



LUTTE CONTE LES DISCRIMINATIONS

CELLULE D'ECOUTE A BERCY

Depuis de nombreuses années, FO Finances et ses Syndicats Nationaux interviennent régulièrement auprès des autorités ministérielles et administratives pour évoquer des dossiers liés aux discriminations que peuvent rencontrer les agents.

Dans le cadre des travaux du Comité Consultatif pour la diversité et l'égalité, créé en février 2009, les Ministres avaient été sensibles à la nécessité d'une écoute plus attentive des personnels au sein même de leurs ministères.

Le Secrétariat Général nous a informés de la création d'une cellule en charge de l'écoute, du conseil et de l'accompagnement des agents rencontrant des difficultés, pouvant être ressenties comme des discriminations dans leur environnement de travail.

Cette structure, instaurée **à titre expérimental**, ne se substitue pas aux acteurs existants, comme la HALDE, mais doit constituer un moyen d'action supplémentaire pour prévenir et traiter les discriminations.

QU'EST-CE QU'UNE DISCRIMINATION ?

A ce jour, ce terme est défini par la loi comme une inégalité de traitement fondée sur l'un des 18 critères suivants : âge, sexe, origine, situation de famille, orientation sexuelle, mœurs, caractéristiques génétiques, appartenance vraie ou supposée à une ethnie, une nation, une race, apparence physique, handicap, état de santé, état

de grossesse, patronyme, opinions politiques, convictions religieuses, activités syndicales.

QUI POURRA SAISIR LA CELLULE ?

Elle sera ouverte **à tout agent en fonction au sein des Ministères Economique et Financier.**

Par contre, **le signalement par un tiers (collègue de travail)** d'une pratique discriminatoire, **ne sera pas recevable.**

QUELLES FONCTIONS AURA LA CELLULE ?

- Analyser et écouter pour établir un diagnostic,
- Conseiller pour trouver une solution,
- Accompagner pour mettre un terme à la discrimination avérée.

COMMENT SAISIR LA CELLULE ?

- Par courrier,
- Par téléphone : un numéro dédié sera ouvert,
- Par mail : une adresse spécifique sera créée,
- Dans le cadre d'un formulaire en ligne qui sera disponible sur un site intranet en cours d'élaboration.

QUELLE PROCEDURE SERA MISE EN PLACE ?

- **1^{ère} phase** : aider l'agent à trouver les premières solutions après son exposé au cours d'un entretien téléphonique.
- **2^{ème} phase** : entretien en face à face qui peut connaître plusieurs suites :
 - d'un commun accord, la pratique discriminatoire n'est pas avérée et le dossier est clos,
 - l'agent entre dans un cadre autre que celui des pratiques discriminatoires, il est orienté vers les services compétents,
 - une pratique discriminatoire est probable, la cellule informe les services Relations Humaines au niveau central, qu'elle juge utile de connaître le point de vue des collègues de travail et/ou du Chef de service,

- **3^{ème} phase** : la cellule rend compte des entretiens aux services Relations Humaines sur lesquels incombe la responsabilité de donner la suite qu'il convient.

Dans le contexte d'une détérioration constante des conditions de travail, liée conjointement aux objectifs de performance assignés aux personnels et à la réduction des effectifs, outre le problème identifié de la santé au travail, les dossiers liés à la discrimination se multiplient.

De ce constat, FO Finances prend acte de l'expérimentation proposée.

Toutefois, il va de soi que chaque acteur doit conserver ses prérogatives actuelles et en tout premier lieu, les organisations syndicales. Bien souvent, vers elles que se tournent, en premier, les agents en pareille circonstance.

Ce dispositif devrait être opérationnel mi-octobre. De l'aveu même du Délégué à la diversité, M. HUE, il est impossible de connaître le plan de charge de cette cellule. D'où la difficulté d'en fixer le nombre de personnels pour une bonne efficacité. Même si nous pouvons partager cette incertitude, la mise à disposition d'une seule personne comme envisagée dans le projet initial, nous paraît en fragiliser sa crédibilité.

FO Finances est encore plus circonspecte sur la 3^{ème} phase de la procédure sur les suites données par les services Relations Humaines aux dossiers transmis par la cellule d'écoute. Une attention toute particulière sera indispensable pour veiller à ce que le dossier ne soit pas minimisé, enterré ou, encore plus grave, voire la démarche se retourner contre son initiateur.

Une communication d'envergure doit être initiée dans les prochaines semaines pour faire connaître à tous les agents cette nouvelle structure.

Un point d'étape sera présenté aux Fédérations syndicales avant l'été 2010, avant un bilan d'activité après une année de fonctionnement.