Je n'ai pas de reconnaissance RQTH, mais j'ai des douleurs diffuses et parfois du brouillard mental. Je suis venue parce que c'est important, mais j'aurais besoin de faire une pause allongée pendant le déjeuner. Est-ce que je peux utiliser une salle au calme ? »*
Sur le moment, vous êtes pris de court. Vous n'aviez pas prévu cette situation. Vous lui répondez vaguement : *« Je vais voir ce que je peux faire, mais je ne sais pas s'il y a de salle libre… »* Claire hoche la tête sans insister.

L'après-midi, vous sentez un flottement dans le groupe. Certain.es semblent juger son comportement. Vous commencez à ressentir un malaise diffus : vous avez l'impression d'avoir mal géré la situation, mais vous n'êtes pas certain de ce que vous auriez dû faire.

En tant que formateur.ice, que faites-vous et quelle posture tenez-vous face à ce type de situations ? Avez-vous pour obligation de lui fournir l'accès à une salle ? Quel discours tenez-vous au groupe ?

Réponse :

La situation décrite relève :

- d'un handicap invisible (syndrome de fatigue chronique),
- déclaré spontanément par la stagiaire,
- sans reconnaissance administrative (RQTH), ce qui n'empêche en rien la prise en compte de ses besoins.

Posture attendue du / de la formateur.ice :

- aménagement raisonnable, la RQTH n'est pas une condition préalable car l'aménagement raisonnable repose sur :

    - la faisabilité,
    - la proportionnalité,
    - l'absence de contrainte excessive pour l'organisation.

Obligation de moyens, pas de résultat.

SITUATION 3 : DISCRIMINATION RACIALE IMPLICITE

Vous êtes formateur / formatrice pour des RH, DRH, agents en charge de recrutement dans le cadre d'une formation « Prévention des discriminations dans la fonction publique ».

Pendant un atelier en sous-groupe, un participant dit à voix haute :

« Honnêtement, un candidat qui s'appelle Mohamed, c'est compliqué pour l'intégration dans nos équipes.» Rires gênés. Une des participantes, semble très mal à l'aise. D'autres hochent la tête. Le groupe semble attendre votre réaction.

En tant que formateur.ice, comment réagissez-vous ?

Réponse :

Dans la fonction publique :

- l'origine, le prénom, l'appartenance réelle ou supposée à un groupe ethnique sont des critères strictement interdits,
- toute décision de recrutement fondée sur ces critères est illégale,
- même lorsqu'elle est justifiée par des arguments organisationnels ou relationnels.

L'argument de "l'intégration dans l'équipe" n'a aucune valeur juridique.

Le propos :

- banalise un stéréotype racial,
- peut légitimer des pratiques discriminatoires,
- crée un malaise dans le groupe (rires gênés, silence, inconfort),
- risque d'installer une norme implicite si le formateur ne réagit pas.

Le silence vaudrait validation tacite.

Posture attendue du / de la formateur.ice :

La réaction doit être immédiate, calme et structurante, sans mise en accusation personnelle.
- Stopper le propos et recadrer factuellement
- Nommer le mécanisme, pas la personne
- Réinstaller le cadre professionnel

Collectivement, sans revenir sur l'auteur du propos :

- interroger collectivement les critères légitimes de recrutement,
- distinguer :
  - faits objectivables / représentations,
  - gestion d'équipe / préjugés.

SITUATION 4 : PRÉNOM D'USAGE ET PRONOM CHOISI

Vous êtes en train d'animer une formation CNFPT auprès d'un groupe de 15 personnes dont des agents administratifs et quelques encadrant.

Après un tour de table, vous commencez à distribuer la feuille d'émargement, lorsque l'un des participants, inscrit sous le prénom "Céline Dupont", lève la main avec calme :
*«Excusez-moi… Je me permets une précision. Je suis actuellement en transition de genre. Je préfère qu'on m'appelle **Alex** et qu'on utilise le pronom **"il",** s'il vous plaît. Le prénom sur la fiche ne correspond plus à mon identité. »*
Cette information n'a pas encore été transmise au service administratif, le changement n'a donc pas été fait sur les différents documents du CNFPT.

Le silence s'installe. Vous sentez une gêne dans la salle. Plusieurs stagiaires regardent leur

feuille. Une participante chuchote à sa voisine : *« Ah... je croyais que c'était une femme. »* Alex garde son calme mais baisse un peu les yeux.

Vous sentez que la situation peut facilement dégénérer en malaise ou en stigmatisation.

Que faites-vous en tant que formateur.ice CNFPT ? Devez-vous respecter le nouveau prénom/pronom du stagiaire ? Quelle posture adoptez-vous avec Alex / avec l'ensemble du groupe ?

Réponse :

La situation concerne :

- l'identité de genre d'un stagiaire,
- un prénom d'usage et un pronom choisi,
- dans un cadre de formation professionnelle CNFPT.

L'identité de genre est un critère protégé par la loi.
Toute mise à l'écart, refus ou traitement défavorable lié à ce motif peut constituer une discrimination.

Posture attendue du / de la formateur.ice :

Le formateur / la formatrice doit respecter le prénom et le pronom demandés ? Même si :

- l'état civil n'est pas encore modifié,
- les documents administratifs du CNFPT ne sont pas à jour,

- Réagir immédiatement, calmement et sans dramatiser
- Poser un cadre collectif clair
- Adopter une posture de soutien discret auprès d'Alex

Le respect du prénom d'usage et du pronom relève de la dignité de la personne et du cadre non discriminatoire**.**

Distinction importante à rappeler (si nécessaire) :

- Les documents administratifs (émargement, attestations) peuvent temporairement rester au nom d'état civil.
- Les interactions pédagogiques, orales et relationnelles, doivent respecter le prénom et le pronom demandés.

Cette distinction permet de sécuriser le cadre sans exposer la personne.

L'absence de réaction ou une hésitation :

- laisse s'installer un malaise,
- peut être perçue comme une validation implicite des remarques,
- expose la personne à une stigmatisation durable dans le groupe.