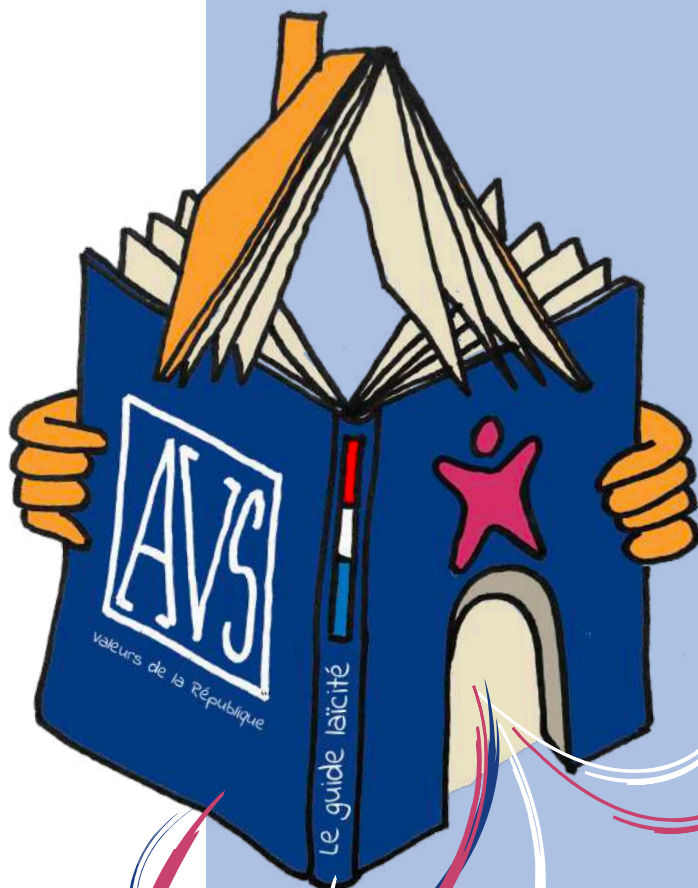


LE GUIDE

REPÈRES
CONCERNANT
L'EXPRESSION
DES CONVICTIONS
PHILOSOPHIQUES,
POLITIQUES
ET RELIGIEUSES

Faire Vivre la laïcité

dans les structures
de l'animation de la vie sociale



Faire Vivre la laïcité

dans les structures
de l'animation de la vie sociale



REPÈRES
CONCERNANT
L'EXPRESSION
DES CONVICTIONS
PHILOSOPHIQUES,
POLITIQUES
ET RELIGIEUSES

PRÉAMBULE



La laïcité est un principe républicain qui trouve son origine dans les philosophies des Lumières. Elle s'est développée au cours du 19ème siècle et est inscrite dans la Constitution française.

L'article 1er de la Constitution de la 5ème République l'exprime ainsi :

« La France est une République indivisible, laïque, démocratique et sociale. Elle assure l'égalité devant la loi de tous les citoyens sans distinction d'origine, de race ou de religion. Elle respecte toutes les croyances ».

La laïcité garantit à toutes les personnes la liberté de conscience, la liberté de croire ou de ne pas croire, ou encore de ne plus croire. Elle assure aussi le libre exercice des cultes, dans la limite de l'ordre public.

La branche Famille, composante de la Sécurité sociale, se fonde sur des valeurs humanistes et repose sur les principes fondateurs d'universalité, de solidarité et d'égalité ; **elle est une institution sociale qui partage les principes républicains.**

Les politiques sociales et familiales de la branche Famille participent activement à la solidarité nationale, en s'exerçant au quotidien dans l'attention portée à tous et particulièrement aux situations de vulnérabilité et aux difficultés que chacun peut rencontrer à tout moment. La solidarité, c'est aussi faire une place à chacun et garantir que des territoires, des quartiers, des lieux de vie ne restent pas en dehors de la protection sociale.

Attachée au bien vivre ensemble et à la mixité sociale, soucieuse de faire progresser l'égalité entre les femmes et les hommes, et considérant que l'ignorance de l'autre et l'intolérance constituent le terreau de tensions identitaires, la branche Famille s'engage à respecter et promouvoir les valeurs de la République.

C'est ainsi que dans le contexte très particulier de l'année 2015¹, le Conseil d'administration de la Caisse nationale des allocations familiales (Cnaf) a adopté **une Charte de la laïcité de la branche Famille² avec ses partenaires.**

L'ensemble des partenaires financés par la Cnaf et les Caisses d'allocations familiales (Caf), dont les structures de l'Animation de la vie sociale, s'engagent à respecter les principes portés dans cette Charte.

Face aux questionnements renouvelés autour du vivre ensemble, au développement de la visibilité et de l'expression religieuse et pour répondre aux interrogations et aux besoins exprimés par ses partenaires, la Cnaf a réalisé en 2019 un guide à destination des Etablissements d'Accueil du Jeune Enfant (EAJE) intitulé « Laïcité et gestion des faits religieux dans les établissements d'accueil du jeune enfant ».

A ce jour, pour répondre aux questionnements des professionnels et des gestionnaires des structures de l'animation de la vie sociale, il apparaît opportun de fournir un outil repère adapté à ce secteur d'intervention sociale. C'est l'objet de ce guide.

1. À la suite des attentats terroristes de début 2015, la branche Famille a adopté une Charte de la laïcité élaborée dans le cadre d'une réflexion collective associant les partenaires de sa politique familiale et sociale

2. ANNEXE 2

SOMMAIRE

Introduction	5
Objectifs et méthodologie d'élaboration	7
CONTEXTE GENERAL	9
1. Aujourd'hui : l'animation de la vie sociale	10
2. Laïcité, pour qui ? pourquoi ?	11
3. La Charte de la laïcité de la Branche Famille	12
FAIRE VIVRE LA LAICITE DANS LES STRUCTURES DE L'ANIMATION DE LA VIE SOCIALE	14
A Principes et règles communes	15
• Fiche n°1 - Comprendre le principe de laïcité	16
• Fiche n°2 - Aborder la laïcité dans les structures AVS	20
• Fiche n°3 - Les textes de référence dans l'environnement professionnel	22
B Les personnels	26
• Fiche n°4 - Les personnels du secteur public : une obligation de neutralité	28
• Fiche n°5 - Les personnels du secteur privé : droits et règles s'appliquant en matière de neutralité	30
• Fiche n°6 - Le principe de non-discrimination des personnels	32
• Fiche n°7 - Organisation du temps de travail et réalisation des activités	33
C Les usagers	34
• Fiche n°8 - Les usagers : les droits et règles qui s'appliquent	36
• Fiche n°9 - Interdiction du prosélytisme pour les usagers	37
• Fiche n° 10 - Les règles qui s'appliquent aux locaux	38
D Les membres élus, les bénévoles, les intervenants extérieurs	40
• Fiche n° 11 - Les règles qui s'appliquent aux membres élus, bénévoles et intervenants	42
E Les activités	44
• Fiche n° 12 - Les demandes de repas différenciés	46
• Fiche n° 13 - Les demandes liées à des fêtes ou des pratiques religieuses	47
• Fiche n° 14 - Les demandes de non-mixité dans les activités	48
★ Conclusion	49
@ Annexes	50
@ La Charte de la laïcité de la Branche Famille	51
@ La Charte de la laïcité dans les services publics	52
@ La Charte de la laïcité dans les écoles	53
@ Les principaux textes de référence	54
@ Outil méthodologique d'analyse de situation et des cas pratiques	56
@ Les notions clefs	62
@ Les réponses aux quiz	64
@ Les participants, contributeurs du guide	66

INTRODUCTION



Les structures de l'animation de la vie sociale, centres sociaux et espaces de vie sociale, sont des partenaires et des acteurs privilégiés du développement de la politique d'action sociale de la branche Famille.

Ce sont des équipements sociaux de proximité qui maillent le territoire national avec un réseau de plus de 3 700 structures agréées par les Caf³. Leur action repose sur une ambition forte, celle de contribuer à la cohésion sociale du territoire, en répondant aux problématiques sociales et aux besoins des habitants. La participation des usagers et la mobilisation des partenaires constituent l'une des spécificités de leur méthodologie d'intervention sociale.

Les structures de l'animation de la vie sociale se caractérisent par des finalités et missions communes, mais elles ont chacune « une personnalité » propre, résultat de l'environnement social et de l'histoire de leur territoire d'implantation, du mode de gestion et d'organisation, mais aussi des ressources dont elles disposent et des partenaires qui les soutiennent.

Elles sont implantées sur l'ensemble du territoire et notamment sur les territoires où la cohésion sociale peut être fragilisée. Dans toutes les configurations, les structures de l'animation de la vie sociale doivent faire face aux évolutions sociales. Parmi celles-ci, un des phénomènes relativement nouveaux est le développement de la visibilité et de l'expression de convictions identitaires ou religieuses, avec des revendications à caractère politique, philosophique ou religieux ; dans certains territoires, elles sont aussi confrontées à des situations de repli communautaire.

Ces situations conduisent à des tensions entre les groupes d'habitants qui elles-mêmes conduisent, au sein des équipes des équipements sociaux, à des questionnements sur l'attitude, la posture à adopter en cohérence avec les valeurs de référence, en particulier le respect des principes liés à la laïcité, mais aussi en veillant aux finalités d'insertion et de cohésion sociale.



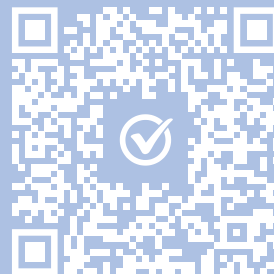
Les règles de droits s'imposent à tous mais doivent faire l'objet d'explications, afin d'en faire comprendre le sens et les finalités. L'objectif de ce guide est de donner des repères et des références, mais aussi d'apporter des éléments de réflexion pour résoudre des situations qui peuvent / pourraient devenir conflictuelles entre les différentes parties prenantes en présence, car les structures de l'animation de la vie sociale sont des lieux ressources pour accéder à des services ou à des activités diverses, ce sont aussi des lieux d'apprentissage de la tolérance et de la citoyenneté.

3. Données SENACS 2022



FLASHCODE

Afin de garantir la pérennité de ce guide, vous retrouverez ce flashcode tout au long de celui-ci. Il vous permettra de disposer d'un accès numérique, ainsi que d'une actualisation régulière de tous les éléments juridiques le composant.



L'objectif du guide est donner des points de repères juridiques et pratiques pour une application sereine des principes liés à la laïcité et aux valeurs de la République.

L'ambition est aussi de faire de ce guide un outil qui pourra nourrir la réflexion et le dialogue entre les gestionnaires, les directeurs et les salariés des structures, les élus, les bénévoles, les usagers, les professionnels des Caf, les partenaires de projet et les co-financeurs.

Résultat d'une réflexion collective, ce guide a été élaboré à partir des situations-types rencontrées dans les structures de l'animation de la vie sociale, en récapitulant les points de repères à prendre en compte, les références juridiques indispensables, en rappelant les préalables pour appréhender au mieux ces situations et leur contexte, et en restituant des modalités de résolutions de situations

Ainsi le guide propose une série de fiches permettant de trouver rapidement les informations ou points de repères utiles dans une situation professionnelle donnée. Certaines fiches sont de portée générale visant à comprendre le principe de laïcité, rappeler les préalables pour aborder les questions liées au principe de laïcité, répertorier les textes de références de l'environnement professionnel. Une série de fiches concernent l'application du principe de laïcité en fonction du statut des personnes ou des activités concernées.



Ce guide a été élaboré par la Caisse nationale des allocations familiales dans le cadre d'une démarche collective avec la contribution du réseau des Caf, en particulier des référents Laïcité, ainsi qu'avec la participation de représentants des associations ou fédérations partenaires dont vous trouverez la liste en annexe. Tous les contributeurs sont ici remerciés pour leur participation

ANIMATION DE LA VIE SOCIALE

Les centres sociaux
et espaces de vie sociale

Les associations



Les caisses
d'allocations familiales

Les collectivités
territoriales et l'État

CONTEXTE GÉNÉRAL

L'animation de la vie sociale et les questions relatives au respect des principes liés à la laïcité et aux valeurs de la République.



Les structures de l'animation de la vie sociale et le soutien de la branche Famille

L'animation de la vie sociale est un champ d'intervention sociale qui trouve ses origines dans des initiatives privées de la fin du XIX^{ème} siècle avec le développement de « maisons sociales », lieux de vie et de coopération, espaces de rencontres entre personnes de milieux différents. Ces structures, devenues des centres sociaux, connaissent un véritable essor après 1945 et particulièrement dans les années 60, dans le cadre des politiques sociales d'accompagnement des phénomènes d'urbanisation massive, de transformation du monde rural et d'évolution de la société.

Depuis le début des années 1970, par délégation de l'Etat, la Cnaf et les Caf ont été positionnées comme un acteur central de ce champ d'intervention sociale.

A la convergence de la quasi-totalité des thématiques d'intervention, les structures de l'animation de la vie sociale, principalement représentées par les centres sociaux et les espaces de vie sociale, sont des leviers privilégiés pour déployer les politiques de la branche Famille. Les Caf, compétentes pour l'agrément des structures, mettent en œuvre un accompagnement de proximité et soutiennent financièrement ces équipements sociaux en concertation avec d'autres partenaires financeurs.

Pour la branche Famille, les textes de référence concernant les structures de l'animation de la vie sociale (AVS) sont les circulaires Cnaf publiées en 2012 et 2016⁴ qui précisent entre autres, les conditions d'agrément et de financement par les Caf.



4. Circulaire Cnaf 2012-013 relative à l'Animation de la vie sociale – Cnaf – 20 juin 2012
Circulaire Cnaf 2016-005 relative à l'agrément des structures d'animation de la vie sociale – 16 mars 2016



LE SECTEUR DE L'ANIMATION DE LA VIE SOCIALE

Il totalise plus de 3700 équipements de proximité, soit plus de 2300 centres sociaux et 1450 espaces de vie sociale, et compte environ 71 000 salariés, plus de 180 000 bénévoles et des millions de bénéficiaires.

PRINCIPES ET VALEURS PARTAGÉES

- Le respect de la dignité humaine
- La laïcité, la neutralité et la mixité
- La solidarité
- La participation et le partenariat

5. Cf définition en ANNEXE 6

Contexte général

AUJOURD'HUI : L'ANIMATION DE LA VIE SOCIALE



Les structures de l'animation de la vie sociale ont pour vocation d'apporter des réponses concrètes aux problématiques sociales d'un territoire ainsi qu'aux besoins et difficultés de la vie quotidienne des habitants et des familles.



➤ Bien que très diverses dans leur organisation et leur offre de services, les structures de l'animation de la vie sociale présentent des caractéristiques communes :

- Elles sont des lieux ressources qui proposent des services et activités à finalité sociale, éducative, culturelle ou de loisirs, ainsi que des actions spécifiques pour répondre aux problématiques sociales du territoire. Elles favorisent la participation active des usagers
- Elles ont une vocation globale, familiale et intergénérationnelle, et accueillent tous les habitants d'un territoire, en veillant à la mixité sociale

➤ Dans la perspective d'un bien « vivre ensemble »⁵ sur le territoire, les centres sociaux et les espaces de vie sociale, poursuivent les mêmes finalités en se référant aux besoins fondamentaux des personnes :

- L'inclusion sociale et la sociabilisation des usagers,
- Le développement des liens sociaux et la cohésion sociale sur le territoire,
- La prise de responsabilité des personnes et le développement de la citoyenneté de proximité.

Ce socle commun se décline différemment en fonction des territoires.

Le statut juridique du gestionnaire peut aussi avoir une influence : les associations, les collectivités territoriales, les Caisses d'allocations familiales, GIP, Scop, etc., des modes de gestion, parfois des contraintes qui peuvent influencer sur l'organisation et le déploiement des services et des activités.

Cependant quel que soit le statut du gestionnaire, les structures de l'animation de la vie sociale sont des lieux ressources associant professionnels et bénévoles, qui permettent aux habitants d'exprimer leurs besoins, et les aident à concevoir et à réaliser leurs projets, pour mieux vivre ensemble.

S'il y a consensus sur ce cadre de fonctionnement, la vie quotidienne des structures révèle parfois des situations complexes, entre usagers, bénévoles, professionnels, partenaires. Depuis quelques temps, les questions liées aux pratiques religieuses sont venues interroger les principes liés à la laïcité et aux valeurs de la République. Ces situations peuvent être source de tensions.

Contexte général

LA LAÏCITÉ, POUR QUI ? POURQUOI ?



La laïcité est un concept récent qui trouve ses fondements dans des périodes de tensions sociales, parfois violentes, en raison de la forte influence des représentants des pouvoirs religieux sur la vie des citoyens et sur les pouvoirs politiques.

La laïcité se concrétise par la loi du 9 décembre 1905, dite loi de séparation des églises et de l'État.

Ainsi la laïcité résulte de la volonté de réduire l'influence voire le pouvoir de l'Eglise catholique, sur les différents aspects de la vie des Français. ; elle pose le principe de la liberté de conscience de chaque citoyen et le principe de séparation des Eglises et de l'Etat.

La laïcité est un principe républicain qui permet aux citoyens de vivre dans une société apaisée qui respecte toutes les croyances et les convictions philosophiques, politiques et religieuses.

La laïcité garantit aux citoyens la liberté de pratiquer ou non une religion, elle garantit aussi la liberté d'expression de ses convictions, dans la limite de l'ordre public.

Aujourd'hui la France se caractérise par une diversité culturelle et spirituelle plus grande que par le passé. Des problématiques nouvelles sont apparues dans un contexte de montée de revendications communautaristes C'est pourquoi le principe de laïcité reste d'une grande actualité.

Les structures relevant de l'animation de la vie sociale se réfèrent depuis longtemps à la laïcité comme principe socle de leur projet social et leur organisation. Les circulaires Cnaf de référence ont posé ce principe comme incontournable, la Charte de la laïcité de la branche famille avec ses partenaires, renforce ce principe.

TRADUCTIONS ...

« *Intraduisible dans d'autres langues, le mot « laïcité » s'est formé au XIXe siècle sur un adjectif, « laïque ». Est laïque, selon le Littré, ce « qui n'est ni ecclésiastique ni religieux ». Le terme vient du grec « laos », qui signifie peuple, et le laïc s'oppose au « klerikos », le clerc. Le mot apparaît pour la première fois en 1871 à propos de l'enseignement scolaire, mais il est absent de la loi de 1905.* »

Il n'existe pas de définition univoque de la laïcité.

Au sens large, elle désigne la perte d'emprise de la religion sur la société, et est alors synonyme de « laïcisation » ou de « sécularisation ». En un sens plus étroit, et plus spécifiquement français, la laïcité signifie le refus de l'assujettissement du politique au religieux, et réciproquement. »⁶



6. www.vie-publique.fr/parole-dexpert/38312-letat-et-la-laicite

LA CHARTE DE LA LAÏCITÉ DE LA BRANCHE FAMILLE



Constituée d'un préambule et de neuf articles, elle permet de décliner le principe de laïcité et précise comment la laïcité est perçue et partagée dans les relations entre Caf et gestionnaires des structures et services financés par la branche Famille :

- ARTICLE 1
La laïcité est une référence commune
- ARTICLE 2
La laïcité est le socle de la citoyenneté
- ARTICLE 3
La laïcité est garante de la liberté de conscience
- ARTICLE 4
La laïcité contribue à la dignité de la personne et à l'égalité des droits
- ARTICLE 5
La laïcité garantit le libre arbitre et protège du prosélytisme
- ARTICLE 6
La branche Famille respecte l'obligation de neutralité des services publics
- ARTICLE 7
Les partenaires de la branche famille sont acteurs de la laïcité
- ARTICLE 8
Agir pour une laïcité bien attentionnée
- ARTICLE 9
Agir pour une laïcité bien partagée



LA BRANCHE FAMILLE S'ENGAGE



La branche Famille assure une mission de service public. Elle se doit veiller au respect de la laïcité et des valeurs de la République au sein de son réseau.

Au cœur des politiques de solidarité, la branche Famille s'est engagée dès 2015 à promouvoir les valeurs de la République et à veiller au respect des principes liés à la laïcité dans le cadre des dispositifs et des actions qu'elle finance au titre de son action sociale.

La Charte de la laïcité, adoptée par le Conseil d'administration de la Caisse nationale des allocations familiales le 1er septembre 2015, est un texte de référence dans les relations qui lient les Caisses d'allocations familiales avec leurs partenaires d'action sociale.

Ces derniers s'engagent par la présente charte à respecter les principes de la laïcité tels qu'ils résultent de l'histoire et des lois de la République.

En préambule de sa Charte, La branche Famille et ses partenaires précisent que :

« l'ignorance de l'autre, les injustices sociales et économiques et le non-respect de la dignité de la personne sont le terreau des tensions et replis identitaires »



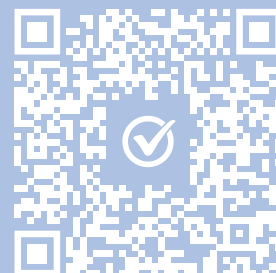
Article 1
La laïcité est une référence commune
Charte de la laïcité de la branche Famille avec ses partenaires

Article 7
Les partenaires sont des acteurs de la laïcité :
Charte de la laïcité de la branche Famille avec ses partenaires

« Les règles de vie et l'organisation des espaces et temps d'activités des partenaires sont respectueux du principe de laïcité en tant qu'il garantit la liberté de conscience. Ces règles peuvent être précisées dans le règlement intérieur. Pour les salariés et bénévoles tout prosélytisme est proscrit et les restrictions de port de signes, ou tenues, manifestant une appartenance religieuse sont possibles si elles sont justifiées par la nature de la tâche à accomplir, et proportionnées au but recherché ».

Faire Vivre la laïcité

dans les structures
de l'animation de la vie sociale



PRINCIPES ET RÈGLES COMMUNES

Faire vivre la laïcité dans les structures est une ambition historique des équipements qui, à travers leurs projets se questionnent à chaque renouvellement sur les axes prioritaires à mettre en œuvre pour répondre aux enjeux du vivre ensemble » sur leurs territoires.



Cet enjeu est sans cesse renouvelé au regard des évolutions sociales. Toutefois, un cadre légal existe. S'y référer permet le plus souvent de trouver des réponses aux questionnements suscités dans le quotidien de la vie des structures. Le connaître permet de poser un cadre sécurisant pour tous.

Le contenu du présent guide visent ainsi à aider les gestionnaires, directeurs, salariés, bénévoles en charge de la gouvernance des structures à se questionner et à répondre aux questions relatives au respect du principe de laïcité et à faire face aux situations concrètes rencontrées dans la vie quotidienne des équipements dans une logique de dialogue avec les personnes concernées.

Un certain nombre de principes généraux seront présentés. La grande majorité des règles qui s'appliquent est commune à l'ensemble des gestionnaires. Ainsi, ce guide présentera l'ensemble des règles générales (qui s'appliquent à tous) et des distinctions seront faites lorsqu'une différence existe, du fait du statut ou des missions de la structure.

En effet, le mode de gestion et les missions confiées entraînent des obligations différentes. Il convient ainsi de distinguer :

- La gestion par une personne morale de droit public (commune, communauté de commune, ...)
- La gestion par une personne morale de droit privé (le gestionnaire est une association, une société coopérative et participative, etc...)
- La gestion par une personne morale de droit privé missionnée pour réaliser une mission de service public (le gestionnaire est un organisme privé, il s'agit par exemple de structures en délégation de service public).

COMPRENDRE LE PRINCIPE DE LAÏCITÉ



La laïcité trouve ses fondements dans des moments particuliers, parfois violents de l'histoire de la France. Ces périodes sont propices à des idées nouvelles.



Des périodes clés de l'histoire
à connaître pour comprendre la laïcité :

• **Sous l'ancien régime,**

la monarchie est dite de droit divin, l'alliance entre le pouvoir et l'église structure l'organisation de la société. Le catholicisme est la religion officielle et les autres croyances n'ont pas le droit de s'exprimer.

• **Au 18ème siècle,**

les réflexions des philosophes des lumières sur la condition humaine amènent l'idée de combattre les oppressions religieuses et politiques.

• **1789,**

La laïcité prend corps avec la Révolution française (1789) qui met fin aux privilèges ecclésiastiques. La Déclaration des Droits de l'Homme et du citoyen proclame la liberté religieuse et le processus de laïcisation se poursuit avec la Constitution de 1791 qui acte la liberté de culte.

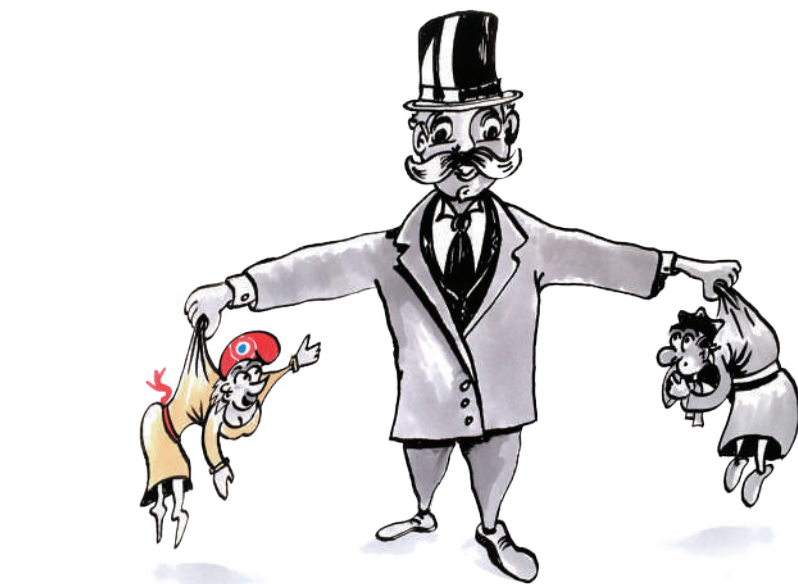
• **Sous la IIIème République,**

les lois Ferry (1882) introduisent la laïcisation de l'école publique et remplacent l'instruction morale et religieuse par l'instruction morale et civique.

• **La laïcité se concrétise par la loi du 9 décembre 1905** sur la séparation des églises et de l'État qui a pour conséquence la neutralité de l'État.

• **La Constitution 4 octobre 1958,**

rappelle dans son article 1 que : « la France est une République indivisible, laïque, démocratique et sociale. Elle assure l'égalité devant la loi de tous les citoyens sans distinction d'origine, de race ou de religion. Elle respecte toutes les croyances. ».



À SAVOIR

Des périodes violentes aux idées nouvelles :

les guerres de religions ont amené les réflexions sur la tolérance ; le siècle des lumières a vu le développement des principes de liberté, d'égalité, la mise en cause de la monarchie de droit divin.

La Déclaration des droits de l'homme et du citoyen garantit que « nul homme ne peut être inquiété pour ses opinions, même religieuses »

La laïcité est un principe républicain qui se fonde principalement sur la loi du 9 décembre 1905. Cette loi dite de séparation des Eglises et de l'Etat dispose dans son article 1er que « la République assure la liberté de conscience. Elle garantit le libre exercice des cultes sous les seules restrictions édictées ci-après dans l'intérêt de l'ordre public ».



La liberté de conscience
et la liberté de culte

• **La liberté de conscience,**

C'est la liberté de pensée, avoir des convictions philosophiques ou religieuses ; croire, ne pas croire ; changer de religion ; ne pas avoir de religion ; C'est le droit pour toute personne d'avoir les valeurs, les principes, les opinions politiques ou philosophiques, la religion et les croyances qu'elle veut. C'est aussi le droit de manifester ses convictions.

• **La liberté de culte,**

C'est le droit de choisir et / ou de pratiquer ou non une religion ; C'est le libre exercice des cultes mais aussi la liberté vis-à-vis d'une religion ; Personne ne peut être contraint au respect de dogmes ou des prescriptions religieuses.



Il convient de distinguer la liberté de pensée et la liberté d'expression, c'est-à-dire la possibilité de manifester ses opinions. Si la première est absolue, la seconde fait l'objet de restrictions notamment pour garantir le respect de l'ordre public.

La liberté d'expression est l'une des premières conditions de l'exercice de sa citoyenneté.

Les questions relatives à l'expression de convictions se sont développées ces dernières années, mais peut-on tout dire ?

La liberté d'expression des convictions philosophiques, politiques ou religieuses dans l'espace public est garantie sous réserve du respect de l'ordre public.

- La liberté de manifester ses convictions / ses opinions est un droit fondamental qui peut faire l'objet de restrictions en certaines circonstances ; ces restrictions doivent alors être justifiées et proportionnées au but recherché (article L.1121-1 du Code du travail).
- La liberté d'expression trouve notamment des limites dans le cadre du respect de l'ordre public et de la protection des droits d'autrui. Ainsi, sont proscrits : la diffamation, l'injure, l'atteinte à la vie privée, la provocation à la haine ou la violence, les provocations à la discrimination.

Cas pratique

L'actualité s'invite au centre social

Lors des accueils libres, les salariés de la structure constatent que les échanges entre les habitants génèrent des tensions. Les échanges autour de l'actualité sont intenses.

Certains voudraient proscrire toute discussion d'ordre politique pour éviter les conflits, d'autres y voient une occasion de débattre qu'il ne faudrait pas restreindre.

Les visions autour des différents modes éducatifs, de la place de la femme dans la société, du rapport au travail se confrontent dans des débats vifs où certains ont des difficultés à se faire entendre et comprendre.

Après échange avec les participants et l'équipe, il est fait les constats suivants :

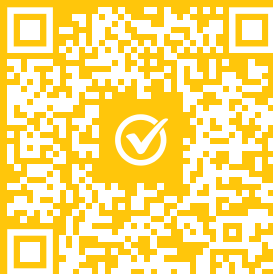
- Les accueils libres sont des groupes qui évoluent selon les séances ; ils sont composés de personnes qui parfois, ne se connaissent pas.
- Les professionnels en charge de cet accueil sont différents selon les créneaux ; les règles liées au groupe ne sont pas toujours posées de la même façon.

Après un travail de réflexion en interne, une conférence débat est proposée aux professionnels, bénévoles, habitants sur le thème : « la liberté d'expression : c'est quoi ? peut-on tout dire ? » ; cette conférence débat était co-animée par un sociologue et une juriste.

À SAVOIR

Au sein des structures de l'animation de la vie sociale, afin d'offrir à chacun un cadre propice à sa participation, il est attendu de :

- Ne pas exercer d'action de prosélytisme (défini comme la tentative de recruter des adeptes, d'imposer ses convictions)
- Ne pas perturber le service.
- Ne pas troubler l'ordre public.



COMPRENDRE LE PRINCIPE DE LAÏCITÉ

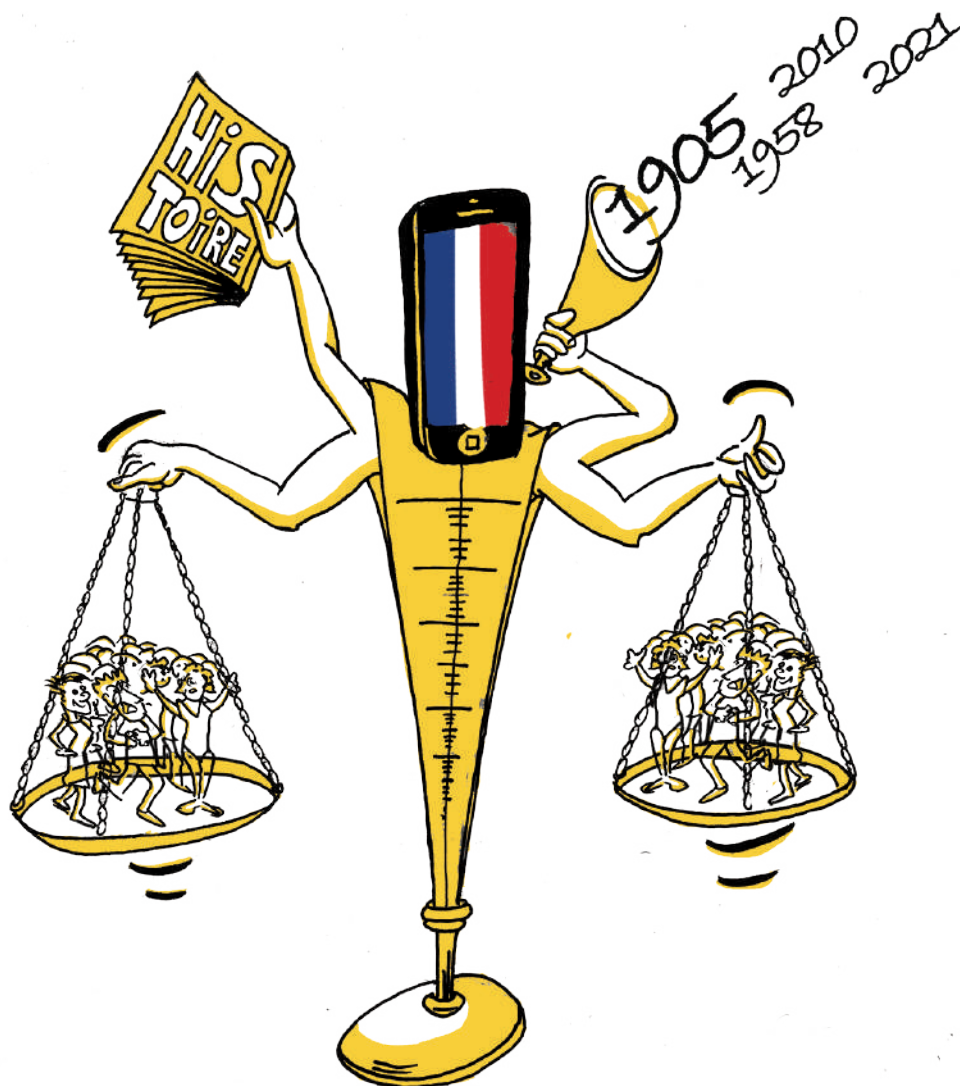
L'Égalité de tous devant la loi

La République laïque assure l'égalité des citoyens, l'égalité étant un principe fondateur à valeur constitutionnelle.

Tous les citoyens sont égaux devant la loi et le service public, quelles que soient leur religion ou leurs croyances. Les usagers du service public soient traités avec impartialité, sans discrimination ;

La loi est identique pour chacun et les services de l'Etat, des collectivités ou encore des organismes assurant une mission de service public, sont dans l'obligation de traiter les situations des usagers sans discrimination.

Et réciproquement, nul ne peut se prévaloir de ses opinions et appartenances philosophiques, politiques ou religieuses, pour se soustraire à la règle commune ou pour demander un traitement particulier.



À SAVOIR

Une discrimination se définit comme une inégalité de traitement à situation comparable fondée sur un critère interdit par la loi dans un domaine prévu par celle-ci (dont l'accès aux services publics et privés).

Il existe plus de 25 critères reconnus que sont l'âge, le sexe, l'origine, l'appartenance vraie ou supposée à une ethnie/nation/ prétendue race, la grossesse, l'état de santé, le handicap, les caractéristiques génétiques, l'orientation sexuelle, l'identité de genre, les opinions politiques/ philosophiques, les croyances ou appartenances religieuses, la situation de famille, le nom, le lieu de résidence, les mœurs, la perte d'autonomie...

Toutefois, des différences de traitement peuvent être admises sous certaines conditions (par des exemples des critères peuvent être définis pour compenser certaines difficultés sur des dispositifs éducatifs, sociaux etc...).

La séparation des Églises et de l'État

Dans le contexte du début du 20ème siècle, le moyen le plus efficace pour garantir la liberté de conscience, était d'instaurer la séparation entre les Eglises et l'Etat.

C'est ainsi que la loi de 1905, précise dans son article 2 que « la République ne reconnaît, ne salarie, ni ne subventionne aucun culte », et instaure ainsi de nouveaux rapports entre les institutions publiques et des organisations religieuses.



Au regard des Eglises

L'État s'abstient d'intervenir dans les affaires des Eglises et dans le fonctionnement des organisations religieuses ; il ne salarie et ne subventionne aucun culte à l'exception de l'Alsace-Moselle et de certaines collectivités ultra-marines.

La puissance publique a cependant pour mission de veiller à ce que les pratiques religieuses ne contreviennent pas à l'ordre public.

La neutralité de l'Etat à l'égard des religions implique le respect de toutes les religions, l'absence d'un culte officiel et garantit le libre exercice des cultes. L'évolution notable est que la neutralité de l'Etat implique l'égalité de tous les citoyens devant la loi, sans distinction de religion.

Au regard des citoyens

La séparation des Églises et de l'État entraîne la neutralité de l'État, des collectivités et des services publics. Les fonctionnaires, les agents des services publics ou des organismes assurant une mission de service public, ont une obligation de neutralité, ils ne peuvent manifester leurs convictions philosophiques, politiques ou religieuses, dans l'exercice de leurs fonctions.

Ce que confirme un avis du Conseil d'Etat de mai 2000 qui précise que dans le cadre du service public, le principe de laïcité fait obstacle au droit de manifester ses croyances religieuses.

POUR LE RESPECT DES PRINCIPES DE LA RÉPUBLIQUE

En 2021, l'Etat a souhaité renforcer sa politique en réponse au phénomène de repli communautaire et de séparatisme en promulguant avec la loi du 24 août 2021 confortant le respect des principes de la République (loi CRPR).

Cette comprend trois axes :

- L'entrave aux initiatives contraires aux fondements de la République,
- Le développement d'actions favorisant l'égalité des chances,
- Des mesures favorisant la structuration de l'islam de France.

Elle introduit la notion de Contrat d'engagement républicain qui vise à s'assurer que les associations et fondations bénéficiant de subventions ou d'un agrément de l'Etat respectent le pacte républicain.

Ce contrat comporte les 7 engagements suivants :

- Le respect des lois de la République
- La liberté de conscience
- La liberté des membres de l'association
- L'égalité
- La non-discrimination, dans le fonctionnement interne comme dans les rapports avec les tiers
- La fraternité et la prévention de la violence, le respect de la dignité de la personne humaine
- Le respect des symboles de la République (le drapeau tricolore, l'hymne national et la devise de la République).

Le contrat d'engagement républicain, prérequis à toute demande de financement public, s'applique depuis le 1er janvier 2022. Il ne se substitue pas à la charte de la laïcité de la branche famille.



POUR TROUVER DES INFORMATIONS :

laïcité.gouv.fr

A l'échelle nationale, depuis 2015 l'ANCT (Agence Nationale de Cohésion des Territoires) déploie le plan national de formation « Valeurs de la République et laïcité ».

Cette formation permet d'acquérir les fondamentaux liés au principe de laïcité, de mieux comprendre comment l'appliquer et l'expliquer. Gratuite, cette formation est ouverte à tous les acteurs des territoires : agents publics, secteur associatif, bailleurs sociaux, clubs sportifs, bénévoles, élus...

Cas pratique Formations

2 Jours de formation ont été mis en place dans un centre social situé au cœur d'un quartier prioritaire de la politique de la ville.

Associant le directeur, la référente famille, le référent du club de football, l'association portant le CLAS (Contrat Local d'Accompagnement à la Scolarité), le délégué du préfet, un travailleur social Caf, l'animateur jeunesse d'une structure associative, une intervenante de la médiathèque, un bénévole d'une association de quartier.

Ces temps ont permis de mieux comprendre le concept, d'évoquer des cas concrets, de voir la place de chacun et l'intérêt d'échanger pour mieux prendre en compte les situations rencontrées.

Le sujet qui était peu évoqué et devenu plus abordable pour tout le monde.

Fiche n°2

ABORDER LA LAÏCITÉ DANS LES STRUCTURES AVS



La laïcité, tout le monde en parle et pense savoir de quoi il s'agit, mais elle fait souvent l'objet d'interprétations personnelles et d'idées reçues.

Pour aborder sereinement des situations qui peuvent interroger la vie des structures, il est souhaitable de partager une culture commune de la laïcité, de définir une posture professionnelle et de réfléchir dans un collectif, en réseau.



Une indispensable formation à la laïcité

Appréhender les situations de tension liée à l'expression de convictions philosophiques, politiques ou religieuses, nécessite de bien connaître le concept de laïcité, ses fondements, et maîtriser les principes liés à la laïcité.

Parler de la laïcité requiert donc de se former et de s'outiller, d'autant qu'il faut aborder les sujets collectivement en se référant aux mêmes notions, ce qui implique de parler le même langage. Plusieurs dispositifs répondent aux besoins de formation.

Les formations à la laïcité associent souvent une approche des Valeurs de la République. Elles permettent aux professionnels et aux bénévoles de mieux appréhender le principe de laïcité, de mieux comprendre comment l'appliquer et l'expliquer dans l'exercice de leurs activités.

D'autres formations peuvent être mises en œuvre au niveau local et nécessitent l'intervention de personnes formées, reconnues pour leurs compétences en la matière. Dans chaque département, les préfectures sont des interlocuteurs privilégiés pour informer les acteurs sur l'offre de formation disponible.

Une nécessaire cohésion des acteurs sur leur posture

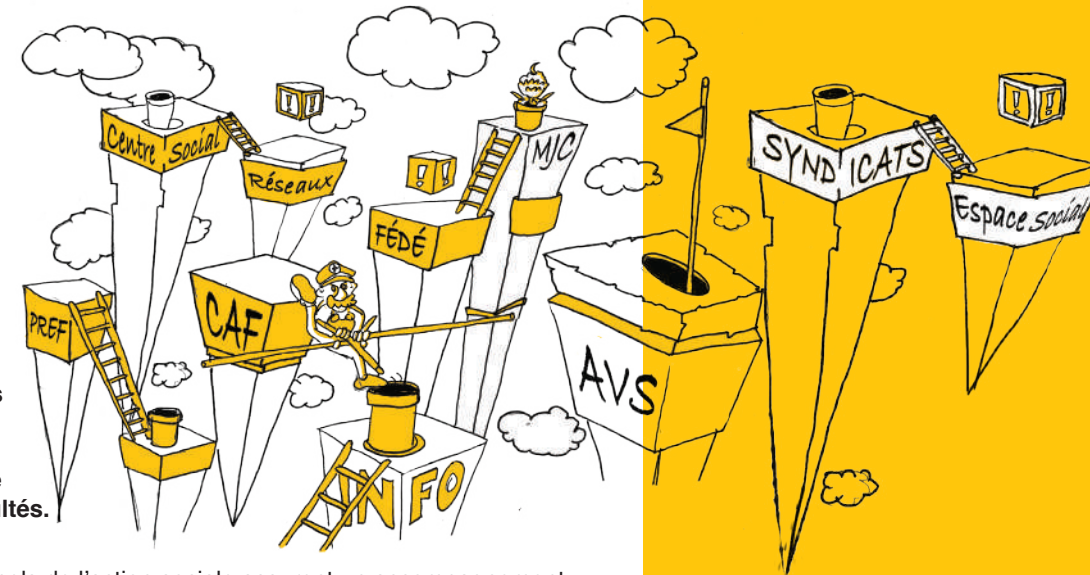
Le principe de laïcité s'incarne dans les valeurs portées par les structures de l'animation de la vie sociale, certaines sont réaffirmées avec force dans le projet social. Cependant pour aborder sereinement une situation de tension liée à l'expression de convictions personnelles ou un manquement aux principes liés à la laïcité, il n'y a pas de mode d'emploi ou de processus préétabli.

Il est indispensable, en amont des situations ou à l'occasion d'une formation, que l'équipe en responsabilité réfléchisse à la posture professionnelle à adopter face aux situations. Un juste équilibre doit être trouvé, dans les relations individuelles et collectives, entre l'écoute, le dialogue mais aussi le rappel des obligations, d'autant que les activités de l'animation de la vie sociale signifient la vie dans un collectif, c'est à dire être dans le respect des règles de vie du collectif, et donc le respect des valeurs de la République.

L'éthique, la posture ne se décrète pas, elles se forment au sein des équipes, se structurent et se renforcent grâce au travail d'échange et de professionnalisation à mettre en œuvre au sein des équipes. Ainsi, la laïcité peut être travaillée, non comme un cadre contraignant mais comme un support rappelant la volonté d'une approche vivante, porteuse de sens et de débat au sein des structures.

L'incontournable travail en réseau

Lorsque l'on est confronté à une situation délicate parfois déstabilisante, il est important d'avoir des lieux ou mieux des personnes ressources pour ne pas rester seul face aux difficultés.



Au sein des Caf des professionnels de l'action sociale assurent un accompagnement de proximité des structures de l'AVS. Ce sont des personnes ressources quelles que soient les difficultés rencontrées. Ils travaillent en partenariat avec les différents acteurs des territoires, et si besoin avec les préfectures.

Par ailleurs depuis 2015, des référents laïcité ont été nommés au sein des Caf ; ils peuvent être sollicités pour des questions relatives au respect des principes liés à la laïcité ou à la charte de la branche Famille.

Au sein des préfectures, les délégués du préfet peuvent être des personnes ressources sur ces sujets, en particulier lorsqu'ils sont impliqués sur certains territoires ciblés (les quartiers prioritaires relevant de la politique de la ville notamment) et les différentes instances portées au niveau départemental ou régional.

Les réseaux et les fédérations, tels que la Fédération des Centres Sociaux de France, le réseau MJC de France, la Ligue de l'enseignement, Familles Rurales et d'autres partenaires engagés auprès du secteur de l'animation de la vie sociale peuvent également être sollicités sur les territoires sur ces sujets.

Les syndicats employeur, l'Inspection du travail peuvent être interpellés pour toutes les questions relevant de la réglementation liée au travail, les textes de référence etc. Cette liste d'interlocuteurs n'est pas exhaustive, elle doit être adaptée à chaque territoire et en fonction du questionnement.

À SAVOIR

Publication de 2017 FCSF⁹ (Fédération nationale des Centres sociaux) :
« Pour la laïcité : La posture éthique des centres sociaux ».

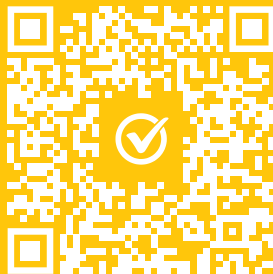
L'idée développée est de « rechercher une position juste, étayée et encadrée par les références juridiques, dans un effort pour trouver un équilibre entre ce qui relève de l'éthique de conviction, associée à la liberté de pensée, aux croyances philosophiques et morales et ce qui tient de l'éthique de responsabilité induisant le respect de l'ordre public, la recherche des conditions du vivre ensemble et du « commun ».

À SAVOIR

Référents laïcité

Conformément aux engagements pris par le Gouvernement dans la loi du 24 août 2021 confortant le respect des principes de la République (intégrant la création du Comité Interministériel de la Laïcité et les 17 décisions pour la laïcité), des référents « laïcité » sont nommés dans chaque administration de l'État (Préfectures, Éducation nationale, collectivités...) ainsi que dans les institutions publiques.

9. Pour la laïcité : la posture éthique des centres sociaux - Ressources | Fédération des Centres Sociaux et Socioculturels de France. (centres-sociaux.fr)



LES TEXTES DE RÉFÉRENCE DANS L'ENVIRONNEMENT PROFESSIONNEL



Les références dans la sphère professionnelle sont multiples. Ils encadrent les conditions d'exercice et de vie au travail. Les gestionnaires s'y réfèrent pour assurer le bon fonctionnement de leurs équipements (notamment dans la démarche de dialogue avec les salariés, de rédaction de leurs écrits).

La référence est le droit du travail qui s'inscrit en cohérence avec les textes existants qui prévalent : constitutions, lois etc... Les textes produits par les structures (règlement intérieur, conditions d'inscription,) ne peuvent contrevenir aux règles d'ordre public dictées par la loi.

Le code du travail

Le Code du travail garantit les libertés individuelles et collectives des salariés.

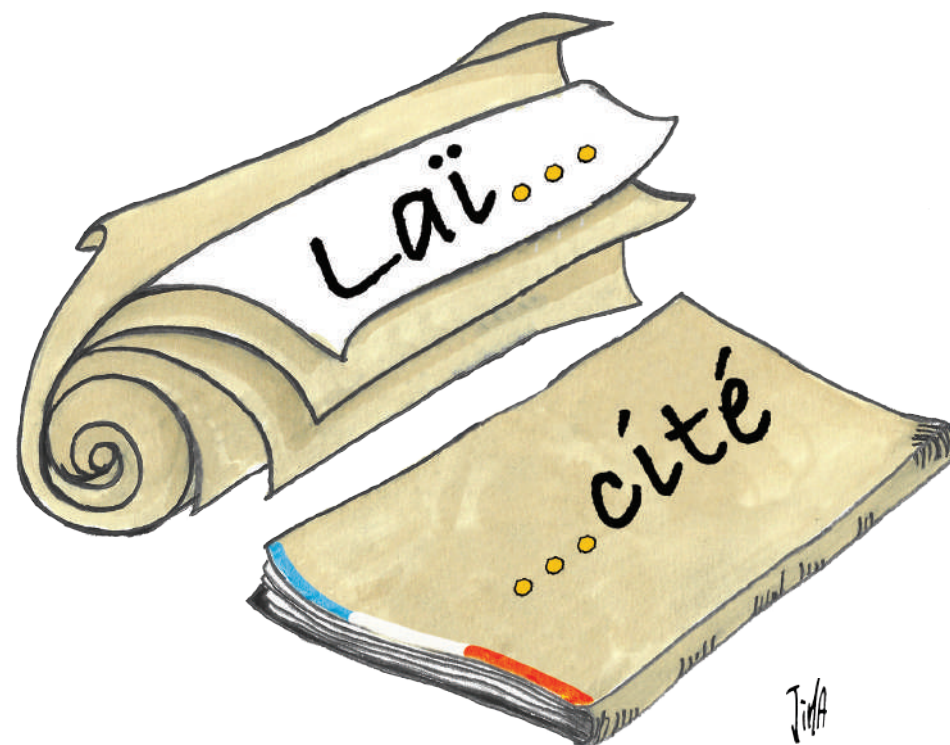
Il est prévu que l'employeur puisse apporter des restrictions aux libertés des salariés sous réserve qu'elles soient justifiées par la nature de la tâche à accomplir et proportionnées au but recherché. Ces dispositions doivent être précisées dans les documents internes (contrat de travail, règlement intérieur).

Les conventions collectives

La convention collective est un document qui précise les règles spécifiques applicables notamment aux conditions de travail et aux contrats de travail, conditions d'emploi, de formation des salariés ainsi que de leurs garanties sociales. Elle adapte les règles du Code du travail à un secteur donné, en fonction de ses spécificités. Les gestionnaires doivent appliquer les dispositions des conventions collectives auxquelles ils sont rattachés.

Exemples :

- La Convention Collective Nationale ALISFA des Acteurs du Lien Social et Familial (centres sociaux et socioculturel, associations d'accueil de jeunes enfants, associations de développement social local, espaces de vie sociale)
- La Convention Collective ECLAT des métiers de l'Éducation, de la Culture, des Loisirs et de l'Animation. Les syndicats employeurs de ces branches professionnelles (Alisfa, Eclat...) accompagnent les personnes en charge de la fonction employeur directement (président) ou par délégation (délégués généraux). Ils proposent un accompagnement et des outils adaptés aux différentes situations qui peuvent être rencontrées (ex : rédaction d'un règlement intérieur, d'un contrat de travail...).



Les statuts et le règlement intérieur : des outils au service du projet

Les statuts sont des textes obligatoires qui cadrent l'exercice d'une administration, d'une association...

Secteur public

La fonction publique est encadrée par des statuts : les agents du service public relèvent du statut général des fonctionnaires complété des statuts particuliers en fonction du corps de métier. Ceux-ci précisent l'ensemble des règles juridiques qui s'appliquent dans le cadre de leur mission. Ils s'appliquent à l'ensemble des fonctionnaires ainsi qu'aux employeurs publics. Sont mentionnés par exemple la liberté d'opinion, d'appartenance...

Le règlement intérieur est un document facultatif pour les collectivités. Toutefois, il est recommandé d'en établir un, en complément des statuts, afin de poser un cadre car celui-ci fixe les règles dans les domaines de la discipline, l'hygiène et la sécurité. Il permet de décliner les règles générales de façon plus concrète et de les adapter à chaque situation. Ses dispositions ne peuvent avoir un caractère discriminatoire et/ou porter atteinte aux libertés.

Secteur privé

Une association doit être encadrée par des statuts.

Ceux-ci sont rédigés lors de la création de l'association. Pour les entreprises, cela dépend du statut de celle-ci. Ils visent à fixer les règles de fonctionnement en fonction des besoins. Leur contenu est libre même si certaines mentions doivent y figurer : le nom de l'association, son objet, l'adresse de son siège social, objet... Ils fixent les modalités de fonctionnement de l'association et doivent être respectés. Les statuts posent le cadre général.

Afin de préciser les modalités plus pratiques de l'organisation du fonctionnement, le règlement intérieur peut venir compléter ces statuts.

C'est un texte facultatif en deçà de 50 salariés pour les associations, entreprises. Au-delà, il est obligatoire. Il est conseillé d'en établir un quel que soit le nombre de salariés. Il peut comprendre des dispositions permettant d'inscrire le principe de neutralité si la structure le souhaite et dans un cadre précis.



Cas pratique

Le règlement intérieur

Suite à une difficulté rencontrée dans l'équipe d'un centre social associatif car un salarié portait une tenue ostentatoire, la direction a introduit une clause de neutralité au sein de son règlement intérieur pour se prémunir d'éventuels conflits sur le sujet.

Cette démarche a été vécue comme une réponse dans l'urgence à une situation qui interroge plus globalement le projet associatif et social de la structure.

Echanger sur ce sujet, en dehors de situations posant question, permet d'être dans une démarche de dialogue plus apaisée. Il est aussi possible de se faire accompagner par des partenaires, des experts du sujet pour alimenter la réflexion interne.

RÈGLEMENT INTÉRIEUR

Ce que dit le code du travail :
travail-emploi.gouv.fr

POUR TROUVER DES
RÉPONSES À VOS
QUESTIONS :

code.travail.gouv.fr

POUR SAVOIR DE QUELLE
CONVENTION COLLECTIVE
VOUS RELEVEZ :

www.travail-emploi.gouv.fr

VOS SITES
DE RÉFÉRENCE :

www.fonction-publique.gouv.fr

Ministère du Travail,
du Plein emploi et de l'Insertion
(travail-emploi.gouv.fr)

www.associations.gouv.fr

LES TEXTES DE RÉFÉRENCE DANS L'ENVIRONNEMENT PROFESSIONNEL

Les notes de service et les documents internes

Tout document énonçant des dispositions complémentaires relevant du règlement intérieur doit être considéré comme une adjonction à celui-ci.

Ainsi, sous réserve du respect des règles établies (consultation des représentants du personnel, communication du règlement à l'inspection du travail), ces dispositions doivent être appliquées.

Ces supports peuvent être des outils au service d'une dynamique collective, de dialogue. Ils sont des opportunités pour travailler une vision commune du projet de la structure. **Pour cela, il est souhaitable qu'ils soient partagés avec l'ensemble des parties prenantes du projet.**

Le contrat de travail

A l'occasion d'un recrutement, il est important d'adapter le contrat de travail au poste concerné.

En effet, un contrat de travail doit être rédigé dès lors qu'une personne (le salarié) s'engage à travailler moyennant rémunération pour le compte et sous les ordres et le contrôle d'une autre personne (l'employeur).

Il entraîne un certain nombre d'obligations et de droits pour l'employeur et pour le salarié. Il est sur le support de la relation contractuel et doit donc faire l'objet d'une attention particulière.

Ses termes doivent être conforme aux règles en vigueur (Code du travail et convention collective). Il doit préciser l'existence d'un règlement intérieur s'il en existe un au sein de la structure.

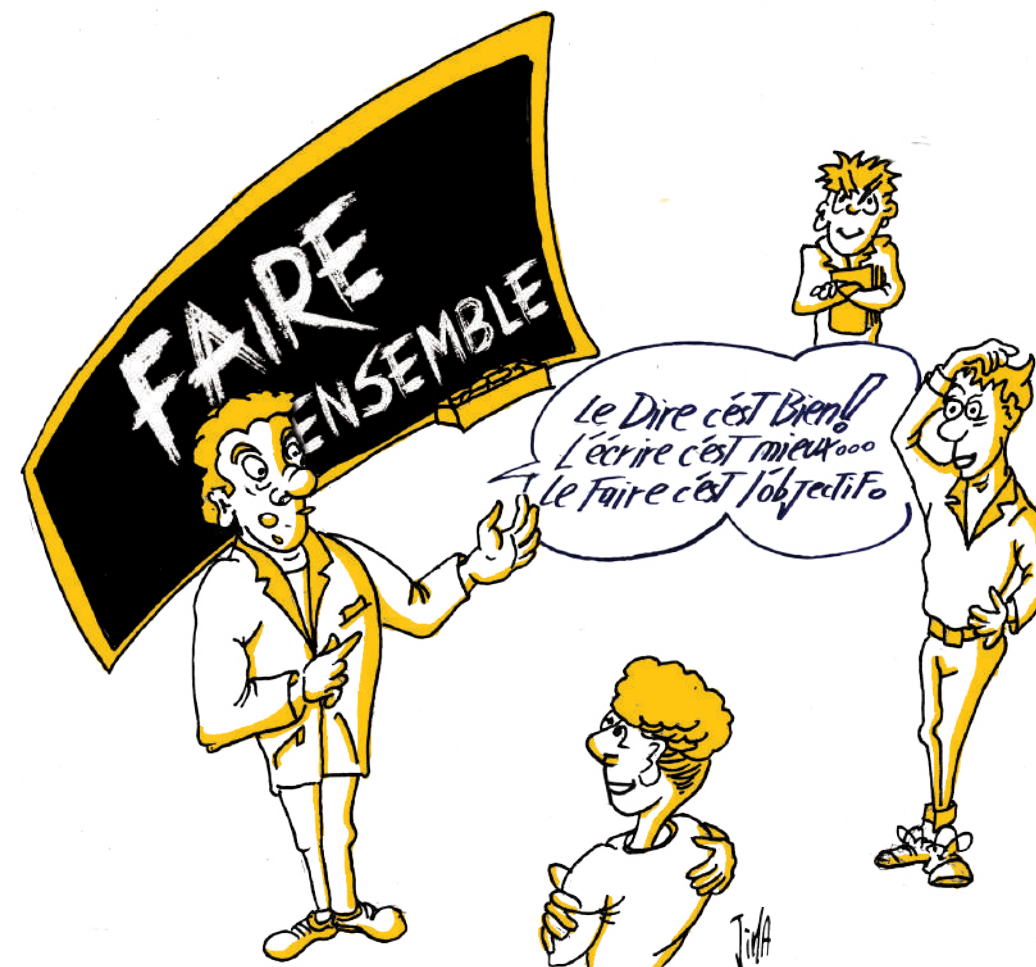
Les chartes Définition des valeurs

Les chartes sont des outils permettant de définir des valeurs, règles internes, code de bonnes conduites relevant de plusieurs domaines.

Elles n'ont pas de valeur juridique en soi mais relèvent de la valeur juridique du texte auquel elles sont annexées.

Elles peuvent être opposables au salarié sous réserve qu'elles soient, par exemple, annexées au règlement intérieur. Elles sont des outils intéressants pour travailler sur les valeurs liées au projet et peuvent servir de référence dans les structures.

Les structures animations de la vie sociale adhèrent à la Charte de la laïcité de la branche Famille avec ses partenaires. Les agents relevant du service public doivent se référer à la Charte de la laïcité dans les services publics. (ANNEXE 2).



La place des instances représentatives du personnel

Les représentants du personnel ont pour rôle de représenter les salariés auprès de l'employeur. Ils sont des porte-parole et favorisent le dialogue au sein des organisations.

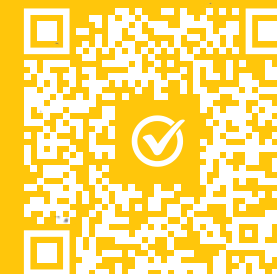
Que l'on relève du secteur public ou privé, une instance de représentation du personnel doit être mise en place dès la présence de 11 salariés (sur 12 mois consécutifs).

Il s'agit du Comité Social et Economique. Il comprend l'employeur et une délégation du personnel. Ses attributions dépendent du nombre de salariés.

Certaines conventions collectives prévoient d'autres dispositions. La convention collective Alisfa prévoit par exemple la mise en place d'un CSE dès 8 salariés ETP.

La (les) personne(s) représentant le personnel a (ont) pour mission de présenter à l'employeur les questionnements individuels ou collectifs sur l'application du code du travail et des autres dispositions légales, les conventions et accords applicables, les salaires.

Elle contribue à promouvoir la santé, la sécurité et les conditions de travail dans l'entreprise. En cas de difficultés rencontrées par les salariés, de modification du règlement intérieur, elle a un rôle clef à jouer dans le dialogue interne à mettre en œuvre.



Cas pratique

Réalisation d'une charte des bonnes conduites

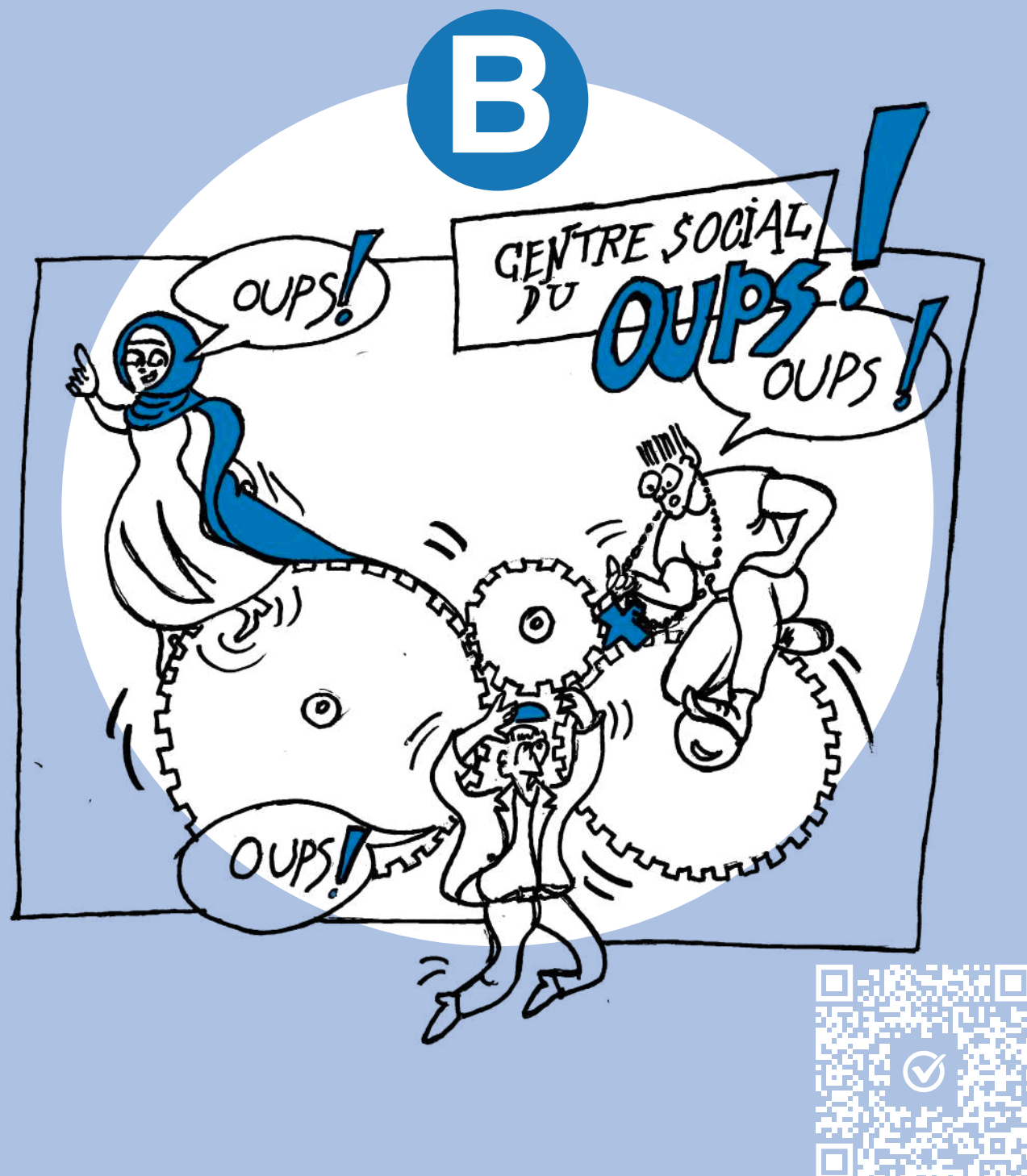
De nouvelles conduites ou postures impactent la vie collective au quotidien au sein d'une structure.

La direction a donc souhaité associer les membres du CSE à une réunion d'échanges et de travail en raison de la répétition de situations mettant à mal les règles de vie commune.

Les échanges ont abouti à la mise en place d'un groupe de travail composé de la direction, de cadres, de salariés, de bénévoles, ... visant à produire une charte précisant les bonnes conduites à tenir, les règles de vie communes à respecter. L'objectif est de préciser les règles édictées dans la structure, règles qui doivent guider les comportements dans le respect de chacun.

Cette charte sera annexée au règlement intérieur et fera l'objet de temps de présentation et d'échanges dans la structure.

Les personnels



LES PERSONNELS

Dans le cadre de l'application du principe de laïcité, les personnels des structures d'animation de la vie sociale sont soumis au respect de règles, dans l'exercice de leurs fonctions, qui varient selon qu'ils relèvent du secteur public ou du secteur privé, et de l'existence ou non d'un règlement intérieur.

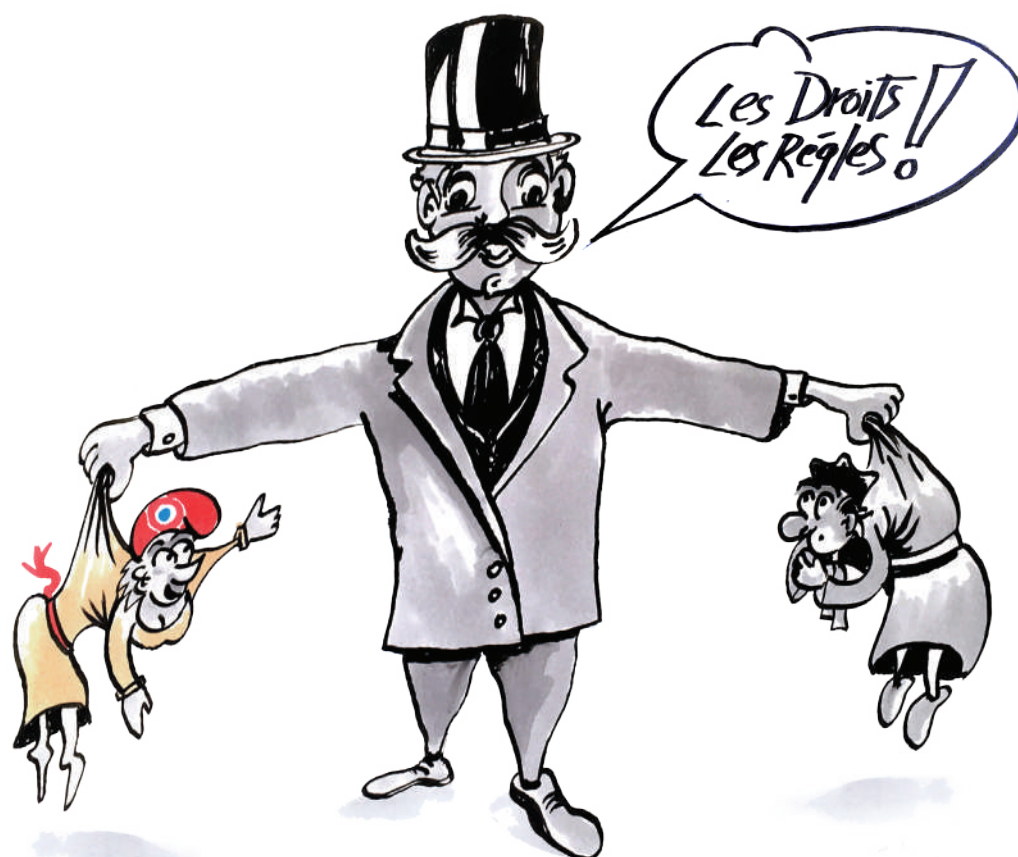


LES PERSONNELS DU SECTEUR PUBLIC : UNE OBLIGATION DE NEUTRALITÉ



Comme vu précédemment, la laïcité repose sur la loi de 1905 qui institue la séparation des institutions publiques et des organisations religieuses d'où découle la neutralité de l'Etat, des collectivités territoriales et des services publics.

Les agents relevant de la fonction publique ainsi que des organismes de droit privé relevant d'une mission de service public sont soumis à un devoir de neutralité. Cette neutralité est à la fois source de protection et d'obligations pour les salariés.



Quiz

Un agent d'un centre social municipal peut-il aller récupérer son enfant à la crèche en portant un signe religieux hors de son service ?

OUI

NON



Qui est
concerné ?

La neutralité s'impose à tous les personnels qu'ils soient ou non en relation directe avec le public (personnel de service, ...).

En fonction du statut des personnes, cette obligation peut s'étendre aux apprentis, stagiaires, et volontaires du service civique¹⁰. Les types de contrats évoluant (contrats aidés, poste FONJEP, ...), Il convient de faire référence à cela dans le contrat de travail en fonction de la règle en vigueur.

Pour la gestion publique, la loi relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires, du 20 avril 2016, rappelle que le fonctionnaire, « est tenu à l'obligation de neutralité (...) exerce ses fonctions dans le respect du principe de laïcité. À ce titre, il s'abstient notamment de manifester (...) ses opinions religieuses. Le fonctionnaire traite de façon égale toutes les personnes et respecte leur liberté de conscience et leur dignité. Il appartient à tout chef de service de veiller au respect des principes de laïcité et de neutralité dans les services placés sous son autorité ».¹¹

Les agents ne peuvent donc manifester leurs convictions philosophiques, religieuses ou politiques par leurs comportements ou leurs tenues dans l'exercice de leur fonction.

Ainsi, la présence de signes religieux ou le port de tels signes (voile, croix, kippa ou tout autre signe religieux, même discret) destinés à marquer leur appartenance à une religion est proscrit dans les locaux. Il en est de même pour l'exercice de rites religieux (prière...).

Le prosélytisme est proscrit au nom de cette neutralité.

Les personnels du service public ou du secteur privé portant une mission de service public ne doivent donc pas adopter un comportement prosélyte tel que le fait d'utiliser ses fonctions de lien avec le public ou remettre aux usagers du service public des imprimés à caractère religieux ou le fait de tenir des propos visant à diffuser ses convictions religieuses auprès des usagers et de ses collègues. **La manifestation de ses croyances et convictions religieuses dans le cadre du service public constitue un manquement à ses obligations.**



En cas de manquement au principe de neutralité,
il est nécessaire d'agir.

En fonction de la situation, le dialogue, le rappel à la règle voire la sanction seront nécessaires :

« Tout manquement à l'obligation de neutralité ou au respect du principe de laïcité peut justifier le prononcé d'une sanction disciplinaire. (...) il convient cependant de privilégier, en cas de difficultés, le dialogue et la pédagogie qui permettent dans la majorité des cas de régler les situations problématiques, avant d'envisager des suites disciplinaires ».¹²



Quiz

Face à un usager du centre social qui dissimule son visage, un agent d'accueil peut-il exiger de celui-ci de découvrir son visage ?

OUI

NON

10. Circulaire du 15 mars 2017 relative au respect du principe de laïcité dans la fonction publique

11. Article 1 de loi relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires, du 20 avril 2016

12. Loi du 8 août 2016 Art L. 1321-2-1



LES PERSONNELS DU SECTEUR PRIVÉ : DROITS ET REGLES S'APPLIQUANT EN MATIERE DE NEUTRALITÉ



Dans les équipements relevant de la gestion de droit privé et ne relevant pas d'une mission de service public, le devoir de neutralité n'est pas une obligation mais constitue une option possible, s'il est prévu dans les textes en vigueur et selon des règles bien précises. L'application du principe de neutralité est donc une possibilité pour les structures qui en font le choix.

Cette démarche doit faire l'objet d'un travail et d'échanges afin de définir les modalités les plus adéquates pour assurer les missions de la structure : ouverture à tous, respect du pluralisme... et les valeurs du projet associatif.

La définition de règles de fonctionnement claires permet de clarifier les objectifs et offre un cadre sécurisant pour l'ensemble des parties prenantes du projet.

Cas pratique

Réalisation de réunions d'informations concernant les règles applicables au sein de la structure

La connaissance des règles de fonctionnement qui s'imposent au sein de la structure et leur compréhension apparaissent comme des conditions essentielles et constitutives d'un fonctionnement collectif serein.

En conséquence, des temps d'échanges réguliers, des rappels du règlement intérieur, des formations doivent être proposés aux personnels, aux intervenants réguliers, aux bénévoles afin d'apaiser les relations au sein du collectif, la survenance de tensions. Dans ce cadre, l'accès et la mise à disposition de l'ensemble de ces ressources (Règlement, charte, ...) doivent être précisés pour que chacun puisse y accéder à tout moment.

Qui est concerné ?

Le règlement intérieur peut préciser des dispositions inscrivant le principe de neutralité et restreignant la manifestation des convictions de certains salariés si ces restrictions sont justifiées par l'exercice d'autres libertés et droits fondamentaux ou par les nécessités du bon fonctionnement du service, sous réserve qu'elles soient proportionnées au but recherché.¹³

Cette clause doit être générale et indifférenciée (c'est-à-dire visant toutes les convictions et tous les salariés concernés par la même tâche, le même motif ayant été étudié et amenant à une restriction). Elle peut ainsi interdire le port visible de tout signe qu'il soit philosophique, politique ou religieux pour les salariés en contact avec le public.

Pour la mettre en place, l'employeur doit respecter la procédure habituelle de modification de son règlement intérieur à savoir :

- Recueillir l'avis préalable du représentant du CSE,
- Communiquer le règlement intérieur (et l'avis des représentants des personnels) à l'inspecteur du travail,
- Déposer le règlement au greffe du conseil de prud'hommes,
- Être porté à la connaissance des salariés.

L'introduction d'une clause de la neutralité permet aux structures qui le souhaitent de poser des règles sur le sujet, si possible en amont d'une situation posant un problème. Lorsque ces clauses sont imposées à la suite d'une situation posant un problème, le dialogue est souvent moins apaisé.

Les syndicats employeurs peuvent éventuellement fournir des modèles de base de règlement intérieur. Ils peuvent également vérifier la légalité en matière de droit du travail de ces documents.



Manquement au principe de neutralité

En cas de manquement au principe de neutralité, il est nécessaire d'agir. En fonction de la situation, le dialogue, le rappel à la règle voire la sanction seront nécessaires :

« Tout manquement à l'obligation de neutralité ou au respect du principe de laïcité peut justifier le prononcé d'une sanction disciplinaire. (...) il convient cependant de privilégier, en cas de difficultés, le dialogue et la pédagogie qui permettent dans la majorité des cas de régler les situations problématiques, avant d'envisager des suites disciplinaires ».¹⁴

Dans les structures de droit privé, les situations doivent faire l'objet d'une étude liée à chaque contexte (textes en vigueur, ...).

En tout état de cause, les salariés ne doivent pas être exposés à des pressions politiques ou religieuses de la part de leurs collègues. Le prosélytisme est proscrit au sein de ces structures lorsqu'il porte atteinte à l'ordre public ou au bon fonctionnement de la structure.

Quiz

Le principe de neutralité est-il applicable aux salariés d'un centre social associatif privé ?

OUI

NON

Cas pratique

Un stagiaire peut-il porter dans une structure associative un signe ou une tenue manifestant une appartenance religieuse ?

Le stagiaire, qui conserve pendant son stage son statut scolaire ou universitaire, est en formation professionnelle au sein d'une structure privée. Pendant les périodes de formation professionnelle au sein de la structure, le stagiaire doit se soumettre au règlement intérieur de l'entreprise.

Ainsi, l'interdiction de porter un signe ou une tenue ou un signe manifestant d'une appartenance religieuse peut résulter des clauses du règlement intérieur de la structure, qui est applicable aux stagiaires.

D'une manière plus générale, il convient d'aborder au préalable avec le stagiaire les conditions du stage de formation en milieu professionnel et plus spécifiquement la question du règlement intérieur en cohérence avec les dispositions de la convention de stage.

¹⁴. Circulaire du 15 mars 2017 relative au respect du principe de laïcité dans la fonction publique

¹³. Loi du 8 août 2016 Art L. 1321-2-1



LE PRINCIPE DE NON-DISCRIMINATION DES PERSONNELS



Le principe de non-discrimination à tout stade de la vie professionnelle (embauche, formation, stage...).

Comme tous les salariés, les personnels des structures d'animation de la vie sociale ne peuvent faire l'objet d'aucune discrimination dans le cadre de leur parcours professionnel en raison de leurs convictions politiques, philosophiques ou religieuses.

« Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte (...) en fonction de ses opinions politiques, de ses activités syndicales (...), de ses convictions religieuses, de son apparence physique (...) ».
(Code du travail, article L.1132-1)



Exemple concret

Un centre social associatif réalise un processus de recrutement sur un poste d'accueil. Après les entretiens, le responsable du Centre social envisage de recruter une personne qui porte un signe religieux.

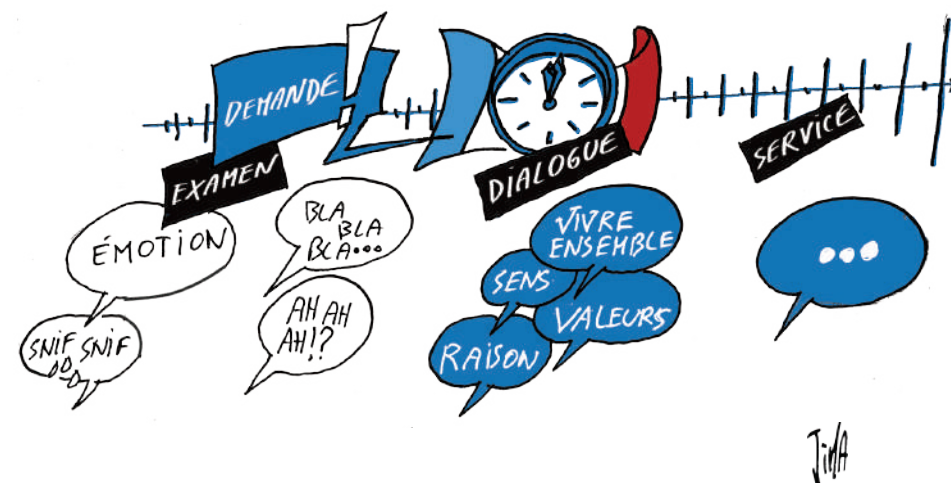
Cette association a un statut de droit privé et n'exerce pas de mission de service public. Le devoir de neutralité ne s'applique donc pas sauf s'il est prévu dans le règlement intérieur.

En conséquence, dans la perspective de ce recrutement, le ou la candidat(e) que le responsable envisage de recruter doit être informée de la possibilité de porter ou pas le signe religieux en question selon les dispositions du règlement intérieur.

ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL ET RÉALISATION DES ACTIVITÉS



Les demandes liées à l'organisation du temps de travail peuvent être source de tension au sein d'un équipement. Afin de lever les difficultés, il convient de rappeler que le seul critère d'appréciation retenu est celui de l'examen de la demande au regard des nécessités de bon fonctionnement du service.



Le salarié n'est pas tenu de donner le motif de sa demande.

Ainsi, le motif ne saurait influencer sur la réponse donnée (sauf si les accords internes prévoient des congés spécifiques pour des événements particuliers qui doivent être listés et respecter la réglementation).

Les demandes de congés pour motif religieux sont à examiner selon les mêmes dispositions que toutes les autres demandes. Des aménagements d'horaires peuvent aussi être envisagés dans le même cadre. L'employeur n'a aucune obligation d'accéder à ce type de demande mais peut l'étudier au regard des nécessités liées au fonctionnement de la structure.

Des autorisations d'absences ponctuelles, nécessaires à l'exercice d'un culte, peuvent ainsi être accordées, bien qu'elles ne constituent jamais un droit dont les personnels pourraient se prévaloir.

Les croyances, convictions ne peuvent être des motifs retenus pour refuser l'exécution de certaines tâches relevant de la mission du salarié. Il en est de même pour les visites médicales. De plus, l'évitement des personnes de sexe opposé ou tout évitement ne peut être compatible avec la mission inconditionnelle des équipements à savoir l'accueil de tous.

Un salarié qui refuse d'exécuter ses missions commet une faute susceptible de faire l'objet d'une sanction. Il s'agit d'un non-respect de contrat. Toute difficulté de cet ordre doit faire l'objet d'une procédure posant le dialogue comme source possible de résolution des problématiques en premier lieu.

Cas pratique

Lors d'un entretien d'embauche, l'employeur peut-il demander à un candidat ses convictions politiques ?

Non, seules les questions permettant d'évaluer les compétences nécessaires au poste sont possibles.

Sont aussi exclues les demandes concernant par exemple l'âge, l'orientation sexuelle, les convictions religieuses etc...

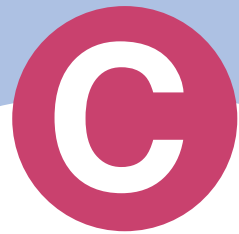
Exemple

Un salarié refuse d'accompagner des parents qui souhaitent travailler un projet autour de la tolérance et d'inviter pour se faire une association de lutte contre l'homophobie car cela est contraire à ses convictions.

Les convictions personnelles d'un salarié ne sauraient être un frein à la mise en œuvre de projets prévus dans le cadre d'un équipement.

Un échange avec celui-ci est nécessaire afin de préciser le cadre de sa mission d'accompagnement des habitants du territoire.

Les usagers



LES USAGERS

Contrairement au personnel, les usagers bénéficient des mêmes droits et sont soumis aux mêmes règles, quel que soit le mode de gestion.

Compte tenu de leur place prépondérante dans les projets, au sein de la gouvernance, dans la gestion, l'animation, les structures travaillent quotidiennement sur les questions de place, rôle, et règles de fonctionnement.

Les questionnements qui se posent au quotidien sont autant d'occasion d'échanger et de construire les bases du vivre ensemble en leur sein et plus largement sur les quartiers, communes, espaces sur lesquels le projet social se décline.



LES USAGERS : LES DROITS ET RÈGLES QUI S'APPLIQUENT



Le principe de base est l'accueil de tous : les usagers doivent être reçus avec impartialité et sans discrimination dans les équipements tant qu'ils en respectent les règles de fonctionnement. Ainsi, une personne ne peut se voir refuser l'accès ou être privilégiée en fonction de ses convictions.

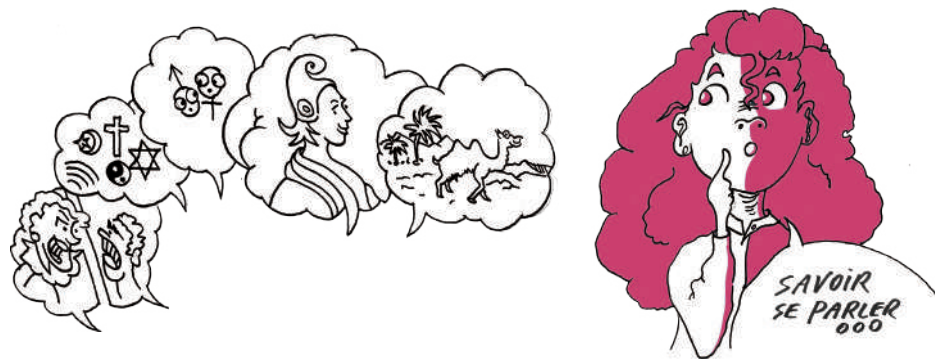
La neutralité ne s'applique donc pas aux usagers quel que soit le statut du gestionnaire. Ainsi, le port de signes distinctifs est autorisé pour les usagers des structures.

Les usagers sont libres de manifester leurs convictions et appartenances philosophiques, religieuses, politiques dans la limite des règles générales s'appliquant à tous (pas de trouble de l'ordre public, non-prosélytisme, et pas de perturbation du bon fonctionnement du service).

Seule la dissimulation du visage (par un voile, un casque, une cagoule) est interdite pour des raisons de sécurité et d'interaction sociale.¹⁶

Ce texte intéresse toutefois les structures d'animation de la vie sociale qui peuvent avoir à en échanger en équipe, mais aussi avec les habitants. Aussi, il est important de savoir que les accessoires rendant l'identification impossible sont prohibés dans l'espace public à savoir les cagoules, voiles intégraux, masques (sauf masques portés pour raisons de santé et pour des raisons festives ou sportives).

Confrontées à une situation de dissimulation du visage, les structures de l'animation de la vie sociale doivent privilégier la logique de dialogue et la recherche de solutions en veillant aux finalités d'insertion et de cohésion sociale.



➤ Signes ostensibles,
Signes ostentatoires ?

La loi répertorie un certain nombre de signes religieux dont la kippa, le dastar, la croix, le voile intégral et le foulard islamique.

Sont considérés comme ostensibles les signes et tenues dont le port conduit à se faire reconnaître par son appartenance religieuse.

Sont considérés comme ostentatoires ceux qui visent à attirer l'attention, à une mise en valeur excessive.

INTERDICTION DU PROSELYTISME POUR LES USAGERS



Le prosélytisme désigne l'attitude d'une personne qui cherche à susciter l'adhésion d'autres personnes à leur foi pour qu'elles deviennent de nouveaux adeptes. Cette attitude peut être considérée comme une manifestation de la liberté religieuse.

On évoque aussi la notion de « prosélytisme intellectuel » défini comme « un processus de conversion qui a pour dessein de faire partager son idéologie ou ses convictions religieuses et spirituelles par les autres, et comprend aussi bien le prosélytisme qui porte sur la foi que celui qui porte sur l'idéologie ».¹⁷

Par extension, le prosélytisme désigne une attitude abusive qui ne s'accorde pas avec le respect dû à la liberté de pensée, de conscience et religion d'autrui. Il peut être sanctionné dans certains cas.

Au sein des centres sociaux et des espaces de vie sociale, cadre propice offert à chacun pour une participation à un collectif, tout acte de prosélytisme (comportement, écrit et paroles visant à susciter l'adhésion d'autrui) est proscrit afin de ne pas nuire à la liberté de conscience des personnes.

Le port d'un signe religieux correspond d'abord à une pratique religieuse et ne constitue pas, en tant que tel, à un acte de prosélytisme. C'est le comportement de l'individu, ou la façon dont il porte ce signe, qui peut constituer une preuve de prosélytisme.

Dans les services publics, le prosélytisme religieux, qui consiste à chercher à convaincre d'adhérer à une religion, est proscrit au nom de leur neutralité, comme le précise la Charte de la laïcité dans les services publics.

Dans le secteur privé, Il est aussi proscrit lorsqu'il porte atteinte (du fait des moyens employés ou du message transmis) à l'ordre public ou au bon fonctionnement de la structure. Le règlement intérieur doit rappeler l'interdiction de tout prosélytisme de quelque forme que ce soit au sein de la structure ou dans toutes les activités portées.

La Charte laïcité de la branche Famille précise dans son article 5 :

La laïcité garantit le libre arbitre et protège du prosélytisme que « la laïcité offre à chacune et à chacun les conditions d'exercice de son libre arbitre et de la citoyenneté. Elle protège de toute forme de prosélytisme qui empêcherait chacune et chacun de faire ses propres choix ».

L'objectif est de permettre à chacun de participer, de s'impliquer dans le respect de l'expression et de la liberté de l'autre.

Confrontées à une situation de prosélytisme, les structures de l'animation de la vie sociale doivent privilégier une logique de dialogue, réaffirmer le principe de laïcité et l'importance du vivre ensemble au sein des structures ainsi que le respect des lois de la République.

Ces situations rencontrées doivent faire l'objet d'échanges au sein des équipes des structures de l'animation de la vie sociale afin que soient exprimées les difficultés rencontrées, que la compréhension des situations rencontrées soit partagée et le cadre réglementaire rappelé.



À SAVOIR

Le port d'un signe religieux peut-il être considéré comme un acte de prosélytisme ?

Tout usager peut porter un signe religieux, un logo se référant à une idéologie de son choix. Ces signes ne peuvent à eux seuls être considérés comme prosélytes en soi. C'est l'utilisation qui peut en être faite qui peut être qualifiée comme telle.

Il convient d'être vigilant au sein des structures afin qu'un ensemble de personnes, représentant un courant idéologique ne prennent pas une place prépondérante au détriment de la mixité et du vivre ensemble.

¹⁷. « Le prosélytisme intellectuel et le droit pénal » - F. Safi – Institut Universitaire Varenne – 16/12/2014

Article 8

Agir pour une laïcité bien attentionnée



La laïcité s'apprend et se vit sur les territoires selon les réalités de terrain, par des attitudes et manières d'être les uns avec les autres. Ces attitudes partagées et à encourager sont : l'accueil, l'écoute, la bienveillance, le dialogue, le respect mutuel, la coopération et la considération. Ainsi, avec et pour les familles, la laïcité est le terreau d'une société plus juste et plus fraternelle, porteuse de sens pour les générations futures. »

Charte de la laïcité de la Branche Famille avec ses partenaires.

Quiz

Un usager peut-il porter un signe d'appartenance religieuse quand il se rend dans un centre ou un espace social ?

OUI

NON

¹⁶. Loi n° 2010-1192 du 11 octobre 2010



LES REGLES QUI S'APPLIQUENT AUX LOCAUX



Les structures AVS constituent des lieux ouverts à tout public, devant permettre l'expression du pluralisme des opinions. Elles sont considérées comme des espaces publics, au sens de la loi de 2020. Ainsi, elles doivent être neutres pour permettre cet accueil de tous.

Il convient de savoir que :

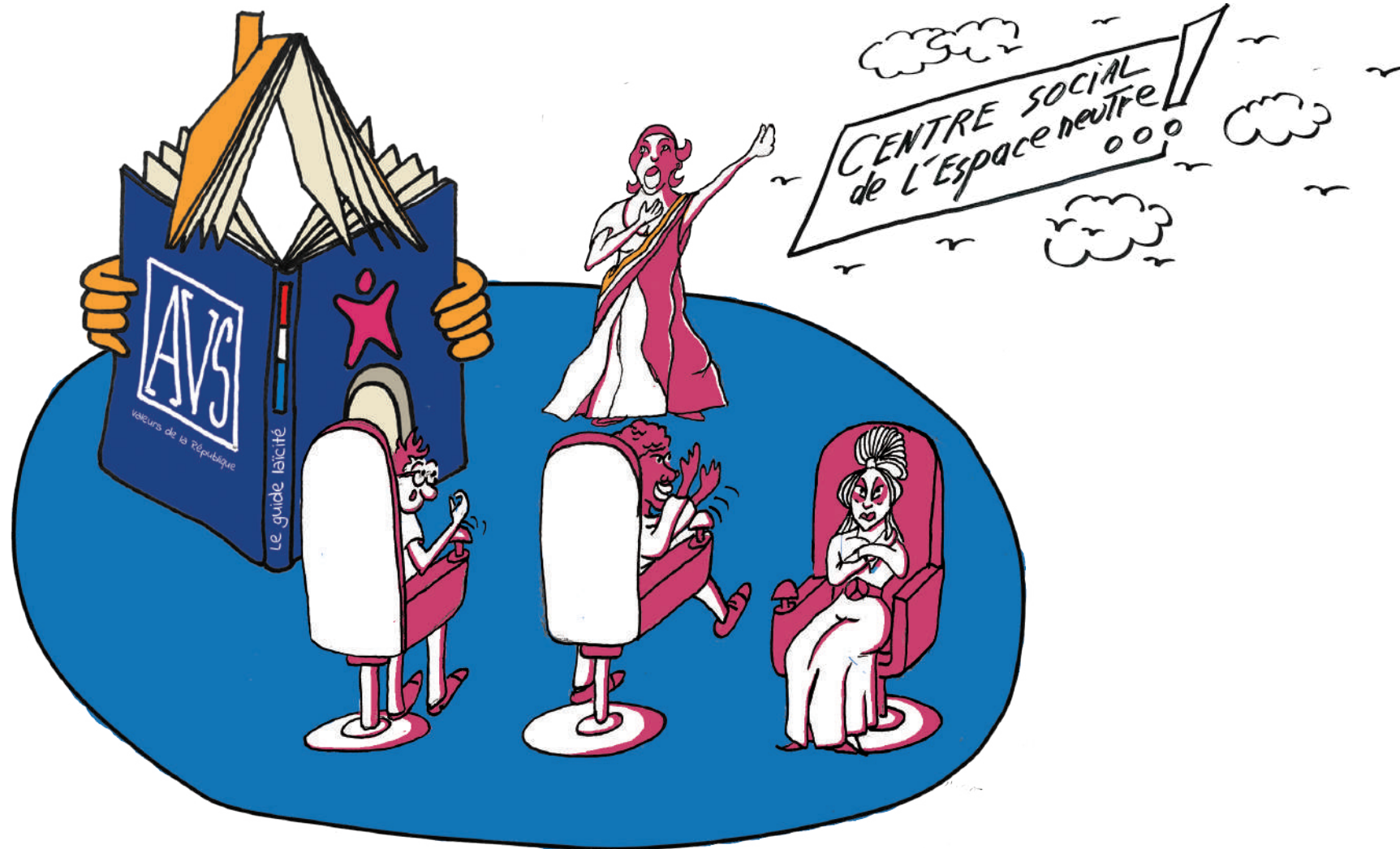
- **La stricte neutralité des services publics interdits d'apposer des signes religieux au sein des locaux.** Les bâtiments publics se doivent d'être neutres.
- **Une collectivité ne peut mettre à disposition gracieusement une salle ou un équipement pour une activité culturelle.** Cela serait considéré comme une subvention à un culte ce qui est illégal.
- **La circulaire AVS de 2012 précise** « qu'au titre de la neutralité, les structures de l'Animation de la vie sociale ne peuvent héberger aucune activité politique, syndicale ou confessionnelle »

Des locaux communaux sont souvent mis à disposition des associations comme l'autorise le Code général des collectivités territoriales.

Dans ce cadre, une convention de mise à disposition peut être réalisée et vient poser le cadre des conditions à respecter. En cas de questionnement par rapport aux règles précisées, il peut être intéressant d'échanger avec la collectivité sur le sujet.

Toutefois, à l'occasion d'un projet spécifique, répondant aux besoins du territoire, un affichage temporaire, une réunion ponctuelle peut avoir lieu à partir du moment où elle répond aux objectifs du projet social dans une logique d'ouverture à tous.

La fiche d'analyse d'un cas pratique d'utilisation des locaux d'une structure d'animation de la vie sociale pour une réunion publique portée par un parti politique figure en ANNEXE 5.



Cas pratique

Situation spécifique rencontrée

Un espace de vie sociale dispose d'un local communal.

Chaque jeudi, l'une des pièces de la structure est occupée par une association loi 1901 issue à sa création de la charité chrétienne et une autre par un club de philatélistes. Cela pose des questions à certains salariés et habitants.

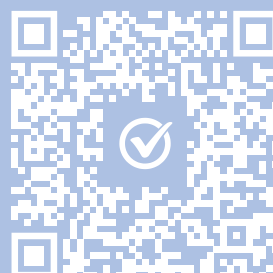
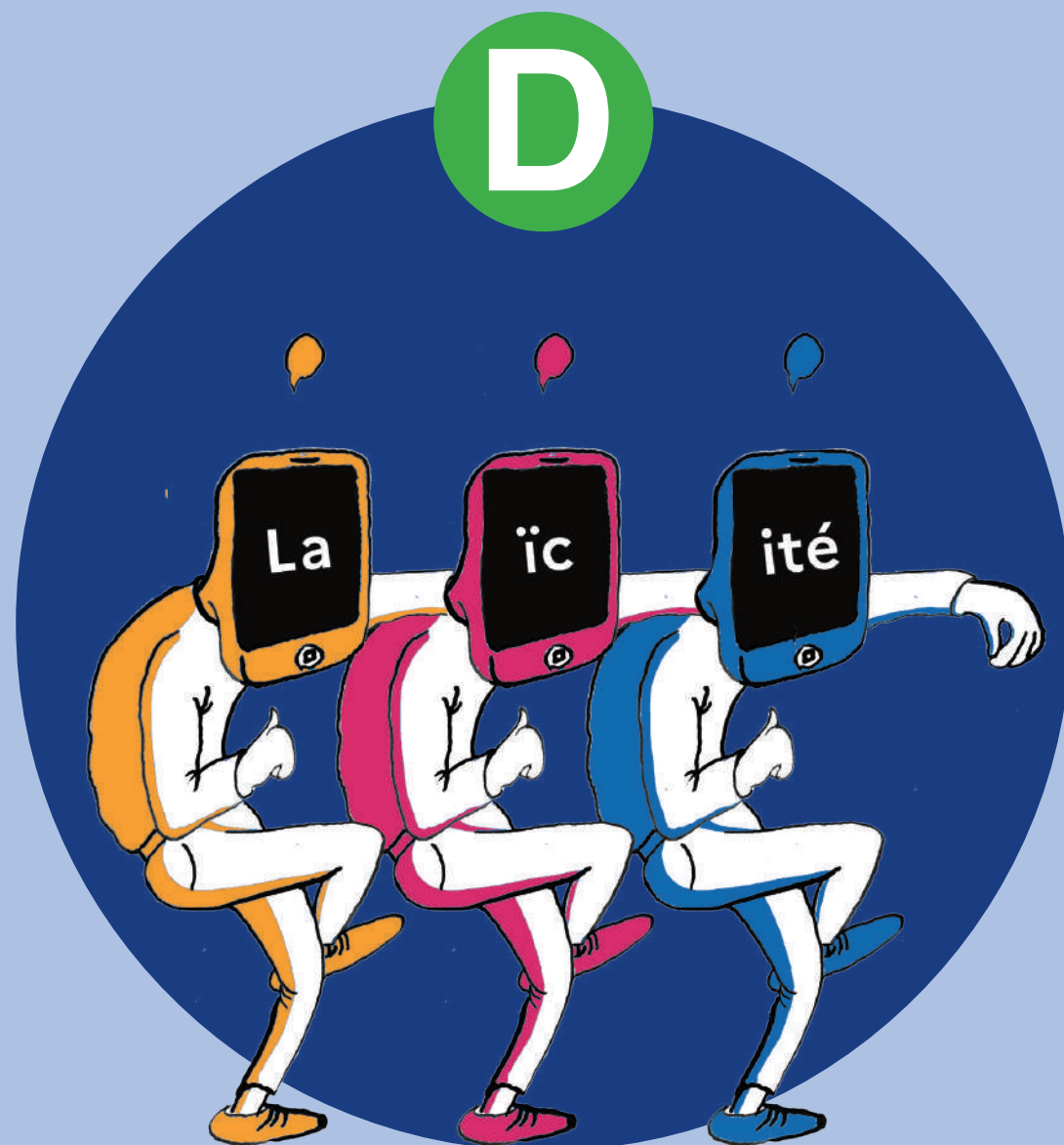
Réponses apportées à cette situation

Il convient pour chaque activité de bien expliciter ce qui relève du projet social porté par la structure et des services hébergés.

L'affichage, la communication doivent permettre de différencier les différentes offres. Il s'agit aussi d'échanger avec la collectivité sur ce qui fait sens pour le projet et sur ce qui peut amener de la confusion pour les habitants.

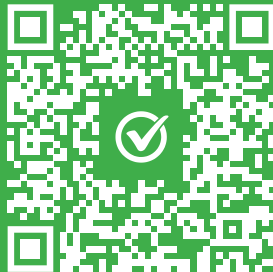
Les membres élus Les bénévoles Les intervenants extérieurs

D



LES MEMBRES ELUS, LES BENEVOLES ET LES INTERVENANTS EXTERIEURS

Pour compléter le panorama des acteurs de l'animation de la vie sociale, en complément des personnels et des usagers, se mobilisent un nombre important de personnes aux profils variés :
les élus au Conseil d'administration,
les bénévoles, les intervenants...
qui sont également soumis à des règles issues du principe de laïcité.



LES REGLES QUI S'APPLIQUENT AUX MEMBRES ÉLUS, BÉNÉVOLES ET INTERVENANTS



Les projets portés par les équipements reposent sur un nombre important de personnes aux statuts différents : membres élus, bénévoles (ponctuels, réguliers), intervenants...

Il convient de pouvoir différencier le rôle et le statut de chacun pour bien définir les attendus et le cadre des mandats et interventions. Cela permet de sécuriser les personnes dans leurs interventions, de ne pas mettre en difficultés l'un ou l'autre des acteurs en définissant bien les attendus pour chacun.

Les textes de la structure peuvent préciser cela et des chartes du bénévole peuvent être rédigées pour soutenir les parcours d'habitants au sein des projets.



Les centres sociaux et les espaces de vie sociale sont administrés par des bénévoles, non-salariés. Les membres élus ne sont pas soumis à la neutralité, ils peuvent donc porter des signes religieux distinctifs dans le cadre de leur fonction.

Certains membres du Conseil d'administration peuvent cependant être soumis à une stricte neutralité, comme certains membres de droit. En effet, les membres des Conseils d'administration qui sont en représentation d'une structure publique ou d'une structure portant une mission de service public ne peuvent pas porter de signes religieux puisqu'ils exercent ce mandat au titre de leur fonction et sont donc soumis à une stricte neutralité.

Les bénévoles et les intervenants extérieurs ne sont pas soumis au principe de neutralité.



Les structures municipales d'animation de la vie sociale sont gérées par les élus locaux et les personnels du service public.

Les collaborateurs ou bénévoles occasionnels du service public ne sont pas considérés comme des personnels du service public. Ils ne sont donc pas soumis au principe de neutralité mais aux règles générales s'appliquant à tous.

Les intervenants ponctuels extérieurs à la structure, y compris les bénévoles, en contact avec les usagers sont cependant soumis aux exigences d'impartialité et de juste distance durant leur intervention.

Les intervenants réguliers qui exercent directement une mission de service public sont en revanche soumis au principe de neutralité.

Les personnels du service public sont soumis à une stricte neutralité.

Rien dans la loi et ni dans la jurisprudence n'impose aux élus locaux cette neutralité. Dans le cadre d'entretiens, de débats, de publications, les élus de la République sont ainsi libres d'exprimer, en leur nom propre, leurs convictions politiques, mais également leur foi et leurs convictions philosophiques.

L'Association des Maires de France et des présidents d'intercommunalité (AMF) recommande, dans son Vade-mecum sur la laïcité, aux élus et tout particulièrement aux maires et leurs adjoints, d'adopter une attitude personnelle neutre et laïque dans l'exercice de leurs fonctions et en conséquence les invite, dans leur action publique, à s'abstenir de faire montre de leurs propres convictions religieuses ou philosophiques.



Les activités

E



LES ACTIVITÉS DES STRUCTURES

Les activités sont multiples et variées. Comme évoqué précédemment, elles doivent respecter l'ensemble des règles générales : non-discrimination, respect de l'ordre public, ...

Ensuite, il convient d'analyser chaque demande afin de faire la différence entre ce qui relève d'un projet visant à l'échange, la compréhension de faits religieux, politiques ou philosophiques qui peuvent être mis en œuvre au sein d'un projet ponctuel et les activités régulières relevant d'une idéologie spécifique.



Cas pratique

Des habitants sont à l'initiative de l'organisation d'une sortie, en lien avec la référente famille d'un centre social. Certains habitants proposent de visiter un lieu très connu pour son histoire emblématique, très touristique. Il s'agit d'un lieu de culte. Pour d'autres, le principe de laïcité n'autorise pas ce type de visite puisqu'il s'agit d'un lieu de culte.

Éléments de réflexion :

Les projets du centre social ont pour objectif l'ouverture culturelle, la connaissance des autres... Connaître les différentes religions, leur fonctionnement, histoire, pratiques fait partie de cette connaissance qui permet le vivre ensemble. On ne saurait contraindre des habitants à visiter un lieu dans lequel ils ne souhaitent pas se rendre, aussi une autre activité sera proposée dans le même temps.

Cas pratique

Un espace de vie sociale organise un atelier cuisine suivi d'un repas partagé.

Des habitants du groupe indiquent ne pas manger de porc tandis que d'autres sont végétariens.

La question des régimes et interdits alimentaires est de plus en plus présente et les professionnels ne savent plus trop comment gérer les réunions autour des choix de menus qui deviennent des espaces de débats tournant le plus souvent au conflit.

Éléments de réflexion :

Ces ateliers s'inscrivent dans un objectif du projet social autour du renforcement du lien social, de l'inter-connaissance, de la mise en avant des savoirs faire des personnes.

Les usagers sont libres d'exprimer leurs choix et les références auxquelles ceux-ci sont rattachés (tant qu'ils ne sont pas dans une intention prosélyte).

Entendre les « possibles et les interdits » pour chacun et rechercher un consensus autour des menus peut être un exercice intéressant pour un groupe. La solution réside le plus souvent dans la diversité de l'offre qui permet à chacun de trouver ce qui lui correspond. Pour le professionnel en référence sur l'action, il sera important d'avoir au préalable défini le cadre, les limites à poser.

Afin d'affirmer sa neutralité et son ouverture à tous, il ne peut proposer des repas relevant d'une confession spécifique.

Quiz

Lors d'une activité du vendredi dans un centre social, des parents peuvent ils exiger un menu spécifique ?

OUI

NON

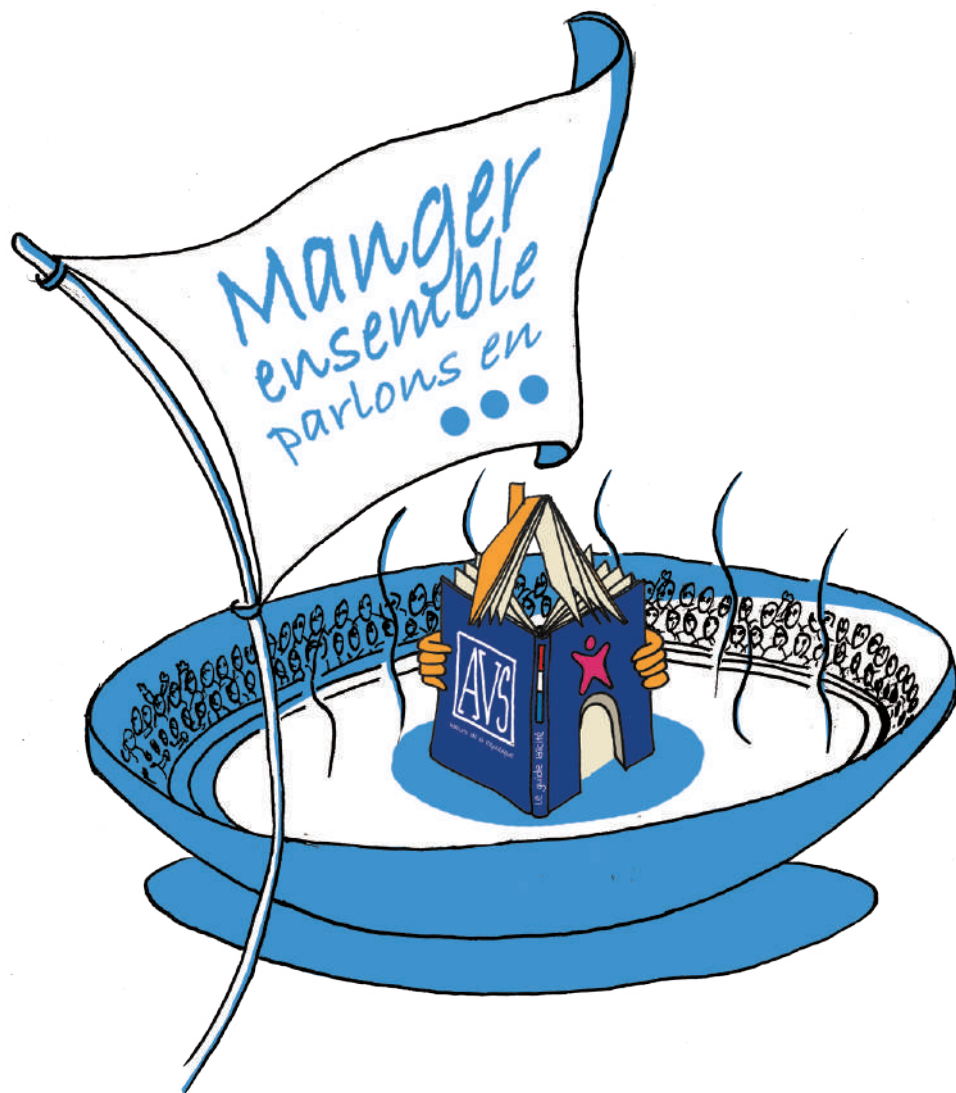
LES DEMANDES DE REPAS DIFFERENCIÉS



Les temps autour des repas, de la cuisine sont des temps forts de l'activité des structures. Ils constituent des moments d'échange et de partage propice au vivre ensemble et à la découverte.

Il n'existe aucune obligation de fournir des repas tenant compte des prescriptions et interdits alimentaires liés à des convictions (véganisme, interdits religieux...). Toutefois, il n'est pas non plus proscrit d'adapter l'offre en proposant une diversité de possibilités.

Une structure publique au nom du principe de neutralité ne peut proposer un repas uniquement conforme à un rite religieux, à une idéologie spécifique.



LES DEMANDES LIÉES A DES FÊTES OU PRATIQUES RELIGIEUSES



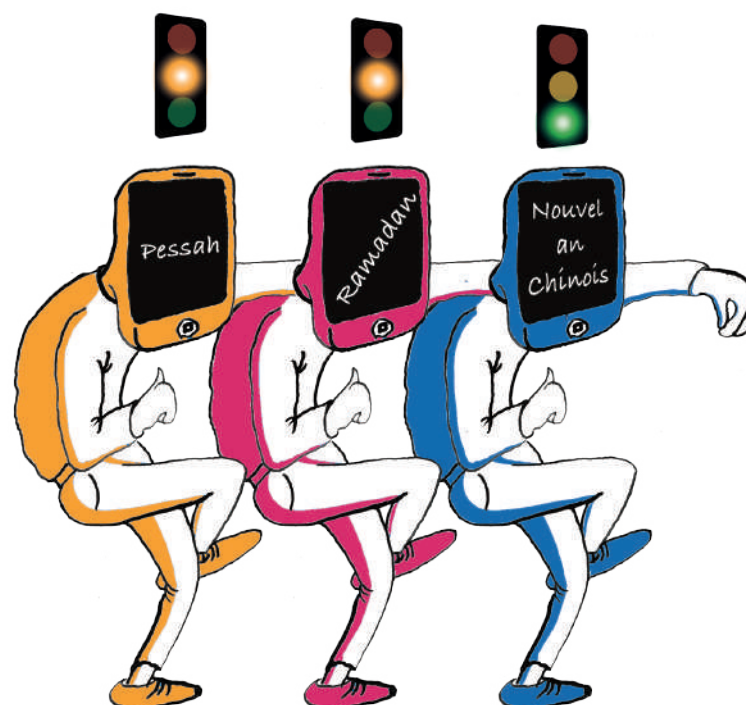
Les structures accueillent un public dont les pratiques culturelles et religieuses sont très variées. Un même évènement peut de plus avoir des significations différentes en fonction des personnes, de leurs histoires, de leur rapport aux traditions, religions etc.

L'organisation de moments de convivialité fait partie intégrante de la vie des équipements. Ceux-ci peuvent prendre appui sur des fêtes nationales, des dynamiques d'habitants...

Il est nécessaire d'être attentif afin de différencier ce qui relève du champs religieux (ne devant pas être pris en charge par un équipement qui se veut neutre) de ce qui relève d'évènements festifs et/ou d'évènements culturels ayant perdu leur signification religieuse (par exemple, un repas de fin d'année avec présence du père Noël ou la réalisation d'un arbre de Noël). Ces manifestations sont possibles sous réserve d'ouverture à tous et de respect de la neutralité dans une logique de découverte et partage culturels.

Compte-tenu des spécificités des projets portés par les centres sociaux et espaces de vie sociale, faisant de la participation des habitants un principe, certaines demandes pourront être étudiées pour évaluer si elles répondent ou non à un besoin collectif auquel la structure pourrait répondre dans le respect du cadre légal.

Par exemple, la demande de mise à disposition d'une salle pour accomplir un rite religieux ne sera pas recevable car les locaux ne peuvent être réservés à une seule partie des usagers pour l'exercice de leur religion. La structure ne saurait privilégier un culte plutôt qu'un autre et doit laisser la place au pluralisme des croyances et opinions.



Cas pratique

Des habitants ont sollicité voir l'horaire de leur temps de « séance devoirs parents / enfants » décalés pendant la période du ramadan.

En effet la séance se déroule de 17h30 à 18h30 et la rupture du jeûne est aux environs de 17h.

En premier lieu, concernant le service public, il convient de rappeler que celui-ci n'a pas vocation à répondre aux demandes d'adaptation des usagers. Toutefois, un espace de vie sociale ou centre social visant à mettre en œuvre des projets répondant aux besoins des territoires et des habitants, il convient d'interroger les différents paramètres liés à cette demande (l'outil présenté en annexe peut être un guide sur le sujet).

Par exemple, si le fait de conserver le créneau initial amène à la participation d'un tiers seulement des usagers, il peut être intéressant de trouver des aménagements au service du projet et de ses objectifs.

Il n'existe pas de réponse unique. Il est nécessaire d'étudier différents paramètres afin d'y répondre et d'envisager des ajustements éventuels.

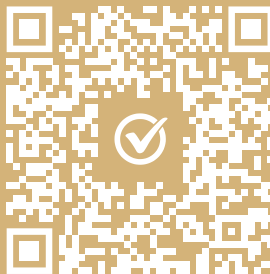
À SAVOIR

L'installation d'un sapin ou d'une crèche dans un centre social ou un EVS est-elle possible ?

Oui pour le sapin.

Il vient d'une tradition païenne bien antérieure au christianisme et il n'est pas un symbole religieux.

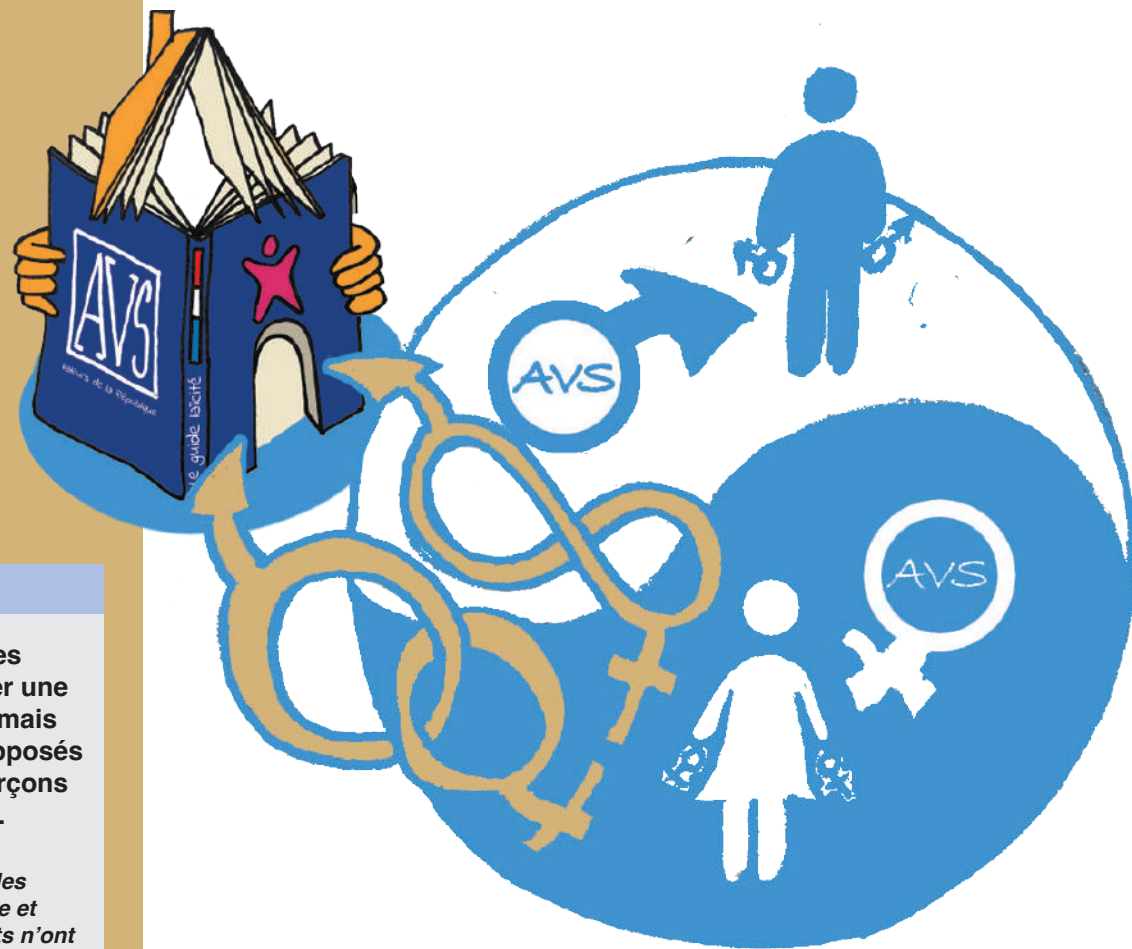
Non pour la crèche. C'est une scène caractéristique de la religion chrétienne.



LES DEMANDES DE NON-MIXITÉ DANS LES ACTIVITÉS



Les principes de non-discrimination et d'égalité entre les hommes et les femmes font de la mixité une obligation pour les structures.



Cas pratique

Des adolescentes souhaitent organiser une sortie à la journée mais leurs parents sont opposés à la présence de garçons lors de celle-ci.

L'équipe s'interroge sur les raisons de cette demande et comprend que les parents n'ont pas confiance dans la capacité de l'accompagnateur à assurer la sécurité et le respect de tous dans un contexte de sortie.

L'équipe décide de maintenir ce projet et, au préalable de réunir les parents pour travailler le lien de confiance et envisager ensuite de proposer des ateliers mixtes sur le quartier afin d'amener le groupe à s'ouvrir aux autres. La non-mixité est utilisée comme un passage pédagogique, permettant de faire évoluer les représentations et les pratiques.

Toutefois, la loi garantit le droit à la non-mixité lorsque celle-ci est justifiée par exemple dans les situations de protection des victimes de violence à caractère sexuel, des considérations liées à au respect de la vie privée et de la décence, la promotion de l'égalité des sexes ou des intérêts des hommes ou des femmes, la liberté d'association ou l'organisation d'activités sportives.¹⁸

Les demandes fondées sur une croyance ou relevant d'une discrimination ne sont pas recevables.

Pour répondre à ce type demande, une réflexion doit être menée par l'équipe afin de s'assurer qu'elle est recevable d'un point de vue réglementaire et qu'elle correspond aux objectifs poursuivis par la structure. Pour ce faire, il peut être utile de s'appuyer sur la fiche d'analyse de situation fournie¹⁹ permettant d'interroger la demande, son contexte et ses impacts.

La fiche d'analyse d'un cas pratique de demande de mise en place d'une activité réservée à un groupe de femmes figure en ANNEXE 4.

CONCLUSION

Faire dans les structures
de l'animation de la vie sociale
Vivre la laïcité



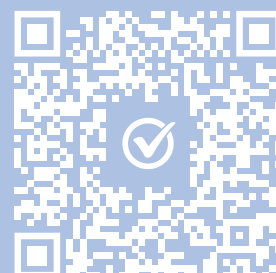
Éléments de conclusion à rédiger : évolution sociétale, les structures Avs lieu de citoyenneté, le guide qui propose des repères, une méthodologie ... dans un objectif de dialogue et de concertation.

Erfererum quiant lab idemost que qui ipsam as nonsent ut alit dolo blatur restiur? Quis etusape rferunt ent occullit officii sciist quo beruntis solo temped quas enisque verum qui res audanduntios nonsedis mo qui dolup-tur accullumquas volupti busdam, ute volo molut resequis as dolum fugit dolupisintis eost as ad ut atempore cus sequia conem laut plitessenti volum andebis nonsed quos iumenis tiuntiis et aut odipid ma ventorest quundisi core eum nus magnatibusa dicatureic torepero omnimus anda deliquis re sam, offic tem sunt od magniores ati illame omnimusam eaquas quunt. Ed qui officipsamus volor modit qui desecumquo blabore rchicia erepre volorio rrovid maio. Am fugitem earchil

18. Code pénal, art. 225-3 4°

19. ANNEXE 3

Annexes



Bore delique est, omni et quiaecia dolecer feruptatur, cum
evernatis il moluptas ipsundi storiberion net voluptur.

Magnimincia dolorec tiorum volorrorio. Uga. Dit quidunt eicatio.
Nem cus endae magnam, odion consed unt doluptas et quam.

La Charte de la laïcité de la branche Familles est annexée à toutes les conventions qui lient les Caf et leurs partenaires. C'est un outil de référence et de support au dialogue.

Charte de la laïcité de la branche Famille avec ses partenaires



PRÉAMBULE

La branche Famille et ses partenaires, considérant que l'ignorance de l'autre, les injustices sociales et économiques et le non-respect de la dignité de la personne sont le terreau des tensions et replis identitaires, s'engagent par la présente charte à respecter les principes de la laïcité tels qu'ils résultent de l'histoire et des lois de la République.

Au lendemain des guerres de religion, à la suite des Lumières et de la Révolution française, avec les lois scolaires de la fin du XIX^e siècle, avec la loi du 9 décembre 1905 de « Séparation des Églises et de l'État », la laïcité garantit tout d'abord la liberté de conscience, dont les pratiques et manifestations sociales sont encadrées par l'ordre public. Elle vise à concilier liberté, égalité et fraternité en vue de la concorde entre les citoyens. Elle participe du principe d'universalité qui fonde aussi la Sécurité sociale et a acquis, avec le préambule de 1946, valeur constitutionnelle. L'article 1^{er} de la Constitution du 4 octobre 1958 dispose d'ailleurs que « La France est une République indivisible, laïque, démocratique et sociale. Elle assure l'égalité devant la loi de tous

les citoyens sans distinction d'origine, de race ou de religion. Elle respecte toutes les croyances ».

L'idéal de paix civile qu'elle poursuit ne sera réalisé qu'à la condition de s'en donner les ressources, humaines, juridiques et financières, tant pour les familles, qu'entre les générations, ou dans les institutions. À cet égard, la branche Famille et ses partenaires s'engagent à se doter des moyens nécessaires à une mise en œuvre bien comprise et attentionnée de la laïcité. Cela se fera avec et pour les familles et les personnes vivant sur le sol de la République quelles que soient leur origine, leur nationalité, leur croyance.

Depuis soixante-dix ans, la Sécurité Sociale incarne aussi ces valeurs d'universalité, de solidarité et d'égalité. La branche Famille et ses partenaires tiennent par la présente charte à réaffirmer le principe de laïcité en demeurant attentifs aux pratiques de terrain, en vue de promouvoir une laïcité bien comprise et bien attentionnée. Élaborée avec eux, cette charte s'adresse aux partenaires, mais tout autant aux allocataires qu'aux salariés de la branche Famille.

ARTICLE 1 LA LAÏCITÉ EST UNE RÉFÉRENCE COMMUNE

La laïcité est une référence commune à la branche Famille et ses partenaires. Il s'agit de promouvoir des liens familiaux et sociaux apaisés et de développer des relations de solidarité entre et au sein des générations.

ARTICLE 2 LA LAÏCITÉ EST LE SOCLE DE LA CITOYENNETÉ

La laïcité est le socle de la citoyenneté républicaine, qui promeut la cohésion sociale et la solidarité dans le respect du pluralisme des convictions et de la diversité des cultures. Elle a pour vocation l'intérêt général.

ARTICLE 3 LA LAÏCITÉ EST GARANTE DE LA LIBERTÉ DE CONSCIENCE

La laïcité a pour principe la liberté de conscience. Son exercice et sa manifestation sont libres dans le respect de l'ordre public établi par la loi.

ARTICLE 4 LA LAÏCITÉ CONTRIBUE À LA DIGNITÉ DE LA PERSONNE ET À L'ÉGALITÉ D'ACCÈS AUX DROITS

La laïcité contribue à la dignité des personnes, à l'égalité entre les femmes et les hommes, à l'accès aux droits et au traitement égal de toutes et de tous. Elle reconnaît la liberté de croire et de ne pas croire. La laïcité implique le rejet de toute violence et de toute discrimination raciale, culturelle, sociale et religieuse.

ARTICLE 5 LA LAÏCITÉ GARANTIT LE LIBRE ARBITRE ET PROTÈGE DU PROSÉLYTISME

La laïcité offre à chacune et à chacun les conditions d'exercice de son libre arbitre et de la citoyenneté. Elle protège de toute forme de prosélytisme qui empêcherait chacune et chacun de faire ses propres choix.

ARTICLE 6 LA BRANCHE FAMILLE RESPECTE L'OBLIGATION DE NEUTRALITÉ DES SERVICES PUBLICS

La laïcité implique pour les collaborateurs et administrateurs de la branche Famille, en tant que participant à la gestion du service public, une stricte obligation de neutralité ainsi que d'impartialité. Les salariés ne doivent pas manifester leurs convictions philosophiques, politiques et religieuses. Nul salarié ne peut notamment se prévaloir de ses convictions pour refuser d'accomplir une tâche. Par ailleurs, nul usager ne peut être exclu de l'accès au service public en raison de ses convictions et de leur expression, dès lors qu'il ne perturbe pas le bon fonctionnement du service et respecte l'ordre public établi par la loi.

ARTICLE 7 LES PARTENAIRES DE LA BRANCHE FAMILLE SONT ACTEURS DE LA LAÏCITÉ

Les règles de vie et l'organisation des espaces et temps d'activités des partenaires sont respectueux du principe de laïcité en tant qu'il garantit la liberté de conscience.

Ces règles peuvent être précisées dans le règlement intérieur. Pour les salariés et bénévoles, tout prosélytisme est proscrié et les restrictions au port de signes, ou tenues, manifestant une appartenance religieuse sont possibles si elles sont justifiées par la nature de la tâche à accomplir, et proportionnées au but recherché.

ARTICLE 8 AGIR POUR UNE LAÏCITÉ BIEN ATTENTIONNÉE

La laïcité s'acquiert et se vit sur les territoires selon les réalités de terrain, par des attitudes et manières d'être les uns avec les autres. Ces attitudes partagées et à encourager sont : l'accueil, l'écoute, la bienveillance, le dialogue, le respect mutuel, la coopération et la considération. Ainsi, avec et pour les familles, la laïcité est le terreau d'une société plus juste et plus fraternelle, porteuse de sens pour les générations futures.

ARTICLE 9 AGIR POUR UNE LAÏCITÉ BIEN PARTAGÉE

La compréhension et l'appropriation de la laïcité sont permises par la mise en œuvre de temps d'information, de formations, la création d'outils et de lieux adaptés. Elle est prise en compte dans les relations entre la branche Famille et ses partenaires. La laïcité, en tant qu'elle garantit l'impartialité vis-à-vis des usagers et l'accueil de tous sans aucune discrimination, est prise en considération dans l'ensemble des relations de la branche Famille avec ses partenaires. Elle fait l'objet d'un suivi et d'un accompagnement conjoints.



Cette charte a été adoptée par le Comité Interministériel du 09 décembre 2021.



SERVICES
PUBLICS*

CHARTE DE LA LAÏCITÉ DANS LES SERVICES PUBLICS

La France est une République indivisible, laïque, démocratique et sociale.

Elle assure l'égalité devant la loi de tous les citoyens sans distinction d'origine, de race ou de religion. Elle garantit des droits égaux aux hommes et aux femmes et respecte toutes les croyances.

Nul ne doit être inquiété pour ses opinions, notamment religieuses, pourvu que leur manifestation ne trouble pas l'ordre public établi par la loi.

La liberté de religion ou de conviction ne rencontre que des limites nécessaires au respect du pluralisme religieux, à la protection des droits et libertés d'autrui, aux impératifs de l'ordre public et au maintien de la paix civile.

La République assure la liberté de conscience et garantit le libre exercice des cultes dans les conditions fixées par la loi du 9 décembre 1905.

Pour assurer cette conciliation entre liberté de conscience de chacun et égalité de tous, la laïcité s'impose à l'ensemble des services publics, quel que soit leur mode de gestion.

LES AGENTS DU SERVICE PUBLIC

Toute discrimination dans l'accès aux emplois publics et le déroulement de carrière des agents est interdite.

Tout agent public a un devoir de stricte neutralité dans l'exercice de ses fonctions.

Tout agent du service public incarne les valeurs de ce dernier et est tenu de se montrer exemplaire dans l'exercice de ses fonctions. Il doit traiter également tous les usagers et respecter leur liberté de conscience.

Le principe de laïcité lui interdit de manifester ses convictions religieuses dans l'exercice de ses fonctions, quelles qu'elles soient. Ne pas respecter cette règle constitue un manquement à ses obligations pouvant donner lieu à l'engagement de poursuites disciplinaires.

La liberté de conscience est garantie aux agents publics. S'ils peuvent bénéficier d'autorisations d'absence pour participer à une fête religieuse, c'est à la condition qu'elles soient compatibles avec les nécessités du fonctionnement normal du service. Il appartient au chef de service de faire respecter les principes de neutralité et de laïcité par les agents sur lesquels il a autorité.

Les mêmes obligations s'appliquent aux salariés de droit privé lorsqu'ils participent à une mission de service public.

LES USAGERS DU SERVICE PUBLIC

Tous les usagers sont égaux devant le service public. Ils ont le droit d'exprimer leurs convictions religieuses dans les limites du respect de la neutralité du service public, de son bon fonctionnement et des impératifs d'ordre public, de sécurité, de santé et d'hygiène. Les usagers doivent s'abstenir de toute forme de prosélytisme.

Le principe de laïcité interdit à quiconque de se prévaloir de ses croyances religieuses pour s'affranchir des règles communes régissant les relations entre collectivités publiques et particuliers.

A ce titre, ils ne peuvent récuser un agent public ou d'autres usagers, ni exiger une adaptation du fonctionnement du service public ou d'un équipement public en se fondant sur des considérations religieuses. Dans les cas les plus graves, des sanctions pénales peuvent être appliquées.

Lorsque la vérification de l'identité est nécessaire, les usagers doivent se conformer aux obligations qui en découlent.

Les usagers accueillis à temps complet dans un service public, notamment au sein d'établissements médico-sociaux, hospitaliers ou pénitentiaires ont droit au respect de leurs croyances et d'exercer leur culte, sous réserve des contraintes découlant des nécessités du bon fonctionnement du service.

Pour en savoir plus : www.laicite.gouv.fr

Charte de la laïcité à l'École.

1 La France est une République indivisible, laïque, démocratique et sociale. Elle assure l'égalité devant la loi, sur l'ensemble de son territoire, de tous les citoyens. Elle respecte toutes les croyances.

2 La République laïque organise la séparation des religions et de l'État. L'État est neutre à l'égard des convictions religieuses ou spirituelles. Il n'y a pas de religion d'État.

LA RÉPUBLIQUE EST LAÏQUE

3 La laïcité garantit la liberté de conscience à tous. Chacun est libre de croire ou de ne pas croire. Elle permet la libre expression de ses convictions, dans le respect de celles d'autrui et dans les limites de l'ordre public.

4 La laïcité permet l'exercice de la citoyenneté, en conciliant la liberté de chacun avec l'égalité et la fraternité de tous dans le souci de l'intérêt général.

5 La République assure dans les établissements scolaires le respect de chacun de ces principes.

CHARTE DE LA LAÏCITÉ À L'ÉCOLE

La Nation confie à l'École la mission de faire partager aux élèves les valeurs de la République.

6 La laïcité de l'École offre aux élèves les conditions pour forger leur personnalité, exercer leur libre arbitre et faire l'apprentissage de la citoyenneté. Elle les protège de tout prosélytisme et de toute pression qui les empêcheraient de faire leurs propres choix.

7 La laïcité assure aux élèves l'accès à une culture commune et partagée.

8 La laïcité permet l'exercice de la liberté d'expression des élèves dans la limite du bon fonctionnement de l'École comme du respect des valeurs républicaines et du pluralisme des convictions.

9 La laïcité implique le rejet de toutes les violences et de toutes les discriminations, garantit l'égalité entre les filles et les garçons et repose sur une culture du respect et de la compréhension de l'autre.

10 Il appartient à tous les personnels de transmettre aux élèves le sens et la valeur de la laïcité, ainsi que des autres principes fondamentaux de la République. Ils veillent à leur application dans le cadre scolaire. Il leur revient de porter la présente charte à la connaissance des parents d'élèves.

11 Les personnels ont un devoir de stricte neutralité : ils ne doivent pas manifester leurs convictions politiques ou religieuses dans l'exercice de leurs fonctions.

L'ÉCOLE EST LAÏQUE

12 Les enseignements sont laïques. Afin de garantir aux élèves l'ouverture la plus objective possible à la diversité des visions du monde ainsi qu'à l'étendue et à la précision des savoirs, aucun sujet n'est a priori exclu du questionnement scientifique et pédagogique. Aucun élève ne peut invoquer une conviction religieuse ou politique pour contester à un enseignant le droit de traiter une question au programme.

13 Nul ne peut se prévaloir de son appartenance religieuse pour refuser de se conformer aux règles applicables dans l'École de la République.

14 Dans les établissements scolaires publics, les règles de vie des différents espaces, précisées dans le règlement intérieur, sont respectueuses de la laïcité. Le port de signes ou tenues par lesquels les élèves manifestent ostensiblement une appartenance religieuse est interdit.

15 Par leurs réflexions et leurs activités, les élèves contribuent à faire vivre la laïcité au sein de leur établissement.



LES PRINCIPAUX TEXTES DE REFERENCE

Afin d'appliquer sereinement les principes qui découlent de la laïcité, il convient de se référer aux textes qui les définissent. Une règle centrale est à retenir pour une juste application de ces derniers : la hiérarchisation des textes. Ainsi, les textes européens prévalent sur les textes nationaux qui s'organisent comme suit : Constitution, Traités, lois, règlements d'application (décret, arrêtés, circulaires...). Ci-dessous des extraits importants de ces textes fondateurs :

La Convention européenne des droits de l'homme du 4 novembre 1950

Art.9 : « Toute personne a droit à la liberté de pensée, de conscience et de religion ; ce droit implique la liberté de changer de religion ou de conviction, ainsi que la liberté de manifester sa religion ou sa conviction individuellement ou collectivement, en public ou en privé, par le culte, l'enseignement, les pratiques et l'accomplissement des rites »

La Constitution du 4 octobre 1958

Art 1 : « La France est une République indivisible, laïque, démocratique et sociale. Elle assure l'égalité devant la loi de tous les citoyens sans distinction d'origine, de race ou de religion. Elle respecte toutes les croyances ».

La Déclaration des Droits de l'Homme et du citoyen du 26 août 1789 (intégrée au préambule de la constitution de 1958)

Art 10 : « Nul ne doit être inquiété pour ses opinions, mêmes religieuses, pourvu que leur manifestation ne trouble pas l'ordre public établi par la loi »

Art 19 : « Tout individu a droit à la liberté d'opinion et d'expression, ce qui implique le droit de ne pas être inquiété pour ses opinions et celui de chercher, de recevoir et de répandre, sans considération de frontières, les informations et les idées par quelque moyen d'expression que ce soit. »

La loi de 1905 dite de séparation des Églises et de l'État

Article 1er : « La République assure la liberté de conscience. Elle garantit le libre exercice des cultes, sous les seules restrictions édictées dans l'intérêt de l'ordre public ».

Article 2 : « La République ne reconnaît, ne salarie ni ne subventionne aucun culte ».
La loi de 1905 ne s'applique pas sur l'ensemble du territoire français. Six régimes différents existent. Pour ces territoires, il convient de se référer aux dispositions locales.

La loi du 24 août 2021 confortant le respect des principes de la République

A cette loi est annexé le Contrat d'Engagement républicain qui précise les engagements à respecter par toutes associations ou fondations qui sollicitent un financement public ou un agrément de l'État. Il comprend sept engagements dont celui-ci :

« Engagement N° 1 : RESPECT DES LOIS DE LA RÉPUBLIQUE. Le respect des lois de la République s'impose aux associations et aux fondations, qui ne doivent entreprendre ni inciter à aucune action manifestement contraire à la loi, violente ou susceptible d'entraîner des troubles graves à l'ordre public.

L'association ou la fondation bénéficiaire s'engage à ne pas se prévaloir de convictions politiques, philosophiques ou religieuses pour s'affranchir des règles communes régissant ses relations avec les collectivités publiques.
Elle s'engage notamment à ne pas remettre en cause le caractère laïque de la République ».

En complément, les sources relevant de la jurisprudence, issues des juridictions européennes ou françaises, viennent compléter les textes existants. Leur niveau dans la hiérarchie des normes dépend de la juridiction qui les prononce.
Enfin, les Chartes, viennent compléter ces écrits et n'ont de valeur juridique que si elles sont annexées à un texte ayant lui-même valeur juridique (ex : circulaire, décret...).

Charte de la laïcité dans les services publics 9 décembre 2021

« Les mêmes obligations s'appliquent aux salariés de droit privé lorsqu'ils participent à une mission de service public »

Charte de la laïcité de la branche Famille avec ses partenaires

Art 7 : « Les règles de vie et l'organisation des espaces et temps d'activités des partenaires sont respectueux du principe de laïcité en tant qu'il garantit la liberté de conscience »

L'ensemble de ces textes constituent des références à connaître. Ils n'évoquent pas tous explicitement la laïcité mais posent le cadre de celle-ci : liberté de conscience, de religion, égalité de tous devant la loi et séparation des Églises et de l'État.

Pour aller plus loin ...

Comité interministériel de la laïcité : laicite.gouv.fr
Le service public de la diffusion du droit : Legifrance.gouv.fr
Ministère de l'intérieur et des outre-mer : interieur.gouv.fr
Ministère de la transformation et de la fonction publiques : fonction-publique.gouv.fr
Ministère de l'éducation nationale et de la jeunesse : education.gouv.fr
Site d'actualité et d'information sur l'actualité des politiques publiques et les enjeux du débat public : vie.publique.fr



FICHE D'ANALYSE D'UNE SITUATION

Cette fiche est un outil visant à analyser une situation qui pose / poserait question au regard du respect des principes liés à la laïcité dans une structure « Animation de la vie sociale ». Elle peut être un support d'aide à la décision dans un contexte délicat qui nécessite une approche pédagogique dans les relations professionnelles.

En scannant le QR CODE ci-joint, retrouvez cette fiche adaptable aux situations rencontrées sur le terrain.



➤ **Intitulé de la situation**

.....

.....

.....

.....

➤ **Exposé de la situation** (quelques phrases expliquant le questionnement au regard du respect du principe de laïcité)

.....

.....

.....

.....

➤ **Description du contexte de la situation** (type de structure, personnes concernées, enjeux...)

.....

.....

.....

.....

➤ **Les éléments réglementaires sur lesquels s'appuyer**

.....

.....

.....

.....

➤ **Les éléments autres à prendre en compte**

.....

.....

.....

.....

➤ **Les ressources / partenaires mobilisables**

.....

.....

.....

.....

➤ **Les effets potentiels de la situation concernant**
La gouvernance | L'équipe | La relation avec le public | L'image donnée | Les relations partenariales, en particulier les co-financeurs

.....

.....

.....

.....

➤ **Les éléments de réponse qui pourraient être proposés**

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

➤ **Les facteurs de réussite**

.....

.....

.....

.....

➤ **Les points d'attention**

.....

.....

.....

.....

CAS PRATIQUE N°1

Exemple d'utilisation de la fiche d'analyse autour de la non-mixité :

Intitulé de la situation

Demande de mise en place d'une activité réservée à un groupe de femmes.

Exposé de la situation (quelques phrases expliquant le questionnement au regard du respect du principe de laïcité)

Un groupe de femmes souhaite de bénéficier d'une activité de découverte de la gymnastique douce exclusivement réservée aux femmes. Le fait de porter une tenue de sport, de découvrir la pratique dans un groupe mixte est source de gêne et sera un frein à l'inscription d'une partie du groupe.

Ce qui interroge : la mixité sociale, culturelle...est au cœur des projets des structures. Accepter de construire des projets excluant une partie des habitants est perçu comme contraire aux valeurs portées.

Description du contexte de la situation (type de structure, personnes concernées, enjeux...)

Il s'agit d'un centre social associatif qui propose régulièrement des activités de découverte de pratiques (sportives, culturelles, etc.) afin de permettre aux habitants d'ensuite s'inscrire dans des dispositifs de droit commun proposés sur la commune. Les activités sont souvent à destination des familles (parents et enfants).

Les éléments réglementaires sur lesquels s'appuyer

Aucun texte juridique ne précise l'obligation de mixité. Il découle d'autre principes : celui d'égalité entre les sexes, de non-discrimination et d'égalité des usagers devant le service public. La loi prévoit une autorisation de non-mixité lorsque celle-ci est justifiée par des considérations liées au respect de la vie privée et de la décence, de l'organisation d'activités sportives ou la promotion de l'égalité des sexes ou des intérêts des hommes ou des femmes. La circulaire AVS de 2012 précise que la mixité est un principe incontournable dans les équipements.

Les éléments autres à prendre en compte

Ces femmes ne pratiquent aucune activité en dehors du centre social.

Les ressources / partenaires mobilisables

L'agent ville en charge du projet « culture et sport » a été invité afin de réfléchir aux différentes propositions faites sur le territoire qui de fait, sur le quartier, sont plutôt utilisées par un public féminin sur l'aspect culturel et masculin sur le volet sportif.

Les effets potentiels de la situation concernant

La gouvernance | L'équipe | La relation avec le public | L'image donnée | Les relations partenariales, en particulier les co-financeurs

La gouvernance, l'équipe, la relation avec le public et l'image donnée. Accéder à cette demande peut avoir pour effet de donner l'image d'une structure qui favorise un type de public plutôt qu'un autre, qui accepte des demandes pouvant paraître contraire à son ouverture à tous.

Les éléments de réponse qui pourraient être proposés

Le centre social souhaite par la mise en œuvre de son projet développer des actions passerelles, permettant aux habitants d'accéder au droit commun, de sortir de l'isolement, de s'intégrer à la vie de la cité. Accepter une demande de non-mixité, peut être un choix pédagogique visant à permettre à un groupe qui s'exclut de fait de la pratique sportive d'y accéder. Ce choix doit faire l'objet d'un échange en équipe et avec le groupe afin d'échanger sur les freins, questionnements que soulève cette demande. Les perspectives d'ouverture du groupe (ex : une séance en famille) pourront être prévues. Le fait que le centre social propose cet atelier de façon temporaire, dans l'objectif de s'ouvrir à une pratique déjà existante sur la ville sera précisée.

Les facteurs de réussite

L'échange avec le groupe ; l'énoncé des objectifs ; La posture des accompagnateurs.

Les points d'attention

Accompagner le groupe pour qu'il ne se referme pas sur lui-même

CAS PRATIQUE N°2

Exemple d'utilisation de la fiche d'analyse autour de l'utilisation des locaux :

Intitulé de la situation

utilisation des locaux d'une structure d'Animation de la vie sociale pour une réunion publique organisée par un parti politique.

Exposé de la situation (quelques phrases expliquant le questionnement au regard du respect du principe de laïcité)

Un centre social géré par une association est hébergé dans des locaux municipaux. La ville a informé la personne en charge de l'accueil de la nécessité de lui réserver une des salles pour l'organisation d'une réunion publique portée par un parti politique. La réunion aura lieu le soir, hors des créneaux d'ouverture du centre.

Description du contexte de la situation (type de structure, personnes concernées, enjeux...)

Il s'agit d'une gestion associative donc de droit privé. La structure bénéficie de la mise à disposition gratuite des locaux par la commune. Une convention de mise à disposition existe et précise que la collectivité se réserve le droit d'utiliser les lieux pour des activités qui lui sont propres dans la mesure où cela ne vient pas empêcher les actions du centre social.

Les éléments réglementaires sur lesquels s'appuyer

La circulaire AVS de 2012 précise « au titre de la neutralité, les structures de l'Animation de la vie sociale ne peuvent héberger aucune activité politique, syndicale, confessionnelle ». Les collectivités peuvent mettre à disposition leurs locaux pour des réunions organisées par des partis politiques.

Les éléments autres à prendre en compte

Les locaux manquent sur la commune et la ville a mis à disposition un lieu central et conséquent à l'association. Elle gère l'entretien du lieu et finance de manière conséquente la structure. Elle est en difficulté pour répondre aux besoins des services et associations en termes de mise à disposition de salles. Il serait souhaitable de pouvoir différencier les locaux d'une structure AVS d'autres activités afin de garantir l'accès à tous, la neutralité du lieu et la possible appropriation par les habitants.

Les ressources / partenaires mobilisables

L'agent ville en charge du projet « culture et sport » a été invité afin de réfléchir aux différentes propositions faites sur le territoire qui de fait, sur le quartier, sont plutôt utilisées par un public féminin sur l'aspect culturel et masculin sur le volet sportif.

Les effets potentiels de la situation concernant

La gouvernance | L'équipe | La relation avec le public | L'image donnée | Les relations partenariales, en particulier les co-financeurs

La gouvernance : le CA pourrait être considéré comme acceptant d'accueillir certaines manifestations et pas d'autres et donc associé à ce parti politique (donc remise en cause de la neutralité)
L'équipe : les salariés pourraient ne pas comprendre et remettre en cause le fait d'être associé en tant que salarié à une mouvance politique ce qui pourrait générer des tensions.
La relation avec le public/usagers : la structure pourrait être considérée comme relevant d'un courant politique. Les salariés et bénévoles pourraient être interpellés pour justifier l'accueil de cet événement.
Les relations partenariales (en particulier les co-financeurs) : ils pourraient s'interroger sur le sujet
L'image donnée : la structure pourrait être considérée comme relevant d'un courant politique.

Les éléments de réponse qui pourraient être proposés

Si l'on applique strictement la circulaire, les lieux doivent répondre à une exigence de neutralité. Toutefois, les temps sur lesquels la manifestation est prévue sont bien distincts du temps d'ouverture de la structure qui est seulement hébergée dans les locaux qui ne lui appartiennent pas. Sur le territoire, de nombreuses structures bénéficient de locaux mis à disposition qui sont même parfois partagés avec d'autres services, associations, collectivités... Il peut être difficile pour une association de refuser à la collectivité qui lui met à disposition des locaux et des financements, de bénéficier de ses propres locaux. Ce qui semble important, dans l'échange avec la collectivité serait de faire valoir la nécessité pour la bonne menée du projet social de pouvoir identifier que le projet du centre social est neutre, ouvert à tous, affilié à aucune idéologie, aucun mouvement spécifique.

Ainsi, il serait important de pouvoir à minima différencier les locaux d'une structure AVS d'autres activités afin de garantir l'accès à tous, la neutralité du lieu et la possible appropriation par les habitants.

Pour cela, plusieurs aménagements pourraient être envisagés :

- utiliser une seule partie du lieu si possible avec une entrée autre que l'entrée principale du bâtiment
- Bien identifier (affichage, communication) la manifestation comme distincte du projet du centre
- Faire se dérouler la manifestation sur un temps de fermeture de la structure.
- Ne pas demander à l'équipe du centre social d'être présente pour gérer la partie « logistique », « accueil » lors de la réunion.

A plus long terme, il serait intéressant de pouvoir échanger avec la ville et trouver des solutions permettant de bien distinguer le Centre social et les autres activités ponctuelles ou hébergées.

Les facteurs de réussite

- Le dialogue avec la collectivité sur les raisons qui amènent à questionner cette utilisation du lieu
- Le soutien de la CAF et/ou de la fédération des centres sociaux pour échanger avec la collectivité sur le sujet pourrait être un levier
- L'information du CA et des salariés afin qu'ils puissent répondre aux habitants qui auraient d'éventuelles questions sur le sujet (pouvoir expliquer que c'est une action distincte)

Les points d'attention

- Le partenariat avec les collectivités est important, le dialogue est à privilégier
- La communication auprès du public

LES NOTIONS CLÉS

ESPACE COMMUN

Un espace commun est un espace accessible à tous, qui répond au critère de non-exclusion. C'est donc dans l'espace commun que le citoyen est connecté aux autres citoyens et que la confrontation, enrichissante ou conflictuelle, peut avoir lieu. L'espace public (voies publiques ainsi que lieux ouverts au public ou affectés à un service public) est un espace commun.

ESPACE PRIVE

Un espace privé est un espace propriété d'un individu ou d'un groupe susceptible d'en restreindre l'accès.

ESPACE PUBLIC

Un espace public désigne un espace accessible à tous et toutes, un espace appartenant à la collectivité, ou un espace dont l'usage est géré collectivement par une communauté.

LAÏCISATION

La laïcisation est le processus visant à soustraire une institution (école, hôpital, etc.) à l'autorité religieuse en l'organisant selon les principes de la laïcité. Elle induit une distinction du champ politique et du champ religieux par la mise à distance institutionnelle de la religion dans la régulation globale de la société.

LAÏCITE

La laïcité est un système politico-juridique qui instaure une séparation entre le pouvoir politique et religieux. Elle garantit la liberté de conscience. De celle-ci découle la liberté de manifester ses croyances ou convictions dans les limites du respect de l'ordre public. La laïcité implique la neutralité de l'Etat et impose l'égalité de tous devant la loi sans distinction de religion ou conviction. La laïcité n'est pas une opinion parmi d'autres mais la liberté d'en avoir une. Elle n'est pas une conviction mais le principe qui les autorise toutes, sous réserve du respect de l'ordre public.

LIBERTE DE CONSCIENCE

La liberté de conscience peut être définie comme la liberté de croire ou de ne pas croire. Elle est au cœur de la loi de 1905 en proclamant dans son article 1er que la République assure la liberté de conscience.

LIBERTE DE RELIGION

Ce droit implique la liberté de changer de religion ou de conviction, ainsi que la liberté de manifester sa religion ou sa conviction individuellement ou collectivement, en public ou en privé, par le culte, l'enseignement, les pratiques et l'accomplissement des rites. Cette liberté s'exerce cependant dans certaines limites, comme le respect de l'ordre public ou des raisons d'hygiène et de sécurité.

LIBERTE D'EXPRESSION

La liberté d'expression se définit comme la liberté de recevoir ou de communiquer des informations ou des idées sans qu'il puisse y avoir ingérence d'autorités publiques et sans considération de frontière. De cette liberté découlent celles de la presse, de la communication audiovisuelle et numérique.

LIBERTE D'OPINION

La liberté d'opinion est une liberté fondamentale qui garantit à chaque individu de penser comme il le souhaite dans le respect de l'ordre public. Cette liberté ne peut être effective que si elle est accompagnée de la liberté d'expression. Cette liberté ne s'exerce pas seulement dans la vie politique, elle s'étend à la liberté religieuse (liberté de croire ou de ne pas croire).

NEUTRALITE

Le principe de neutralité implique la non-discrimination notamment en fonction de la race, des opinions ou activités politiques, syndicales, des convictions religieuses, philosophiques de l'agent. Ce principe a pour corollaire le principe d'égalité devant la loi, la liberté de tous les cultes. L'obligation de neutralité limite la liberté d'expression des agents publics mais protègent leur liberté de conscience. Ils garantissent l'égalité de traitement de l'ensemble des usagers dans le cadre de leur mission de service public.

ORDRE PUBLIC

Défini dans aucun texte, l'ordre public est l'état social où règnent la paix, la tranquillité et la sécurité. On parle de « trouble à l'ordre public » quand cet état est menacé par un acte individuel ou collectif. Cette notion permet d'apporter des restrictions aux libertés fondamentales, comme la liberté d'expression ou la liberté de religion.

OSTENSIBLE

Qui est fait sans se cacher ou avec l'intention d'être remarqué. Les signes religieux ostensibles sont des signes et tenues dont le port conduit à se faire reconnaître immédiatement par son appartenance religieuse.

OSTENSTATOIRE

Alors que le terme ostensible désigne ce qui est visible et mis en valeur de façon excessive, le terme ostentatoire désigne quelque chose qui est non seulement visible mais qui cherche de plus à attirer l'attention.

PROSELYTISME

Le prosélytisme désigne l'attitude des personnes qui cherchent à susciter l'adhésion d'autres personnes à leur foi, pour qu'elles deviennent de nouveaux adeptes. Cette attitude peut être considérée comme une manifestation de la liberté religieuse. Par extension, le prosélytisme désigne une attitude abusive qui ne s'accorde pas avec le respect dû à la liberté de pensée, de conscience et religion d'autrui. Ce prosélytisme abusif peut être sanctionné dans certains cas.

REPLI COMMUNAUTAIRE

Le repli communautaire se caractérise par le comportement des membres d'une communauté (ethnique, religieuse, géographique, etc.) qui se replient sur eux-mêmes, vivent entre eux, et font prévaloir leurs spécificités au sein d'un ensemble social plus vaste auquel ils appartiennent. Elle exprime la volonté de soumettre un groupe ou un espace social à des normes tirées de l'interprétation d'une religion.

SECULARISATION

La sécularisation désigne le phénomène historique par lequel, depuis la seconde moitié du XVIIIe siècle, une séparation s'est progressivement instaurée entre le domaine religieux et le domaine public avec l'abandon par les Églises de certaines fonctions qu'elles remplissaient dans la société civile et politique. Il s'agit donc d'un processus de perte d'influence de la religion dans une société.

SEPARATISME

Le séparatisme est une position politique visant à la séparation d'un groupe culturel, ethnique, religieux, racial, politique ou autre d'un groupe plus large.

LE GUIDE

Faire Vivre la laïcité

dans les structures de l'animation de la vie sociale

Le présent guide a été élaboré dans le cadre d'une démarche collective pilotée par la Mission Valeurs de République de la Direction de la protection des droits de la Caisse nationale des allocations familiales (Cnaf) associant des Caf de réseau, et plus particulièrement des référent(e)s laïcité et des conseiller(e)s techniques, des partenaires institutionnels ainsi que des représentants des associations ou fédérations partenaires.

La Cnaf remercie les participants et contributeurs pour leur participation aux travaux et pour la qualité de leurs contributions :

CNAF

Direction de la protection des droits - Mission Valeurs de la République

- Colette Legat Responsable de la Mission Valeurs de la République
- Alice Amourette Caf 76 - Mission Valeurs de la République
- Halima El-Akraoui-Dobryzinski Caf 02 - Mission Valeurs de la République
- Hervé Ferrandis Caf 34 - Mission Valeurs de la République
- Aurélie Rimbault Caf 38 - Mission Valeurs de la République

Direction des politiques familiales et sociales

- Eric Desroziers Conseiller Politique AVS
- Christine Bur Conseillère Technique AVS

CAISSE D'ALLOCATIONS FAMILIALES

- Caf de Charente-Maritime : Jean-François Blois
- Caf de Gironde : Katia Bureau
- Caf de l'Hérault : Hervé Ferrandis
- Caf de l'Ille-et-Vilaine : Lindsay Jegou
- Caf du Nord : Christophe Dachicourt
- Caf de l'Essonne : Yann Quertainmont

REPRÉSENTANTS PARTENAIRES INSTITUTIONNELS ET ASSOCIATIFS

- Confédération des Maisons de Jeunes et de la Culture de France : Patrick Chenu
- ELISFA – Syndicat employeur du lien social et familial : Théo Bezerra
- FCSF - Fédération des Centres Sociaux et socioculturels de France : Tarik Touahria
- Fédération nationale Familles rurales : Dorothee Cogne
- La Ligue de l'enseignement : Arnaud Tiercelin

EDITION

Hors-Pistes Édition
7 Chemin du Four I 13100 Aix-en-Provence I SIRET : 422 985 275 000 86
Imprimé en France.

Direction de la création et illustrations : JIMA / Jean-Michel AUPY
Direction artistique : Hugo LARGEAU
Conseiller éditorial : Alain CABRAS
Corrections : Gerard SCEMAMA

La branche famille

S'ENGAGE
POUR LA LAÏCITÉ

POURQUOI CE GUIDE EST ESSENTIEL ?

En cours de rédaction Sum qui idis eos incia vid
maio. Et eum quibusandit lita vellore venti rerrovid
essinullabo. Itat hil magnatent lab idebitis plabo.
Nem venimil lorrumentimus enimusdandus re non-
sers pictur apis estibus diatem faccatest voluptat
acipsapis as sunt ipsam fugiaspe nobitas etus
eum repellacerum aciet excest, quiam is seditis.

**Caisse Nationale
des Allocations
Familiales**

32 Avenue de la Sibelle
75014 Paris



caf.fr