

## Groupe de travail "Diversité"

### Un travail de longue haleine

Dans le prolongement de celui du 23 juin, Mme Orange Louboutin, Chef de service, adjointe à la DRH du Secrétariat Général a présidé un nouveau groupe de travail « Diversité », le 8 septembre 2017.

Trois points ont été à l'ordre du jour :

- . **Le bilan 2016 de la cellule d'écoute de prévention des discriminations et ses perspectives d'avenir,**
- . **Le suivi des dix engagements contre l'homophobie,**
- . **Les indicateurs directionnels et ministériels sur la diversité.**

#### Cellule de prévention des discriminations

Mise en place depuis 2009, cette structure est dans les faits, composée d'une seule personne, membre d'autre part de la délégation de la diversité et à l'égalité professionnelle.

Si les premières années son activité a été de plus en plus intense au fil de sa notoriété auprès des agents, le constat est fait que depuis trois ans le nombre de saisines stagne.

Plusieurs raisons peuvent expliquer cette relative désaffection.

La politique de lutte contre les discriminations, même si elle a pu exister auparavant, a été intégrée dans les cursus de formation, en particulier de l'encadrement, depuis quelques années.

Cette sensibilisation a pu dans certains cas permettre une prise de conscience des intéressés.

Si la notoriété de la cellule est actée, ses résultats sont perçus comme particulièrement contrastés voire largement insuffisants.

Entre des traitements de dossiers particulièrement longs face à l'urgence de la saisine, le sentiment de ne pas répondre à l'attente des agents, le manque de publicité des dossiers positivement résolus, le refus par les plaignants de lever leur anonymat, la mauvaise

connaissance du champ d'action de la cellule : les raisons ne manquent pas pour expliquer la baisse régulière des saisines au fil des ans.

Le cadre juridique contraignant dans lequel évolue la cellule, par ailleurs indispensable, est aussi paradoxalement un frein à son action.

La confidentialité de la saisine en est parfois un autre, même si c'est une garantie pour l'agent qui permet d'instaurer la confiance avec son interlocuteur.

Dans le même temps, dans de nombreux cas, le refus de lever l'anonymat (pourtant indispensable) pour approfondir le dossier en collaboration avec la DRH de la direction d'origine fait « capoter » toute poursuite d'investigation.

Une réflexion va s'ouvrir dans un groupe de travail ad'hoc pour étudier les évolutions à donner à cette cellule qui, pour **FO Finances**, a encore toute sa pertinence.

Bien que l'observatoire interne mentionne sa connaissance par une large majorité d'agents, une campagne régulière de communication doit être mise en place.

Le raccourcissement des délais dans les traitements des dossiers doit aussi être étudié, bien des agents considérant que l'enlisement de leur saisine est en fait « *un classement sans suite* ».

#### Suivi des dix engagements contre l'homophobie

Dans le cadre de la lutte contre les discriminations, dix engagements sur la lutte contre l'homophobie ont été actés par le Secrétariat Général, en 2016.

La présidente confirme que leur diffusion sur tout le territoire est un point d'amélioration essentiel du plan.

Les représentants de chaque direction ont présenté un état d'avancement :

**INSEE** : confirme que la formation est faite à l'école de Libourne.

**Douane :** Compte tenu du fort recrutement de ces deux dernières années et du regroupement de l'ensemble des stagiaires B et C sur La Rochelle, cette thématique n'a pas été intégrée dans les dernières formations.

Par contre, une sensibilisation a eu lieu à l'École de Tourcoing, suivie d'une mise en pratique. Un retour d'expérience sera fait et à partir de là celle-ci sera étendue à l'ENBD de La Rochelle.

**DGFIP :** Tous les agents ont été informés de ces engagements accessibles via l'intranet Ulysse. Un retour des réalisations a été assuré auprès des référents régionaux.

Des informations sur le guide élaboré par le Secrétariat Général ont été complétées par d'autres guides et notamment celui des défenseurs des droits.

Avec la collaboration de l'association Comin G, la direction a favorisé l'accompagnement et le soutien des personnes. Cela s'est traduit par l'intégration systématique d'une intervention dans toutes les écoles. Ces rencontres ont permis de nombreux échanges.

A chaque signalement d'un cas d'homophobie, la direction communique avec l'association et prend des dispositions avec les acteurs locaux pour répondre à la problématique.

**DGGCRF :** Le bilan de l'information dispensée à l'école de Montpellier a des retours positifs. Toutefois le relais avec les référents régionaux s'avère plus compliqué en raison, encore une fois, de l'intégration des agents dans des directions interministérielles .

La direction indique que dans le cadre de la formation du CMFI (Cycle Ministériel de Formation Initiale des inspecteurs et attachés), la présentation des deux thèmes : Egalité Professionnelle et Homophobie sera effectuée.

### ***Les indicateurs directionnels et ministériels sur la diversité***

Prévus dans le cahier des charges pour l'obtention du label Diversité, plusieurs indicateurs sur la diversité et l'égalité professionnelle ont été mis en place depuis quatre ans.

Citons parmi eux : le nombre d'agents de l'encadrement formé à la lutte contre les discriminations, la composition des jurys d'examen, le nombre d'enfants d'agents B et C employés comme saisonniers, l'obligation de l'entretien avant et après un congé de maternité ou d'adoption, les réductions d'ancienneté attribuées l'année du début du congé de maternité ou d'adoption.

Coïncidence, à la lecture des données de tous ces indicateurs, pour la quasi-totalité d'entre eux les objectifs paraissent largement atteints. Mais leur décryptage attentif relativise cette première vision.

Pour la direction aux effectifs les plus importants dans nos ministères, à savoir la DGFIP, les données sont calculées à partir d'échantillonnage ou de sondage ! La raison fournie est la difficulté d'obtenir des remontées au niveau national de ces indicateurs !

Au travers d'exemples précis, **FO Finances** a pu démontrer que les excellents résultats mentionnés ne reflètent pas la réalité du terrain (par exemple, absence d'entretien au retour de congé maternité se transformant en annonce par mail d'une mobilité).

### ***Réflexions et perspectives sur la suite des dossiers "Diversité"***

Si incontestablement, le ministère a initié une véritable politique « Diversité » ces dernières années, sous l'impulsion des fédérations syndicales, il demeure encore un long chemin pour abattre tous les préjugés, les comportements et les attitudes pouvant aboutir à des discriminations ou à des inégalités.

Mme Orange Louboutin, au-delà des chantiers déjà en cours, a proposé de poursuivre sur de nouvelles thématiques comme la « gestion des âges » ou « l'apparence physique ».

Des groupes de travail informels seront mis en place avant la fin de l'année avec pour but d'apporter des propositions concrètes dans un délai de quelques mois.

**FO Finances s'investira pleinement dans ces travaux, en apportant son expertise et ses propositions, pour des dossiers qui participent au bien être des agents au travail.**