

Groupe de travail « Diversité » *Le miroir à deux faces*

Trois points figuraient à l'ordre du jour de ce groupe de travail :

- Le label délivré par l'AFNOR,
- Bilan de la cellule d'écoute,
- Le point sur les orientations ministérielles.

FO Finances a tenu dans une déclaration liminaire à souligner les raisons de sa participation à ce premier groupe de travail ministériel de la rentrée.

Monsieur le Secrétaire Général,

Vous comprendrez que dans le contexte actuel notre Fédération se soit posée la question de sa participation à ce groupe de travail.

Nous ne doutons pas de la volonté de l'équipe chargée de la diversité à Bercy de vouloir avancer dans ce domaine. Nous sommes beaucoup plus circonspects, sur l'engagement des ministres, qui dans leur discours, lors du dernier comité consultatif pour la diversité et l'égalité professionnelle, affichent leur détermination à avancer sur ces thèmes, et qui dans le même été ne désapprouvent pas les mesures discriminatoires envers des populations étrangères.

De plus, au lendemain de la présentation du budget 2011 par nos ministres, où un plan de rigueur et d'austérité sans précédent a été acté, avec notamment la poursuite et l'amplification des suppressions d'emplois dans les directions rattachées à Bercy, et la compression des dépenses de fonctionnement à des niveaux jamais connus, ce groupe de travail peut pour le moins paraître déplacé dans la mesure où toutes ces décisions creuseront inévitablement les inégalités et amplifieront les discriminations de par la dégradation des conditions de travail. Ce n'est pas un hasard si le dossier « souffrance au travail », est apparue avec une telle vigueur ces dernières années dans nos services.

Enfin, alors que demain, les salariés de ce pays vont descendre dans la rue pour combattre un projet de loi sur les retraites dont l'une des conséquences sera la discrimination aggravée envers les femmes ayant eu une carrière incomplète, la crédibilité des ministres sur le dossier de la lutte contre les inégalités Femmes/Hommes est bel et bien entachée..

Pour autant, notre Fédération a décidé de poursuivre le travail engagé depuis 18 mois, restant cohérent pour sa part avec sa volonté de lutter contre toute forme de discriminations.

Cela n'enlève rien, bien au contraire, à notre détermination de combattre les orientations du projet de loi de finances 2011, et d'exiger le retrait du projet de loi retraites.

Label « Diversité » délivré par l'AFNOR

Dès la création du conseil consultatif à la diversité et à l'égalité professionnelle, en février 2009, les ministres ont souhaité s'engager dans l'obtention de ce label. Si cette initiative est une première pour un ministère, de nombreuses entreprises se sont depuis quelques années engagées dans cette démarche.

Le dossier de candidature a été déposé en septembre. Actuellement, l'AFNOR procède à un audit en interrogeant divers acteurs dans les directions, dont bien entendu un panel d'agents.

Ce label a pour vocation de faire vérifier que la préoccupation « Lutte contre les discriminations » est bien intégrée dans les politiques des ressources humaines des directions.

FO Finances refuse de voir ce label détourné de son objectif et devenir un « trophée » brandi par nos ministères pour démontrer la justesse de leur politique.

En réponse aux différents intervenants, Monsieur Rouquette, Directeur des ressources humaines du Secrétariat Général, a voulu lever ce qu'il considère comme un malentendu. « *Le label doit être, selon lui, une aide à l'appropriation de la thématique discrimination dans la communication ministérielle, et non être une recherche de récompense à valoriser dans la communication interne.* »

Les engagements ministériels en terme de lutte contre les discriminations seront vérifiés par l'AFNOR tous les 18 mois, et en cas de résultat peu probant, le label pourra être suspendu ou retiré.

Pour **FO Finances**, la démarche ministérielle se heurte à la dure réalité vécue dans les services.

Un label ne saurait masquer les politiques publiques mises en œuvre ces dernières années (évaluation, prime de performance, loi sur la mobilité, suppressions d'effectifs, et réforme des retraites !)

Bilan de la cellule d'écoute

Depuis novembre 2009, une cellule de prévention des discriminations dans les ministères économique et financier a été mise en place.

Elle est ouverte aux agents qui s'estiment victimes d'une discrimination sur leur lieu de travail.

Après 9 mois d'expérimentation et plus de 100 appels, soit une moyenne d'un appel tous les deux jours, le premier enseignement à tirer, c'est la pertinence de cette cellule.

La plupart des agents a saisi la cellule s'estimant victime d'une discrimination, mais pour 25% d'entre eux également pour harcèlement moral (en grande majorité des femmes de catégorie C).

Autre enseignement, toutes les catégories de personnel, issues de toutes les directions, aussi bien des hommes que des femmes, et de tout âge, ont fait appel à la cellule.

Il n'existe pas un profil type de l'agent s'estimant victime de discrimination.

A noter toutefois, que près de 25% des appels ont lieu pendant un arrêt maladie, quasi exclusivement en lien étroit avec un état dépressif.

Les trois discriminations les plus souvent répertoriées dans ces appels sont liées à l'origine, la santé et le handicap.

Les réclamations sont suivies en moyenne de 10 échanges entre l'agent et la cellule. Cette dernière les traite soit directement, soit en se mettant en relation avec les services RH nationaux, avec l'accord de l'agent.

Cette cellule est un complément à la disposition des agents en dehors des procédures classiques : recours à la justice, à la HALDE ou bien évidemment auprès d'une organisation syndicale.

Elle est contactée la plupart du temps via le numéro téléphonique dédié **01 53 18 77 77**.

La confidentialité de cette cellule est garante de son utilité, or à ce jour les réponses apportées à ce groupe de travail ne sont pas encore totalement satisfaisantes, et un cadre plus précis doit selon **FO Finances** être apporté.

Le lien entre la cellule et les services RH d'une direction, même avec le consentement de l'agent ne nous paraît pas le meilleur gage pour l'objectivité du traitement d'un dossier.

S'il est prématuré de tirer toutes les conclusions de cette expérimentation, alors même que 25% des dossiers sont toujours en cours de traitement, **FO Finances** perçoit la création de cette structure comme un plus permettant aux agents en difficultés morales, physiques et psychologiques de recueillir peut être une écoute plus attentive et de régler des situations individuelles difficiles.

Toutefois, **FO Finances considère que c'est en s'attaquant aux causes, et en particulier la politique de l'emploi et des moyens, que leurs conséquences à savoir le harcèlement moral et les discriminations pourront en partie disparaître.**

Les grandes orientations en faveur de la diversité

Un point d'information a été communiqué en fin de séance aux fédérations sur les chantiers en cours, dont :

- La composition des jurys
- Les critères de recrutement des saisonniers
- Les classes préparatoires intégrées
- Le plan pluriannuel des recrutements des personnes handicapées
- L'évolution de carrière des agents handicapés
- L'étude sur les modalités de retour au travail à la suite d'un arrêt maladie
- La sensibilisation de l'ensemble des personnels aux enjeux de l'égalité professionnelle et de la promotion de la diversité
- Le plan d'action égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Sur ce dernier point, les ministres ont émis le souhait d'un engagement signé des fédérations. Pour **FO Finances**, la traduction concrète de ce plan peut rapidement être entreprise sans ce formalisme, dont l'enjeu « communication » pour les ministres ne nous a pas échappé.

Pour **FO Finances**, la présentation de ce plan dans toutes les instances paritaires nationales et locales auraient un impact tout aussi fort.

Le temps imparti à ce groupe de travail, réuni un vendredi après midi, n'aura pas permis d'approfondir l'impact de chaque orientation présentée, dont **FO Finances** ne partage pas, loin s'en faut, leur existence même, comme par exemple le développement du recrutement par le PACTE.

Même si l'environnement social actuel obstrue les travaux de ce groupe de travail, FO Finances a pleinement conscience que la diversité est source de richesse dans nos administrations et que toute forme de discrimination doit être combattue sans relâche.

On pourrait penser que le miroir produit par nos ministres reflète une volonté d'avancer sur ce dossier, mais la face sombre affichée par ailleurs en matière de discrimination sociale par le gouvernement rend ambiguë la sincérité de cette démarche.