



**CENTRES DE GESTION DE LA FONCTION  
PUBLIQUE TERRITORIALE DU PUY-DE-DÔME  
ET DE L'ALLIER**

**RAPPORT DU  
RÉFÉRENT LAÏCITÉ**

**Année 2023**

*Janvier 2024*

Au cours de l'année 2023, le référent laïcité nommé par les Présidents des Centres de Gestion de la Fonction Publique Territoriale du Puy-de-Dôme, en mai 2022, et de l'Allier, en août 2023, a été saisi de quatre demandes d'avis. Ce volume est relativement bas, ce qui s'explique par deux déterminants principaux : d'une part, la publication d'informations générales ou plus particulières et la diffusion de la résolution de cas anonymisés dans les services et établissements affiliés, ce qui concourt à une auto-formation et une expertise interactive ; d'autre part, l'absence de problèmes majeurs, ce qui n'exclut pas des demandes d'information, de clarification et de formation interne, ce que nous verrons en fin de rapport.

<b>Mois</b>	<b>Demandes d'avis</b>
Mars	1
Juin	1
Octobre	1
Novembre	1
<b>Total</b>	<b>4</b>

Les quatre demandes provenaient du département du Puy-de-Dôme. Le référent a cependant reçu une demande d'assistance de la part d'un service des ressources humaines de l'Allier, département dans lequel est envisagé une formation sur l'éthique laïque au sein des collectivités territoriales, dans les prochains semestres.

Par principe, il est répondu à toutes les demandes par écrit, sous la forme d'une lettre officielle transmise à l'adresse électronique du demandeur et dans un délai tout au plus égal à une semaine. Il est en effet considéré que la réponse adressée peut être utilisée par le demandeur dans un cadre administratif de gestion, tant auprès des supérieurs hiérarchiques directs que de l'exécutif politique, et que, par ailleurs il peut y avoir parfois un caractère d'urgence.

Les quatre cas traitent manifestement de matières différentes. Toutefois, elles se rejoignent sur l'application du principe de neutralité pour les agents, les stagiaires et, second sujet central et récurrent dans d'autres départements, les limites de la liberté d'expression des usagers, mineurs ou majeurs.

Les quatre objets particuliers traités sont les suivants : un recrutement dans un E.P.H.A.D., l'accueil d'un stagiaire, l'inscription d'un usager dans un centre de mineurs, et un règlement de service.

Le port d'un calot de chirurgien peut être interprété par un résident d'E.P.H.A.D. ou un visiteur comme un détournement de l'interdiction réglementaire et jurisprudentielle des signes religieux ostensibles dans les services publics, cette pratique ornementale n'étant en plus pas ordinaire dans ce type d'établissement, à la différence des hôpitaux. Toute personne à recruter doit suivre le règlement intérieur de l'établissement ou, à défaut, celui de la collectivité dans lequel est précisé que le principe de neutralité préside pour tous les agents et, en premier lieu, celles et ceux qui sont en contact avec le public, en l'espèce un public fragile et qui ne dispose pas toujours de l'ensemble de ses facultés intellectuelles, cognitives et psycho-sociales.

L'application du principe de neutralité est également effectif pour un élève qui effectue un stage d'observation dans un service. L'élève demeure, durant la période de formation en milieu professionnel ou la séquence d'observation en milieu professionnel, sous statut scolaire et, en conséquence, sous la responsabilité du chef d'établissement et du maître de stage. Il est néanmoins placé pendant ces périodes dans un environnement professionnel, et non scolaire. Ainsi, les dispositions de l'article L. 141- 5-1 du Code de l'éducation (interdiction des signes religieux ostensibles) ne s'appliquent pas à l'élève d'un établissement scolaire public lorsqu'il effectue un stage dans une entreprise ou une séquence d'observation en milieu professionnel. Toutefois, pendant cette période de formation professionnelle en entreprise ou de séquence d'observation en milieu professionnel, l'élève stagiaire doit se soumettre au règlement intérieur de l'entreprise (article D. 124-4 du Code de l'éducation) ou du service administratif qui est notamment régi par plusieurs dispositions relatives à la neutralité des agents de l'État. L'élève en stage, même sous statut scolaire, peut porter le voile ou autre signe religieux dès lors que l'entreprise l'autorise : or là non. Le principe de neutralité prime donc, d'autant plus s'il est en présence d'usagers (Charte de la laïcité dans les services publics).

Un troisième cas porte sur l'inscription d'une jeune fille de 13 ans dans un établissement relevant des Accueils collectifs de mineurs (A.C.M.). L'adolescente porte le voile. La réglementation des A.C.M. est encadrée par deux textes généraux, les articles L.227-1 à L.227- 12 et les articles R.227-1 à R.227-30 du Code de l'action sociale et des familles. Le Conseil des sages de la laïcité a en outre publié un vademecum « Laïcité et expression de convictions de nature politique, philosophique et religieuse en accueils collectifs de mineurs à caractère éducatif Conseil des sages de la laïcité - DJEPVA Vademecum 9 décembre 2020 mis à jour mars 2022 ». Il en ressort que les règles applicables dépendent du statut de l'organisateur, des encadrants, du public accueilli, de la qualification de la mission confiée à l'organisateur et, le cas échéant, des locaux utilisés. En l'espèce, il est plus qu'urgent de ne pas faire porter les échanges sur la nature du couvre-chef et plus largement sur un choix vestimentaire qui pourrait faire l'objet de qualification de signe religieux, et de potentielle discrimination. En effet, l'obligation de neutralité ne concerne pas les familles dans les A.C.M., et la laïcité stricte des usagers, existante effectivement dans les établissements scolaires, n'est pas encore étendue aux A.C.M. De plus, les semaines d'été ne pourront pas être prises en compte comme celles de déploiement d'activités périscolaires, où la laïcité scolaire peut être appliquée. Trois déterminants peuvent conduire néanmoins au refus motivé de l'inscription : premièrement, l'existence d'un règlement intérieur de la structure, ou d'une convention entre la structure et la Communauté de communes, dans lequel sont explicitement mentionnées des conditions d'une plus stricte neutralité dans l'expression de la liberté religieuse ou considérée comme telle des usagers ; deuxièmement, une démarche explicitement séparatiste et constatée en provenance de la famille à l'inscription : « je ne veux pas que ma fille s'assoie à côté d'un garçon » ; « s'il y a une activité piscine, trouvez-moi obligatoirement une autre activité » ; troisièmement, le signe religieux est associé à des signes de radicalités, en l'espèce relatifs à l'islamisme ou à une pratique prosélyte (« ma fille ne peut marcher sans son coran »). L'inclusion de cette jeune n'est donc pas opportune. À l'avenir, si la structure craint une récurrence de ce type d'espèce, il est possible de rédiger une charte des usagers, en bonne intelligence avec la Communauté de Communes, ou de faire signer un texte dans lequel la neutralité est très encouragée (« la plupart des activités dispensées s'adressent à tous les mineurs »).

Le quatrième cas portait sur la rédaction du règlement intérieur d'une collectivité. L'obligation de neutralité des agents publics est effectivement un principe important à rappeler. Le règlement intérieur permet de déterminer des règles et, plus largement, fixer un cap. Il est notamment nécessaire d'exprimer explicitement les terrains d'application de ce principe et bien entrer en conformité avec la loi du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires et les jurisprudences ultérieures, tout en ne marquant pas de discrimination confessionnelle : « À l'intérieur des bâtiments communaux ou sur la voie publique, l'agent ne doit porter aucun signe distinctif, même

discret, pouvant être interprété comme la manifestation d'une appartenance religieuse (voile, bandana, « keshi » - sous-turban sikh, croix, kippa ou de tout autre signe religieux). Il ne doit pas non plus adopter un comportement prosélyte dans son service ou au contact d'usagers. Cette interdiction vaut quelles que soient les fonctions exercées, au contact ou non du public, pendant le temps de travail et sur le lieu de travail ».

Le référent laïcité a également aidé à la rédaction de contenus à destination de D.R.H. afin d'explicitier le principe de laïcité, et préparer la formation des personnels, un désir perceptible dans plusieurs demandes particulières, au-delà de la journée de la laïcité qui constitue un rendez-vous structurant des intentions collectives. Ceci montre le désir persévérant d'une formation interne en ces matières, et la nécessaire hybridité de cette mission, entre expertise pratique et théorique.

**Le référent laïcité placé auprès des Centres de Gestion  
du Puy-de-Dôme et de l'Allier,**

A handwritten signature in black ink, consisting of a vertical line on the left, a curved line that loops back to the left, and a horizontal line extending to the right.

**Julien BOUCHET**