

## Groupe de travail « Diversité » du 9 février 2021

### Une avancée à tout petit pas ...

Ce groupe de travail était présidé par Monsieur Brice QUENTIN, sous-directeur des ressources humaines au Secrétariat Général.

Deux points étaient à l'ordre du jour :

- ✓ **Suivi des 10 engagements contre l'homophobie et la transphobie 2019-2020**
- ✓ **Orientation stratégiques en matière de diversité et d'inclusion au sein des MEFR**

En propos liminaires, le président indique sa satisfaction de reprendre les travaux sur les sujets diversité afin de valider les documents et la méthode. L'idée est de mettre l'ensemble des actions actuelles et nouvelles en perspective. Il précise que la question du handicap sera traitée dans un groupe de travail dédié.

**FO Finances** se félicite également de la reprise des travaux sur cette thématique, même si un fort sentiment de « *stop and go* » l'imprègne depuis plusieurs années.

### Activité 2019-2020 de l'association CominG

Pour rappel, après des réunions où les fédérations syndicales ont été associées, un partenariat a été signé avec CominG et le ministère mettant en place les 10 engagements contre l'homophobie et la transphobie.

Le Président de CominG présente l'activité 2019-2020 qui a été ralentie depuis le premier confinement. En 2019, l'association CominG a

participé à un forum organisé par l'association des managers en présence du ministre.

La crise sanitaire a bouleversé l'organisation de l'association en 2020 et de fait les signalements ont diminué par rapport aux années précédentes.

Pour autant, les interventions dans les écoles se sont déroulées selon les souhaits des directions. L'école des Douanes à la Rochelle a bénéficié d'une présence de l'association pendant la formation des cadres C et B, celle de Tourcoing a préféré la diffusion d'un Power point. En revanche, l'ENFIP n'a pu organiser une intervention en visio du fait d'un problème technique !

Dans le cadre de la journée mondiale du 17 mai contre l'homophobie et la transphobie, l'association CominG et le ministère ont été sollicités par le Conseil d'État en visioconférence.

Le 1<sup>er</sup> décembre, journée mondiale de lutte contre le sida, une web-conférence a été mise en place avec le Secrétariat Générale et la MGEFI avec comme thème : « l'état des lieux sur le VIH ». Malgré la qualité de la prestation et des intervenants, l'audience n'a pas été au rendez-vous. Cela s'explique par une communication tardive et le peu de relais de l'administration. Pour autant, la conférence reste visible sur le site de CominG.

Concernant la formation des cadres supérieurs, l'association CominG regrette de ne pas y être associée. Même s'ils ont une connaissance professionnelle et une formation globale sur la discrimination et les signalements, ces derniers ont également des attentes en termes de management.

**FO Finances** fortement impliquée dans les travaux ayant abouti à l'élaboration des 10 engagements,

salue leur mise en œuvre mais estime également qu'une formation plus concrète doit être mise en place.

L'administration indique qu'avec les référents de chaque direction, un état des lieux de l'existant sera fait et qu'un nouveau module sera élaboré avec l'association CominG, incluant des cas pratiques et des formules adaptées aux managers. Une mise à jour pourrait être faite sur les transgenres en même temps. L'IGPDE travaille également sur un kit, qui reste un bon support de communication auprès des encadrants.

**FO Finances** s'étonne qu'il faille réfléchir sur la communication écrite alors même que des fiches réflexes appréhendant ces situations avaient fait l'objet d'un gros travail entre le service Diversité et les organisations syndicales, il y a quelques années. Pourquoi ne pas les mettre à jour ?

Le président explique que la formation est un axe prioritaire pour le Secrétariat Général et accepte que les organisations syndicales puissent y être présentes. La délégation diversité constate des progrès dans la communication et l'affichage sur les sites directionnels, néanmoins ces sujets doivent faire l'objet d'une attention constante.

## Plan discrimination

Le Secrétariat Général veut mettre en place une nouvelle méthode plus souple pour aborder le plan diversité discrimination, comportant un cadre général limité à 4 axes de travail, pour une meilleure communication en interne et externe:

- **Prévenir et traiter toutes les formes de discrimination,**
- **Favoriser l'égalité de traitement dans les processus de ressources humaines,**
- **Favoriser la diversité,**
- **Assurer un déploiement efficace du plan diversité par une gouvernance structurée** (pas abordé à ce groupe de travail).

**Sur le 1er axe,** l'administration indique qu'il y a peu d'éléments sur l'état des lieux hormis le résultat de l'observatoire interne. Le diagnostic est la base et il fera l'objet d'un groupe de travail par direction.

En 2020 une plaquette sur l'ensemble des formations diversité avait été élaborée et publiée sur le site de l'IGPDE. Le président indique qu'il réfléchit à mettre en place des enquêtes et des indicateurs

sur l'origine sociale ou territoriale dont les résultats pourront être donnés d'ici 2021.

S'agissant de la nouvelle cellule « *allo discrim* », 25 saisines ont été comptabilisées, depuis novembre 2020, date de sa mise en service. Un bilan sera présenté en septembre prochain.

**Sur le 2ème axe,** le président souligne son importance mais aussi l'historique de travail.

Dans la cartographie des risques et suite aux conclusions d'ALTIDEM, le président a décidé de mettre en exergue deux points : la santé et l'âge, notamment les seniors.

Sur la santé, la médecine de prévention sera associée aux travaux qui feront l'objet d'une fiche action d'ici la fin d'année 2021. Concernant l'âge, les discussions devraient être menées par direction car les impacts sont différents suivant les métiers.

**FO Finances** rappelle que les lignes directrices de gestion (LDG) ne vont pas favoriser l'égalité de traitement dans les processus RH. Les recrutements contractuels et/ou par détachement doivent être surveillés.

Pour **FO Finances**, les recrutements par concours demeurent en revanche les meilleurs freins aux discriminations et les meilleures voies d'égalité d'accès à la Fonction publique.

**FO Finances** continue de revendiquer la fin des mobilités forcées pour les promotions de C en B qui pénalisent fortement les agents et pas seulement les femmes. Mentionnée comme axe prioritaire dans chaque plan d'action pour l'égalité professionnelle, elle est toujours ignorée en particulier à la DGFIP.

La procédure d'évaluation va avoir un impact sur les carrières via la mise en place des LDG promotion. Aussi il est nécessaire de sensibiliser les managers et surtout ceux du premier niveau.

**Sur le 3ème axe,** le président estime que le ministère doit devenir le reflet de la société française au travers des agents qu'il recrute.

Pour cela, il faut communiquer plus largement sur nos métiers, dans les écoles et les universités et développer les classes préparatoires intégrées. Il y a eu beaucoup d'avancées sur ces sujets et des partenariats avec des associations ont été signés. L'idée de mobiliser des volontaires pour aller parler de leur métier est envisagée.

Le job-dating pourrait être une solution pour proposer des postes du ministère, sur des métiers en tension, comme l'informatique ou le secrétariat par exemple.

L'année dernière, le Ministère a recruté plus de 430 apprentis et 900 services civiques à la DGFIP.

**FO Finances** reste sceptique sur le recrutement de services civiques et notamment à la DGFIP compte tenu des missions qui leurs sont confiées. Il n'est pas certain que cela déclenche des vocations.

Concernant les CPI, c'est un dispositif qui a prouvé son efficacité et dont le ministère a été innovateur, qui aujourd'hui trouve un écho avec les dernières annonces du Président de la République.

La mise en place des partenariats peut permettre une meilleure connaissance de nos métiers. Une campagne d'affichage dans l'espace public, comme le font certaines administrations, pourrait également être envisagée.

Le président indique que pour développer les CPI et faire la promotion la plus large possible des métiers, un réseau des CPI va voir le jour, avec une animation régulière par des réunions.

**Tous les acteurs doivent être impliqués et tous les agents sensibilisés à la diversité et la lutte contre toutes les discriminations. Cela passe par la communication et la formation mais également par des actions concrètes ! FO Finances ne le redira jamais assez !**

**Pour autant, ce sujet avance à petits pas, trop timorés pour FO Finances.**

**De prochaines réunions de travail sont programmées : mise en place du dispositif de signalement des actes de violence, discriminations, harcèlement, et agissements sexistes et le bilan de la nouvelle cellule d'écoute notamment.**

**Ces sujets d'importance auraient encore plus de sens dans le quotidien des agents s'ils n'apparaissaient pas déconnectés de leur vie quotidienne au travail impactée par l'évolution des politiques des ressources humaines et soumise aux incessantes réformes structurelles de leur direction, sources inévitables de discriminations.**

Délégation **FO FINANCES** :

Françoise PHELIX (SGA FINANCES),

Pascaline KERHOAS (SGA FINANCES)

