

## Groupe de travail Diversité

Un groupe de travail « Diversité » s'est tenu le 30 mai sous la présidence du Directeur des Ressources Humaines au Secrétariat Général.

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

- Bilan d'activité de la cellule de prévention des discriminations,
- Présentation du projet de structure générale du bilan annuel sur l'égalité professionnelle prévu par le plan d'action,
- Formations des cadres et des responsables RH aux enjeux de la diversité et de la lutte contre les discriminations,
- Résultats de l'observatoire interne concernant la démarche diversité,
- Information sur la réflexion engagée sur la gestion des âges.

### Bilan d'activité de la cellule de prévention des discriminations

Ce premier bilan, depuis l'ouverture en novembre 2009 de la cellule, permet de dégager quelques tendances, même si le nombre des réclamations exploitées incite à une certaine prudence.

115 personnes ont contacté la cellule en 2010, soit tout de même un appel tous les deux jours ouvrables ! 74 de ces appels ont trait à des agents s'estimant victimes de discrimination ou de harcèlement moral.

60% des appels proviennent d'agents de la DGFIP, chiffre à relativiser, les agents issus de cette direction représentant 77% de l'effectif total des ministères.

A contrario, il est noter 12,2% d'appels provenant de l'administration centrale et 17,6% de la DGDDI, alors que la population de ces directions est respectivement de 7 et 11% des effectifs des ministères.

Autre tendance forte de ce bilan, 65% des appels proviennent de femmes. Par contre, la répartition entre les moins de 50 ans et plus de 50 ans est équivalente.

En affinant toutefois ces chiffres, on s'aperçoit que ce sont majoritairement les femmes de plus de 50 ans et les hommes de moins de 50 ans qui ont recours à la cellule.

A la lecture du bilan, une très forte majorité des réclamations provient des agents de catégorie C (43%), alors qu'ils ne représentent que 36% des agents des ministères.

Si l'Île de France de par ses effectifs est la zone géographique d'où provient le plus de réclamations, toutes les régions sont répertoriées, y compris l'outre mer.

Quatre critères discriminants regroupent plus de 70 % des réclamations : le handicap, la santé, l'origine et principalement le harcèlement moral (31%).

**En résumé, s'il fallait dessiner le portrait type de l'agent sollicitant la cellule de prévention des discriminations, ce serait une femme de catégorie C de plus de 50 ans s'estimant victime de harcèlement moral.**

De par le nombre significatif d'appels recensés en 2010, et dont les premières tendances se confirment pour 2011, la cellule de prévention contre les discriminations a toute sa légitimité.

D'ailleurs, les conclusions de l'observatoire interne (voir ci-après) confirment sa visibilité de plus en plus importante auprès des agents.

*FO Finances* déplore que ce bilan ne donne pas plus de précisions sur les suites données à ces réclamations. Même s'il apparaît que la moitié de celles-ci s'arrête au stade de la cellule et un tiers sont transmis aux services RH des directions, le document ne laisse pas voir les conclusions apportées.

Il est malgré tout assez surprenant de constater qu'aucun des appels n'ait donné suite au constat d'une discrimination avérée, au sens juridique du terme.

### **Présentation du projet de structure générale du bilan annuel sur l'égalité professionnelle prévu par le plan d'action**

Le plan d'action pour l'égalité professionnelle femmes-hommes, signé par *FO Finances* le 8 avril 2010, prévoit la présentation annuelle d'un bilan.

Même si certaines rubriques apparaissent déjà dans le bilan social ministériel, la nécessité d'en intégrer de nouvelles paraît participer à une meilleure connaissance de l'état des lieux en la matière.

C'est ainsi qu'outre les données démographiques, de recrutement, d'emplois, il a été prévu de collecter les données concernant les concours internes, les promotions au choix la composition des jurys, la rémunération, les congés maternité/paternité, la formation en cours de carrière, la santé et la sécurité au travail, les saisines des services sociaux.

Le premier bilan annuel sur l'égalité professionnelle devrait paraître dès cette année, même si toutes les données ne pourront y être recensées de façon exhaustive.

### **Formations des cadres et des responsables RH aux enjeux de la diversité et de la lutte contre les discriminations,**

Le plan d'action ministériel en faveur de la diversité prévoit un volet de sensibilisation et de formation des personnels à l'échéance fin 2013, avec des objectifs chiffrés pour chaque année.

Si l'objectif de 12% de l'encadrement, fin 2010 est atteint globalement, il est à noter toutefois que certaines directions rejettent cette formation, et de manière symbolique beaucoup d'entre elles sont dans les murs même de Bercy ! (DAJ, Direction du Budget, et ...la DGAFP, qui sera maître d'œuvre dans l'élaboration d'un plan d'action au niveau Fonction Publique!!!!)

Les directions à services déconcentrés ont largement anticipé sur les objectifs à atteindre, même si la définition de l'encadrement pour chacune d'entre elles, relativise les données statistiques.

Au-delà de l'encadrement, cette sensibilisation doit toucher tous les agents, mais pour *FO Finances*, elle ne saurait être appliquée par de l'e-formation, comme certaines directions semblent l'envisager.

Des modules commencent à être intégrés dans les cursus de formation initiale.

### **Résultats de l'observatoire interne concernant la démarche diversité**

Depuis un an, le questionnaire de l'observatoire interne a été enrichi de trois questions portant sur la démarche en faveur de la diversité.

Les principaux points à relever de l'enquête effectuée en avril 2011 sont :

- **Sur la notoriété de la démarche** : à peine un agent sur deux en a entendu parler. Ce chiffre est particulièrement faible dans les directions à réseaux, qui regroupent quand même plus de 85% des effectifs ! De même, seul un agent sur trois de catégorie C a répondu positivement à cette question. La marge de progression est encore particulièrement importante.
- **Sur la cellule d'écoute** : sa notoriété commence à être forte puisque 61% des agents en ont entendu parlé, et ce dans toutes les catégories de personnel, avec une progression notable à la DGFIP (+20%).
- **7% d'agents estiment avoir été victimes de discrimination au cours de la dernière année.** Si ce chiffre peut paraître faible, et d'ailleurs inférieur à la moyenne constatée dans la Fonction Publique (11%), il dépasse tout de même le cadre de l'anecdote. A noter un réel malaise à la DGCIS où le taux est le double (14%).

*FO Finances* a demandé qu'une étude approfondie soit menée sur les causes de cette sur représentation!

## Information sur la réflexion engagée sur la gestion des âges.

La néfaste réforme des retraites a comme corollaire l'allongement de la durée d'activité professionnelle, avec des conséquences sur la

gestion des carrières et le vieillissement des agents au travail.

Une réflexion est ouverte en administration centrale sur cette problématique depuis novembre 2010. Par ailleurs, l'agenda social au niveau de la Fonction Publique envisage l'ouverture d'une négociation pour un plan d'actions-cadre sur la gestion des âges.

Avant de s'engager dans une telle démarche au niveau ministériel, le délégué à la diversité réunira les fédérations syndicales pour mettre en débat son opportunité.

Pour *FO Finances*, la première réponse est l'abrogation de la loi du 9 novembre 2010.

*FO Finances prend acte du rendez-vous régulier instauré par le Secrétariat Général sur la problématique de la diversité et la lutte contre les discriminations.*

*Le label diversité, tout comme le plan d'action « égalité professionnelle » ne sont pas des fins en soi. Il reste encore un long chemin pour voir disparaître des services et des directions toute forme de discrimination. Toutefois, il ne peut être passé sous silence que la gestion des ressources humaines avec sa priorisation de la performance individuelle, tout comme la politique budgétaire actuelle, amène à une dégradation des conditions de travail, et contribuent à la multiplication des comportements discriminatoires.*

*La délégation FO Finances était composée de Françoise Phelix (Secrétariat fédéral), Philippe Grasset (Secrétariat fédéral), Hélène Fauvel (FO DGFIP) et Marie Josée Defrance (FO INSEE).*

46, rue des Petites Ecuries 75010 PARIS

[fo.finances@wanadoo.fr](mailto:fo.finances@wanadoo.fr)

☎ 01.42.46.75.20 ☎ 01.47.70.23.92