

GT Diversité

11 septembre 2019

Compte rendu



octobre 2019



tantes et destructrices sur les conditions de travail et sur les collectifs de travail, conséquences qui génèrent et aggravent par ricochet des difficultés discriminatoires.

Trois points étaient inscrits à l'ordre du jour:

- Cartographie des risques de discrimination par critères (Prestataire J Viteau société Altidem);
- Les 10 engagements contre l'homophobie et la transphobie;
- La Cellule d'écoute et de prévention des discriminations.

Seuls les deux premiers points ont pu être abordés, le troisième fera l'objet de groupes de travail ultérieurs.

Cartographie des risques de discrimination par critères

Ces travaux ont été engagés auprès d'un prestataire Altidem dans le cadre de la démarche Afnor pour l'obtention du label diversité. Le prestataire nous a indiqué accompagner beaucoup d'autres ministères (armées, éducation nationale...). Il est donc en capacité de faire des comparaisons et connaît bien les questions de prévention des discriminations dans la fonction publique. Il nous a également pudiquement indiqué qu'il n'a pas forcément été en accord sur tout avec l'administration, cependant les MEF ont fait preuve d'une grande transparence, nonobstant une transmission lente des documents.

Pour **Solidaires Finances**, le tableau dressé est plus éloigné du tableau idyllique présenté habituellement par l'administration notamment dans son bilan social et rejoint un peu plus celui dressé par les organisations syndicales, bilan confirmé entre autres par les résultats de l'observatoire interne.

Altidem a étudié et analysé plusieurs critères :

- l'âge;
- le sexe et le genre, l'égalité professionnelle;
- le handicap;
- l'état de santé;
- l'origine réelle ou supposée;

Un groupe de travail s'est tenu le 11 septembre dernier, deux ans après la tenue du dernier. L'administration a indiqué que les travaux relatifs à l'égalité professionnelle ont été prioritaires et chronophages.

Dans leurs déclarations l'ensemble des organisations syndicales a dénoncé les suppressions d'emplois et les restructurations que connaissent toutes les directions de Bercy. Tout ceci a des conséquences impor-

- l'activité syndicale;
- l'orientation sexuelle.

Discrimination liée à l'âge

Sur ce premier critère, il apparaît que la prise en compte de l'âge est différente selon la direction et le grade brigué. Cela se pose effectivement différemment selon les missions confiées à la direction et cela n'est pas propre aux MEF. En ce qui concerne les agents ayant plus de 45 ans accédant à des fonctions d'encadrement ou la prise en compte de l'âge dans l'analyse des situations des promouvables, la grande difficulté est de faire comprendre la différence entre l'ancienneté et l'âge. Sans oublier le critère de sexe, les deux se cumulent ! Être une femme de plus de 45 ans complique l'accès aux fonctions d'encadrement.

Sur ce dernier point, **Solidaires Finances** a alerté l'administration sur les conséquences de la réforme des retraites à venir qui va conduire les personnes à travailler plus tardivement. Au delà de notre opposition à l'allongement du temps de travail pour partir à la retraite à taux plein, il appartient à l'administration d'offrir des perspectives d'évolution de carrière aux agent.e.s de plus de 50 ans pour garder espoir et motivation.

L'ensemble des participant.e.s à ce groupe de travail a convenu qu'il fallait lancer des travaux sur cette discrimination latente, qui génère moins de répréhension parce que certainement la plus intégrée dans l'inconscient, afin d'établir un plan de lutte.

L'égalité professionnelle

La politique d'égalité professionnelle est la mieux connue des agent.e.s et des encadrant.e.s. Cette politique ne fournit pourtant pas encore d'actions concrètes, notamment sur les questions des inégalités salariales. Comment fait-on pour résorber ces inégalités même si des progrès dans les politiques de nominations ont pu être constatés.

Force est de constater qu'il reste de grandes inégalités entre les femmes et les hommes sur la mobilité géographique après une promotion. Les marges de progressions sont énormes !

Si, les actions de lutte contre les violences faites aux femmes progressent, elle se heurtent aux MEF comme ailleurs à une forme d'auto-censure de la part des femmes victimes.

Les organisations syndicales ont rappelé que le dernier plan égalité ministériel a été rejeté pour dénoncer l'absence de volonté politique illustrée par l'absence de moyens. Le prochain plan est actuellement en discussions. Pour **Solidaires Finances**, il appartient à l'administration au delà des mots de démontrer sa réelle ambition et d'y mettre les moyens nécessaires.

Discrimination liée au Handicap

Pour Altidem, la prise en charge du handicap a connu de nombreux progrès en 10 ans. Cependant, des points de vigilance doivent être maintenus, notamment sur la question de la mobilité qui est prégnante, la confidentialité sur la situation de handicap ou encore la grande disparité de traitement selon la direction et le lieu d'affectation.



Solidaires Finances réitère ses craintes concernant particulièrement les personnels de la DGFIP au regard des réformes à venir dans les prochains mois, notamment celle de la « géographie revisitée » ou déconcentration de proximité.

Les représentant.e.s des personnels ont rappelé que le dialogue social sur cette thématique est en régression et appelle l'administration à être vigilante. Pour **Solidaires Finances**, il n'y a pas de front secondaire en matière de discriminations et notre fédération craint que le handicap soit désormais le parent pauvre de ces luttes, l'administration s'abritant derrière sa convention avec le FIPHP pour justifier son implication.

Discrimination liée à la Santé

La prévention du risque de discrimination lié à l'état de santé a progressé. Cependant, l'administration sait moins faire quand il s'agit de mieux travailler sur les pathologies chroniques. Le rapport fait remarquer notamment que les «managers» rencontrent des difficultés pour retrouver un poste intéressant ou de cadre après un arrêt de travail de plus de 3 mois.

Le maintien dans l'emploi ou la mise en retraite pour invalidité sont de véritables questions au moment où l'on s'interroge sur le système de protection sociale et qu'une réforme est à venir.

Sans oublier les maladies liées aux expositions professionnelles telles que celles liées à l'amiante.



Discrimination liée à l'Origine

Le rapport stipule que la situation a évolué mais il reste encore beaucoup à faire sur la discrimination liée à l'origine réelle ou supposée. Cette forme de discrimination reste difficile à prévenir et à détecter.

L'administration dispose de très peu d'indicateurs sur les recrutements récents notamment sur leur origine géographique ou leur lieu de résidence.

Les personnels rencontrés dans le cadre des entretiens qui ont conduit à la rédaction de ce rapport ont mentionné l'existence isolée de propos racistes.

Pour Altidem, l'aménagement des concours pour les personnes qui résident dans les DOM-TOM pourrait faciliter leur entrée dans l'administration (modalités de concours en loge) ainsi que la généralisation de l'anonymat au concours.

Solidaires Finances a précisé que sur les travaux du professeur Lhorty, le recrutement par concours est un biais, la seule réponse est le concours sans épreuve orale pour éviter toute forme de discrimination. Nous avons rappelé que nous étions favorables aux classes préparatoires intégrées (CPI).

L'adhésion à l'AFMD (Association Française des Managers de la Diversité) est peut-être très utile, mais en l'état actuel des choses, nous ne pouvons pas juger de l'intérêt de cette proposition. Encourager la création d'une association ne nous paraît pas être une réponse valable : la création d'une association de ce type doit venir des personnes concernées elles-mêmes pour éviter le lien de subordination. L'administration précise qu'il s'agit d'un partenariat avec l'AFMD permettant de regrouper de fait des DRH essentiellement du secteur privé, qui échangent sur leurs pratiques respectives.

Solidaires Finances a demandé des apports dans les données et tableaux annexés au bilan social, notamment sur l'origine géographique des personnels.

L'administration a reconnu que l'aspect statistique est primordial, mais les données doivent être recueillies de manière systématique pour être utilisables. L'idée de développer et de mettre en place des testings a été évoquée. C'est une question importante, sur tous les sujets, y compris sur le recrutement.

Discrimination liée à l'activité syndicale

Le rapport indique que les discriminations liées à l'activité syndicale se font sentir dès que les personnels sont éloignés de l'administration centrale. Dès que les militant.e.s exercent leur activité syndicale au niveau territorial, des difficultés sont rencontrées. Il est également constaté des obstacles à la ré-intégration dans un service après une « mise à disposition auprès d'une organisation syndicale » notamment quand le « recrutement » s'effectue sur entretien.

Concernant l'exercice du mandat, les règles ont beau être écrites, elles ne sont pas forcément respectées loin s'en faut. La gestion des absences syndicales est de plus en plus difficile pour le ou la militant.e concerné.e.

Les organisations syndicales rappellent que le temps syndical c'est du temps de travail, et qu'il ne s'agit donc pas d'absences. Cet amalgame entretenu par certaine hiérarchie contribue de fait à la discrimination.

Solidaires Finances demande que les stéréotypes véhiculés sur les représentants des personnels soient dénoncés. L'administration est en partie responsable de cet état de fait en cherchant d'ailleurs à contourner les instances de représentativité, ou/et à les vider de tout contenu, en cherchant plus à afficher un nombre de réunions qu'à œuvrer à de véritables échanges. Pour **Solidaires Finances** il est nécessaire de rendre notamment plus visibles les questions de dialogue social sur les sites internet et intranet.

La réduction des compétences des CAP, souvent la seule instance connue des agents, avec la promulgation de la loi de transformation de la Fonction publique et cela dès le 1er janvier 2020, concoure à alimenter cette discrimination préjudiciable à tout le monde. La fusion des instances des Comités Techniques (CT) et Comités Hygiène Santé Conditions de Travail (CHSCT) relève de la même oeuvre de discrédit alors que c'est grâce à ces instances que nombre de situations individuelles et collectives occultées sciemment par l'administration, ont pu être traitées.

Discrimination liée à l'orientation sexuelle

Un plan de lutte contre les discriminations liées à l'orientation sexuelle a été mis en oeuvre par les MEF, par la signature d'une charte de 10 engagements. Malheureusement, le constat est sévère, les personnels des MEF n'en ont pas connaissance.

La question de la tenue de propos homophobes est mieux traitée par les responsables par des rappels à l'ordre et parfois par des sanctions. Mais la prise en compte de ces sujets reste hétérogène, là-encore entre administration centrale et services territoriaux, entre les diverses directions territoriales.



Pour conclure, Altidem a indiqué que si les MEF ont été longtemps en avance sur les sujets de prise en compte de la diversité, cela n'est plus le cas aujourd'hui. Si, il y a quelques années, les MEF ont servi d'exemple à d'autres ministères voire à de grandes entreprises, (notamment sur le sujet du handicap) aujourd'hui, Bercy ferait bien de s'inspirer des innovations existant ailleurs.

Solidaires Finances a souligné ce propos final qui vient conforter une grande partie de ses propres analyses en matière de manque d'innovations et de réponses non totalement adaptées aux problèmes posés. Nous regrettons que l'administration se refuse par dogmatisme à prendre en compte les analyses et les propositions émanant des Fédérations des Finances. Est-il utile de rappeler que celles-ci et notamment **Solidaires Finances** ont lors des dernières élections professionnelles de 2018 largement été reconnues par les personnels ? !

La Diversité,
une journée pour
tout le monde,
365 jours par an !



Trophées de la diversité

Solidaires Finances a souligné que ce type de mise en scène relève essentiellement de la communication, voire même de la propagande, et que cela n'a aucun rôle d'exemplarité.

Les 10 engagements contre l'homophobie et la transphobie

Bercy se mobilise

Les 10 engagements contre l'homophobie au travail

- 1 Les ministères s'engagent explicitement à agir en faveur de l'égalité des droits et à lutter contre les discriminations liées à l'orientation sexuelle ou à l'identité de genre, réelle ou supposée, des personnels lesbiens, gays, bi et trans (LGBT).
- 2 Tous les services des ressources humaines s'assurent que les règles et procédures ne permettent aucune discrimination liée à l'orientation sexuelle ou à l'identité de genre.
- 3 Les directions prennent les mesures adéquates pouvant aller jusqu'aux sanctions contre tout comportement discriminant, agressions verbales ou physiques, propos insultants ou harcèlement en raison de l'orientation sexuelle ou de l'identité de genre.
- 4 Les encadrants ont un rôle déterminant dans la lutte contre les discriminations. Ils sont formés aux bonnes pratiques et aux bonnes attitudes pour un encadrement sans discrimination liée à l'orientation sexuelle ou à l'identité de genre.
- 5 Les directions mettent en œuvre sur tout le territoire des actions à destination de tous les agents, pour lutter contre les stéréotypes et les discriminations liés à l'orientation sexuelle ou à l'identité de genre.
- 6 Les ministères s'engagent à favoriser le travail entre les différents acteurs de la lutte contre la LGBTphobie. La cellule de prévention des discriminations, les médecins de prévention, les assistant(e)s de service social, les instances représentatives du personnel, les représentants du personnel et l'association LGBT des ministères COMIN-G, sont à la disposition des personnels, des encadrants et des services des ressources humaines pour des conseils et de l'accompagnement.
- 7 Les directions s'engagent à soutenir et à valoriser les initiatives locales ou nationales ayant pour objectif de lutter contre les discriminations à l'encontre des personnels LGBT.
- 8 Un partenariat est mis en place entre les ministères et l'association COMIN-G.
- 9 La mise en œuvre effective des engagements fait l'objet d'un suivi quantitatif et qualitatif.
- 10 Le suivi des engagements ministériels, en lien avec l'ensemble des directions, fait l'objet d'un bilan annuel avec les représentants des personnels.



Le partenariat entre les MEF et COMIN-G a été renouvelé en janvier 2019.

Le président de COMIN-G a rappelé que c'est ensemble, organisations syndicales, administration et association que ces 10 engagements ont été pris, d'où l'importance de leur suivi. Pour lui le renouvellement, du partenariat entre les MEF et COMIN-G en janvier 2019, est un élément positif. Néanmoins depuis sa création, l'association manquait d'un soutien politique au plus haut niveau, la présence de O. Dussopt, à l'occasion des 15 ans de COMIN-G est un signe de reconnaissance.

Il souligne que la présence de l'association dans les différentes écoles de formation est essentielle pour COMIN-G. Il précise que parler d'homosexualité, ce n'est pas parler de sexualité. C'est juste revendiqué le droit à être traité comme les autres et de pouvoir parler de son conjoint ou de sa conjointe comme tout le monde.

Une vidéo présentant l'association réalisée grâce au Secrétariat général, existe. Celle-ci est notamment très utile pour les agent.e.s de catégorie C, pour lesquel.le.s compte tenu de la durée du stage, COMIN-G ne peut pas toujours être présent. L'association regrette que l'administration ne prenne plus son attache pour organiser des rencontres possibles avec les agent.e.s C. Nous le dénonçons aussi.

Si une cinquantaine de personnes interroge l'association chaque année, cela ne signifie pas pour autant qu'elles soient victimes de discrimination. Les questions sont très variées, cela va de l'ambiance dans les administrations, à une personne qui est en transition et qui s'interroge sur la façon d'en informer l'administration.

COMIN-G participe avec l'AFMD au kit de formation sur la prise en compte des personnes LGBT : after-work sans les managers ou échange des managers sur les bonnes pratiques.

Pour COMIN-G, il reste à mettre en place, la formation des cadres. Force est de constater que sur ce sujet les MEF ne sont pas au niveau.

COMIN-G propose qu'une fiche sur la trans-identité puisse être rétablie à l'aune de ce que Orange, le ministère des armées ou la DGFIP ont fait.

Pour compléter l'état du suivi, l'association suggère que figure une question sur les 10 engagements dans le baromètre social, pour vérifier leur visibilité.

L'association déplore également le peu d'initiatives locales sur ces sujets quand elles ne sont pas carrément rejetées.

Solidaires Finances appuie les propos du président de COMIN-G et fait remarquer que les disparités sont prégnantes entre les administrations centrales et les services territoriaux.

Solidaires Finances demande que COMIN-G puisse intervenir pour former les nouveaux cadres avec une formation spécifique pour les managers.

Solidaires Finances appuie la demande de Comin-G concernant l'intégration de questions spécifiques dans le questionnaire de l'observatoire interne.

Solidaires Finances dénonce le fait que tou.te.s les représentant.e.s de COMIN-G ne bénéficient pas d'autorisations d'absence (disparité selon les affectations) lorsqu'ils ou elles participent à des actions de formation.