

## **Groupe de travail Diversité**

### ***Au-delà d'un constat, il faut des actes***

Deux ans se sont écoulés depuis le dernier groupe de travail sur la diversité.

Monsieur Cantin, Directeur des Ressources humaines au secrétariat général des ministères économiques et financiers a présidé un groupe de travail « Diversité » le 11 septembre 2019.

Voilà deux ans que cette thématique n'avait pas été inscrite à l'agenda social.

Trois points ont été à l'ordre du jour :

- **La cartographie ministérielle des risques de discrimination ;**
- **Le suivi des 10 engagements pour prévenir et lutter contre l'homophobie et du partenariat entre les ministères économiques et financiers et l'association COMIN-G.**
- **La cellule de prévention des discriminations : bilan 2009-2018 et perspectives.**

Dans ses propos liminaires, **FO Finances** a souligné l'importance du sujet diversité et déploré le manque de discussion sur ce thème depuis 2017.

Depuis 2010, nous n'avions pas eu un état des lieux. On peut constater qu'il y a eu quelques avancées mais que malheureusement les suppressions massives d'emplois ont dégradé les conditions de travail et généré des tensions qui accentuent les discriminations.

En attente des conclusions des réunions sur l'élaboration d'un plan d'action pour l'égalité professionnelle, **FO Finances** espère de réelles avancées sur ces sujets, qui sont conditionnées aussi par les moyens budgétaires.

**FO Finances** est satisfait de constater qu'un groupe de travail « handicap » est réactivé d'ici la fin d'année.

#### **La cartographie des risques de discriminations**

Cette étude a été réalisée par le cabinet Altidem et répond au cahier des charges du label Alliance.

Il ne s'agit pas ici de rendre compte de manière exhaustive de l'ensemble des actions menées par les directions mais d'une approche par le « risque » afin d'agir en priorité pour les personnes qui pourraient être confrontées à des discriminations.

Les critères retenus par l'étude sont l'âge, le sexe, l'origine, le handicap, l'orientation et l'identité sexuelle, le genre, l'état de santé, les activités syndicales et le lieu de résidence.

Sur l'âge mais aussi les origines ethnosociales ou ethnoculturelles, nous manquons de données statistiques permettant d'évaluer et de comprendre.

Le critère de l'âge est socialement admis et banalisé. L'âge moyen à Bercy est de 48 ans, Altidem propose de faire un focus sur les plus de 45 ans, en termes de carrière et de promotion. Sur ce critère comme d'autres, on note clairement une différence de traitement entre les administrations centrales et les réseaux.

Concernant les personnels relevant du statut RQTH (reconnaissance de qualité de travailleur handicapé), si un décret a facilité la mobilité géographique pour ces agents, **FO Finances** souligne qu'au moins une direction, celle des douanes, considère, sans distinction du handicap, que ces agents ne peuvent prétendre à l'accès ou au maintien en surveillance. Cette position appelle selon nous une révision afin de sortir du champ des discriminations.

De plus en plus, des agents impliqués dans l'action syndicale, nous font part des difficultés rencontrées au quotidien avec leur hiérarchie. Ce phénomène s'accroît d'autant plus dans les directions interministérielles (DREAL, DIRECCTE, DDI) où l'exercice du droit syndical est très diversifié en fonction de son ministère d'origine.

Le statut d'assimilés permanents suscite bien souvent des tensions fortes entre les collègues et les directions.

**FO Finances** aura l'occasion de revenir sur ces dossiers à l'occasion du groupe de travail sur les droits syndicaux, programmé en novembre.

Le secrétariat général a souligné que les ministères économiques et financiers ont été les premiers en 2009, à travailler sur les discriminations.

De nombreuses actions ont été mises en place depuis 10 ans, un plan de formation ambitieux, la création d'un réseau de référents « diversité », la formation des ressources humaines sous l'angle de l'égalité professionnelle, de la diversité et de la transparence, le développement des classes préparatoires intégrées et l'intégration de clauses sociales dans les marchés publics.

Néanmoins l'observatoire interne démontre que les agents ressentent une hausse des discriminations.

**FO Finances** constate que les MEF ont perdu leur rôle de précurseur dans ce domaine et qu'il est nécessaire de démontrer un engagement fort sur l'ensemble des discriminations avec une large communication, des actions concrètes et des moyens budgétaires dédiés.

### **Suivi des 10 engagements pour prévenir et lutter contre l'homophobie et du partenariat entre les ministères économiques et financiers et l'association COMIN-G**

Le président de l'association Comin-G, M Rouzel-Boisgontier, s'est félicité du renouvellement de partenariat avec le secrétariat général, signé en janvier 2019.

Il a souligné les actions positives mises en place : l'intervention de l'association dans les écoles pour créer un climat inclusif, la mise en place de collaboration avec la DGFIP et la DGDDI, la mise en avant de la journée du 17 mai et la collaboration efficace avec la délégation à la diversité, les directions et les organisations syndicales.

Par contre, il a déploré l'absence de formation des cadres sur le sujet discrimination, le manque de connaissance des 10 engagements et la nécessité de revoir la fiche sur la transidentité.

**FO Finances** partage le constat fait par Comin-G sur les marges de progression concernant la lutte contre les discriminations liées au genre. Il est nécessaire d'instaurer une formation obligatoire des cadres et de proposer un module à l'ensemble du personnel.

**FO Finances** est favorable à une campagne de communication intense sur les 10 engagements et pas seulement le 17 mai, journée mondiale de lutte contre l'homophobie.

### **Cellule de prévention des discriminations : bilan 2009-2018 et perspectives**

Ce thème n'a pu être abordé que de façon partielle, faute de temps.

La cellule ministérielle d'écoute et de prévention existe depuis 2009. Après de premières années d'activités intenses, avec un nombre de saisines importantes, le constat est fait d'une baisse régulière de ces dernières.

Pour **FO Finances** son manque de visibilité et sa méconnaissance par les agents, souligné lors de la dernière enquête de l'observatoire interne, ne sont pas étrangers à cette baisse.

**FO Finances** a tenu à saluer l'engagement des personnels y exerçant, néanmoins à l'évidence elle ne répond plus aux attentes des personnels.

Le secrétariat général propose l'externalisation de la cellule, comme d'autres ministères l'ont fait avec un certain succès.

**FO Finances** estime qu'une évolution est nécessaire afin de répondre aux besoins des agents (expertise juridique de leur situation notamment).

**FO Finances** a demandé de pouvoir être associé à l'élaboration du cahier des charges. Cette expérimentation devrait commencer en janvier 2020 et faire l'objet d'une forte communication. Un bilan sera présenté aux fédérations en fin d'année.

**Dans une période où les restructurations se multiplient, les suppressions d'emplois s'intensifient et qu'en conséquence les conditions de travail se dégradent, les discriminations sur le lieu de travail ont tendance à s'amplifier.**

**FO Finances** est satisfait de la réactivation de ce groupe de travail, à la condition qu'il débouche sur des actions concrètes de lutte contre les discriminations au travail et ne se contente pas d'un constat.

**La prochaine réunion devrait se tenir le 17 décembre 2019.**