



GT DIVERSITÉ (AU NIVEAU FINANCES)

CETTE CELLULE A MONTRÉ TOUTE SA PERTINENCE ... MAIS AUSSI SES LIMITES !

Un groupe de travail "Diversité" s'est réuni le 28 janvier 2014, sous la présidence du Délégué à la diversité et à l'égalité professionnelle.

L'ordre du jour de ce groupe de travail était :

- le bilan de la cellule de prévention des discriminations ;
- la synthèse du plan d'action diversité.

Bilan de la cellule de prévention des discriminations : ce bilan présente l'activité de la cellule de prévention des discriminations pour le 1^{er} semestre 2013. Elle justifie encore une fois toute son utilité, même si elle n'a pas vocation à répondre à toute la problématique.

Plus de 80% des agents des ministères économiques et financiers connaissent l'existence de la cellule. Sa notoriété est en constante progression depuis sa création, en 2009, 80% des agents saisissent la cellule pour une réclamation et 20 % la saisissent pour des demandes de conseil RH.



Il est constaté que la notoriété est particulièrement importante à la DGFIP (+4% en 2013) ainsi qu'à la Douanes (+6% en 2013). Autre fait marquant de l'activité 2013, la proportion d'agents de catégorie B et C qui contacte la cellule progresse de façon significative (+6%), même si proportionnellement aux effectifs c'est toujours parmi les agents de catégorie A qu'il y a le plus d'appels.

7% des agents estiment avoir été victimes de discrimination au travail au cours de l'année écoulée, ce chiffre monte à 10% pour la catégorie C.

Comme les années précédentes, la santé est le critère discriminant qui arrive en tête des réclamations parmi les 19 critères listés par la loi.

En octobre 2013, 64% des réclamations du 1^{er} semestre ont été traitées. 27% des dossiers sont en cours de traitement et 9 % sont restés sans suite.

Certains de ces dossiers trouvent une réponse directement par la cellule, parce qu'ils ne relèvent pas de la discrimination, d'autres sont traités en collaboration avec les services RH centraux après accord écrit de l'agent.

Pour **FO**, il est nécessaire que les représentants du personnel des directions soient mieux informés des suites données par les services RH aux recommandations formulées par la cellule de prévention des discriminations.

Après maintenant plus de quatre ans d'existence, cette cellule a montré toute sa pertinence mais aussi ses limites.

Pour **FO**, une réflexion doit s'engager pour permettre que les dossiers reconnus comme pouvant aboutir à une reconnaissance de discrimination, soient étudiés par une instance indépendante.

Le renvoi systématique auprès des directions et de leurs services RH trouve rapidement ses limites, même si la cellule ne se substitue pas aux juridictions compétentes ou au Défenseur des Droits.

La synthèse du plan d'action



diversité : dans l'ensemble le plan d'action a été mis en place avec les recommandations préconisées lors du dernier groupe de travail.

S'agissant des recrutements pour les emplois saisonniers, la situation sociale des bénéficiaires doit être prise en compte. C'est ainsi qu'une proportion significative des recrutements a pu se faire au-delà de la sphère familiale des agents.

Les vacances d'été doivent être ouvertes aux jeunes handicapés ainsi qu'aux demandeurs d'emploi ayant une reconnaissance de travailleurs handicapés.

S'agissant du recrutement PACTE, le nombre de postes ouverts a été de 178 en 2013 (189 en 2012), soit plus de 25% des recrutements de catégorie C, au delà de la cible fixée à 20%.

Concernant l'objectif de recrutement des personnes handicapées, le taux d'emploi de 6% légal n'est toujours pas atteint même si une progression est à noter (5,4%).

La formation aux risques à la discrimination a été suivie par 82% des cadres de l'administration centrale et par 99% des responsables RH.

Un guide de l'entretien professionnel a été élaboré, qui rappelle les principes et les règles en matière de lutte contre la discrimination à l'attention des évaluateurs et des évalués. Il est disponible à la rubrique diversité sur l'intranet Alizé.

Concernant le volet Hygiène, santé, sécurité et temps de travail, un guide "handicap mode d'emploi" a été mis en ligne en 2012, il présente le rôle des différents acteurs.

Le Secrétariat Général a soutenu une initiative de la *délégation de l'action sociale des Alpes Maritimes pour sensibiliser les agents aux difficultés de l'intégration des handicapés dans les services.*



Des agents volontaires valides et invalides de la DGFIP ont monté des saynètes de théâtre, intitulées "souriez...je suis handicapé(e)".

Ce spectacle qui a conquis le public met en scène les difficultés d'accueil et d'intégration des agents handicapés dans notre administration.

Ce film a été sélectionné pour être projeté pendant la 4^{ème} édition du festival "entre2marches" à Cannes. Il est disponible sur l'intranet ALIZE.

La problématique du vieillissement de la population des agents est intégrée dans le plan pluriannuel "santé, sécurité, et conditions de travail".

Pour sensibiliser les personnels aux enjeux de l'égalité professionnelle et de la promotion de la diversité, le Secrétariat Général développe des actions de communication en utilisant tous les supports existants et en créant des événements au niveau local (ex : une conférence-débat organisée à Bercy le 7 mars, avec comme intervenant le président d'ORSE l'Observatoire de la Responsabilité Sociétale des Entreprises).

Dans quelques semaines, **FO** au niveau FINANCES sera auditée par les membres de l'AFNOR, en charge d'évaluer la démarche "Diversité" des ministères économiques et financiers dans le cadre de la prolongation du label obtenu en 2010.

RÉUNION D'APPROFONDISSEMENT : ACCÈS AUX POSTES COMPTABLES

La DGFIP a ouvert la discussion des nouvelles règles d'affectations sur les postes comptables en vue de la défilierisation prévue pour janvier 2015 (5 réunions de travail sont programmées de janvier à juin).

Les règles de gestion de chacune des filières étant très différentes, arriver à des règles unifiées ne lésant aucun des cadres semble être une gageure dans un laps de temps aussi contraint.

Cette réunion du 20 janvier a cependant permis au syndicat d'exprimer dans leurs déclarations liminaires vers quelles pistes elles souhaitaient s'orienter.

L'administration ouvrait la séance en rappelant que les comptables publics étaient la clé de voûte de la DGFIP. Elle rappelait que les règles de gestion des deux ex-filières étaient le fruit de l'histoire mais qu'il convenait de définir de nouvelles règles avec la nécessité de "jouer collectif". Il ne s'agit donc pas d'opposer une filière à l'autre ni un grade à un autre grade (sic).



DES VISIONS DIFFÉRENTES

Le tour de table a fait apparaître des visions différentes parmi les organisations syndicales :

- il y a les tenants d'une défilierisation totale et brutale dès le 1er janvier 2015,
- certains préconisent d'attribuer les postes les plus importants en fonction uniquement du grade et de l'ancienneté, sans tenir compte du parcours professionnel antérieur,
- d'autres affirment ne vouloir léser personne, mais comme un voeu pieux,
- les habitués des quotas par grade se tiennent à cette pratique sans réflexion sur un autre mode de dévolution des postes,
- deux organisations se prononcent pour un traitement prenant en compte les anciennes perspectives de carrière des cadres, notamment pour le « stock » des IDiv, dans une phase de convergence.

Afin de pouvoir engager réellement la réflexion, les syndicats ont réclamé des éléments statistiques affinés par filière, grade, pyramide des âges. Elles ont dénoncé la difficulté à avoir une vision claire du réseau comptable, compte tenu des nombreuses restructurations en cours et à venir.

L'Administration a affirmé que les postes spécialisés Service Public Local ne sont pas un nouvel "Eldorado". Si des demandes sur le montant des rémunérations accessoires de ces postes ont été formulées, la Direction leur a opposé une fin de non-recevoir, sachant que ce régime est très aléatoire concernant les indemnités de conseil attribuées ou pas aux comptables.

UNE NOUVELLE GESTION DES AGENTS COMPTABLES

Une discussion s'est engagée pour considérer les Agences Comptables dans le nombre des possibilités de promotion des cadres de la GP. Or, l'administration a

rappelé qu'à l'avenir ces emplois seraient accessibles à tous. Par ailleurs si l'administration propose la candidature du cadre, à l'arrivée c'est l'ordonnateur qui opère son choix. À cette occasion, **FO** a souhaité connaître les intentions de l'administration quant au mode d'attribution de ces agences, actuellement pourvues par voie de détachement. On s'orienterait sous la pression du Budget et de la DGAFP, vers une Position Normale d'Activité (PNA), ce qui aura évidemment des répercussions en terme de rémunérations.

En conclusion de cette première réunion, la direction annonçait l'ordre du jour de la réunion du 20 février :

- un bilan du dispositif "écluses" : lors d'un 1^{er} bilan établi en juin 2012 portant sur 6 mois, **FO** avait souligné le manque de recul ne permettant pas une vision sincère et véritable et avait réclamé un nouveau bilan bien en amont du "big bang",
- le périmètre de la défilierisation : plusieurs scénarii seront proposés par l'administration. A ce stade **FO** est resté sur la réserve, dans l'attente des différentes hypothèses de l'administration et de leurs conséquences sur les perspectives de carrière.

Extrait de la liminaire de FO

La fusion ne devait pas faire de perdants. C'est pourquoi un pastillage des postes comptables a été mis en place pour 3 ans. **FO** avait soutenu que ce délai était trop court et avait demandé qu'il soit allongé à 5 ans, pour permettre un meilleur traitement du "stock" des cadres pouvant prétendre à des postes comptables surindiciés.

Pour **FO**, l'affectation sur un emploi comptable ne doit pas être imposée, ni sur la fonction, ni sur le poste. Exerçant cette fonction sous sa responsabilité personnelle et pécuniaire, c'est au cadre de choisir l'exercice de cette mission. Il ne faudrait pas de retour en arrière sur cette règle. (...) **FO** réclame donc des règles simples et permettant la transparence. Le système des quotas soulève des interrogations et des frustrations à chaque CAPN sur les postes C1. L'établissement d'une liste d'ancienneté commune, avec des interclassements par grade à déterminer, aurait l'avantage de la lisibilité.

La gestion de postes comptables importants ne s'improvise pas. Les postes surindiciés sont sensibles et nécessitent une expérience comptable, à l'instar de ce qui est réclamé aux cadres pour postuler à la liste d'aptitude d'agent comptable des Établissements Publics à Caractère Scientifique et Culturel...

Conscients que nous devons élaborer des règles unifiées avec des agents avec parcours de carrière différents, **FO** souhaite que les actuels IDiv HC, actuellement sur des postes C2, bénéficient d'une approche particulière afin qu'ils puissent accéder sur des postes surindiciés, notamment HEA. Ces cadres de la GP ont en effet déroulé une carrière de comptable leur permettant d'envisager un tel accès. Il conviendra aussi de traiter favorablement les demandes des IDiv HC ex IP de la FF, qui, alors qu'ils exercent des fonctions comptables depuis plusieurs années, se trouvent primés par des IP entrants moins anciens qu'eux.