

GRUPE DE TRAVAIL DIVERSITÉ

Un groupe de travail « Diversité » s'est réuni le 28 janvier 2014, sous la présidence de Monsieur Prince, Délégué à la diversité et à l'égalité professionnelle.

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

- le bilan de la cellule de prévention des discriminations ;
- la synthèse du plan d'action diversité.

Bilan de la cellule de prévention des discriminations

Ce bilan présente l'activité de la cellule de prévention des discriminations pour le 1^{er} semestre 2013. Elle justifie encore une fois toute son utilité, même si elle n'a pas vocation à répondre à toute la problématique.

Plus de 80% des agents des ministères économiques et financiers connaissent l'existence de la cellule. Sa notoriété est en constante progression depuis sa création, en 2009, 80% des agents saisissent la cellule pour une réclamation et 20 % la saisissent pour des demandes de conseil RH.

Il est constaté que la notoriété est particulièrement importante à la DGFiP (+4% en 2013) ainsi qu'à la Douanes (+6% en 2013).

Autre fait marquant de l'activité 2013, la proportion d'agents de catégorie B et C qui contacte la cellule progresse de façon significative (+6%), même si proportionnellement aux effectifs c'est toujours parmi les agents de catégorie A qu'il y a le plus d'appels.

7% des agents estiment avoir été victimes de discrimination au travail au cours de l'année écoulée, ce chiffre monte à 10% pour la catégorie C.

Comme les années précédentes, la santé est le critère discriminant qui arrive en tête des réclamations parmi les 19 critères listés par la loi.

En octobre 2013, 64% des réclamations du 1^{er} semestre ont été traitées. 27% des dossiers sont en cours de traitement et 9 % sont restés sans suite.

Certains de ces dossiers trouvent une réponse directement par la cellule, parce qu'ils ne relèvent pas de la discrimination, d'autres sont traités en collaboration avec les services RH centraux après accord écrit de l'agent.

**Cette cellule a
montré toute sa
pertinence mais
aussi ses limites.**

Pour **FO Finances**, il est nécessaire que les représentants du personnel des directions soient mieux informés des suites données par les services RH aux recommandations formulées par la cellule de prévention des discriminations. Après maintenant plus de quatre ans d'existence, cette cellule a montré toute sa pertinence mais aussi ses limites.

Pour **FO Finances**, une réflexion doit s'engager pour permettre que les dossiers reconnus comme pouvant aboutir à une reconnaissance de discrimination, soient étudiés par une instance indépendante.

Le renvoi systématique auprès des directions et de leurs services RH trouve rapidement ses limites, même si la cellule ne se substitue pas aux juridictions compétentes ou au Défenseur des Droits.

La synthèse du plan d'action diversité.

Dans l'ensemble le plan d'action a été mis en place avec les recommandations préconisées lors du dernier groupe de travail.

S'agissant des recrutements pour les emplois saisonniers, la situation sociale des bénéficiaires doit être prise en compte. C'est ainsi qu'une proportion significative des recrutements a pu se faire au-delà de la sphère familiale des agents.

Les vacances d'été doivent être ouvertes aux jeunes handicapés ainsi qu'aux demandeurs d'emploi ayant une reconnaissance de travailleurs handicapés.

S'agissant du recrutement PACTE, le nombre de postes ouvert a été de 178 en 2013 (189 en 2012), soit plus de 25% des recrutements de catégorie C, au delà de la cible fixée à 20%.

Concernant l'objectif de recrutement des personnes handicapées, le taux d'emploi de 6% légal n'est toujours pas atteint même si une progression est à noter (5,4%).

La formation aux risques à la discrimination a été suivie par 82% des cadres de l'administration centrale et par 99% des responsables RH.

Un guide de l'entretien professionnel a été élaboré, qui rappelle les principes et les règles en matière de lutte contre la discrimination à l'attention des évaluateurs et des évalués.

Il est disponible à la rubrique diversité sur l'intranet. Alizé.

Concernant le volet Hygiène, santé, sécurité et temps de travail, un guide « handicap mode d'emploi » a été mis en ligne en 2012, il présente le rôle des différents acteurs.

Le Secrétariat Général a soutenu une initiative de la

délégation de l'action sociale des Alpes Maritimes pour sensibiliser les agents aux difficultés de l'intégration des handicapés dans les services.

Des agents volontaires valides et invalides de la DGFIP ont monté des saynètes de théâtre, intitulées « souriez...je suis handicapé(e) ».

Ce spectacle qui a conquis le public met en scène les difficultés d'accueil et d'intégration des agents handicapés dans notre administration.

Ce film a été sélectionné pour être projeté pendant la 4ème édition du festival « entre2marches » à Cannes.

Il est disponible sur l'intranet ALIZE.

25% des recrutements en catégorie C le sont par voie du PACTE.

La problématique du vieillissement de la population des agents est intégrée dans le plan pluriannuel « santé, sécurité, et conditions de travail ».

Pour sensibiliser les personnels aux enjeux de l'égalité professionnelle et de la promotion de la diversité, le Secrétariat Général développe des actions de communication en utilisant tous les supports existants

et en créant des événements au niveau local.

C'est ainsi qu'une conférence-débat sera organisée à Bercy le 7 mars, avec comme intervenant le président d'ORSE (Observatoire de la Responsabilité Sociétale des Entreprises).

Dans quelques semaines, FO FINANCES sera auditée par les membres de l'AFNOR, en charge d'évaluer la démarche « Diversité » des ministères économiques et financiers dans le cadre de la prolongation du label obtenu en 2010.

Délégation FO FINANCES : Philippe GRASSET, Françoise PHELIX.

RETROUVEZ TOUTE L'ACTUALITÉ
DE LA FEDERATION SUR :

<http://www.financesfo.fr/>