

GT Diversité

9 Février 2021



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



Avec quels moyens ?

Le 9 février dernier se tenait un groupe de travail ministériel relatif à la diversité. C'est dans l'air du temps de traiter de ces sujets : prise de conscience plus que tardive ou poudre de perlimpinpin, l'égalité des chances semble être au cœur du débat politique, des enjeux de recrutement et de promotion au sein de la fonction publique.



Propos liminaires

Nous nous retrouvons aujourd'hui pour un groupe de travail ministériel relatif à la diversité dans le MEFR. Le titre est prometteur et pourtant ce sont beaucoup de mots et peu voire pas de moyens humains ou budgétaires !

En effet, pourquoi ce groupe de travail à ce moment alors même que les plans d'actions proposés ne sont pas échafaudés de façon à avoir un calendrier avec un cadencement précis, des acteurs et actrices précis, des modalités pratiques décrites de façon précise... Donc que va nous apporter ce groupe de travail par rapport au précédent à part obtenir notre avis que vous connaissez depuis longtemps sur le sujet de la diversité au ministère ? Nous sommes contents et contents d'apprendre les dates de commémoration, les dates clés mais une telle réunion pour cela n'est pas utile.

*Les documents qui nous ont été fournis semblent tout droit sortis d'un cabinet de communication, tous les éléments de langage y sont, c'est beau, bien léchés mais malheureusement creux. **Solidaires Finances** aurait souhaité des documents dans lesquels derrière chaque action correspondent des moyens alloués. Or, force est de constater que rien n'est mis sur la table et ce ne sont pas les 1% en plus dévolus au PQM (plan de qualification ministériel) qui vont changer grand-chose à la donne.*

.../...

L'administration nous a indiqué avoir été auditionnée pour le renouvellement du label diversité. Le renouvellement de ce label qui fête ses 10 ans est en bonne voie.

Deux sujets étaient à l'ordre du jour : les orientations stratégiques en matière de diversité et d'inclusion pour 2021-2022 au sein du ministère couplé au plan de communication de la délégation à la diversité et à l'égalité professionnelle (DDEP) et le suivi des 10 engagements contre l'homophobie et la transphobie.

Orientations stratégiques

Concernant les orientations stratégiques, les documents sont si bien léchés que nous avons cru qu'ils sortaient tout droit d'un cabinet de communication compte tenu malheureusement de leur platitude. En effet, l'administration nous présentait ses plans stratégiques pour l'avenir, très bien, mais sans allouer aucun moyen financier et humain aux actions présentées. L'administration a osé nous répondre que c'était prématuré d'allouer d'ores et déjà des moyens alors que les orientations sont en discussion. Mais comment discuter utilement d'un plan stratégique alors même qu'il y manque des éléments primordiaux ? Poudre de perlimpinpin on vous a dit !

Le travail sur la stratégie à adopter a été engagé l'an dernier par DDEP, à partir d'un plan général formalisé qui se veut souple avec des axes de travail : sélectionner une méthode pragmatique, un axe sur lequel est fait un travail approfondi et plus rapide, une trame générale qui englobe des actions et des nouveaux sujets.

Propos liminaires suite

.../...

Et pire, nous pouvons même dire que tout ce que vous avez écrit est en totale contradiction avec les LDG promotions qui font la part belle notamment au jeunisme quand dans le même temps, vous souhaitez prendre en compte dans votre plan les freins indirects qui peuvent désavantager les femmes, les seniors et les personnels en situation de handicap.

Décidément les plans se suivent et se ressemblent, hier vous nous présentiez le plan sur l'égalité femmes / hommes, aujourd'hui celui sur la diversité mais on en arrive toujours aux mêmes conclusions. Aucun moyen n'est alloué pour améliorer la situation.

Compte tenu de la crise sanitaire et des deux confinements, les personnes en situation de handicap ont été lésées. En effet, certains collègues se sont vus obligés de rendre leurs équipements informatiques si ils n'étaient pas affectés à des missions prioritaires afin que ceux-ci soient octroyés aux collègues sur de telles missions. Mais depuis, ont ils toutes et tous récupéré les équipements pour télétravailler ? D'ailleurs, nous souhaiterions connaître le taux de collègues en situation de handicap qui sont équipés des outils nécessaires au télétravail et également des équipements spécifiques (logiciels, etc.) à leur handicap quand cela existe.

Toujours à l'occasion de la crise sanitaire, de trop nombreuses femmes ont subi des violences dans leur foyer et certaines ont demandé à retourner à travailler pour échapper à celles-ci au moins pendant la journée de travail. Nul doute que malheureusement des cas existent au MEFR. Quelles consignes particulières ont pu être dispensées aux chef-fes de service qui auraient eu des collègues femmes dans cette situation ?

En outre, le développement du télétravail pose la question de l'illectronisme ou a minima des difficultés rencontrées par nos collègues plus ou moins âgés qui pour certain.e.s sont moins habiles avec les outils informatiques. Nous ne reviendrons pas non plus sur les disparités que cela engendre au niveau des conditions de travail selon la nature du logement de l'agent ou de l'agente ou les différences générées parce que le télétravail n'est pas indemnisé alors même que c'est juridiquement prévu.

.../...

Parmi eux, quelques points saillants :

1er axe : Favoriser la diversité et l'inclusion de toutes et tous



Un premier axe relatif à la prévention et au traitement de toutes les formes de discriminations. Son enjeu est de favoriser la diversité et l'inclusion de toutes et tous. Pour ce faire, le diagnostic est fondamental. L'administration dispose de plusieurs pistes, même si dans la réalité peu d'éléments existent. Une des raisons pour lesquelles elle engage des opérations de testing pour le recrutement externe, entre autres les recrutements de contractuels afin d'avoir des données statistiques sur l'âge et les données ethniques et sociales.

Solidaires Finances a rappelé sa grande méfiance vis à vis de ce type d'opération qui pourraient vite dérapier. L'administration reconnaît ses difficultés à avoir une vision de la réalité des discriminations notamment à l'embauche. Par conséquent, des travaux vont être engagés avec les directions du MEFR afin d'objectiver les situations, faire une revue des données, enquêter sur le sentiment de discrimination, notamment sur l'origine sociale et territoriale, l'âge et la santé. D'ici fin 2021, une fiche décrira des actions précises pour favoriser le diagnostic.

En outre, **Solidaires Finances** a réitéré son intérêt pour la communication du bilan de la cellule « allo discrim ». D'ores et déjà, cette cellule, mise en place en novembre 2020 par l'administration, a été saisie une vingtaine de fois.

2ème axe : L'égalité de traitement dans les processus RH

Cet axe doit concourir à prévenir tous risques de discrimination directe ou indirecte liés aux 25 critères définis par la loi en évaluant les procédures de gestion des ressources humaines existantes ainsi que les procédés de correction qui peuvent être nécessaires. L'administration va notamment prioriser les discriminations liées à l'âge et à la santé des personnels.

Bref, tout cela est bien beau sur le papier mais dans le contexte LDG (Lignes Directrices de Gestion) des parcours professionnels, **Solidaires Finances** a fait remarquer que le texte lui-même induit des difficultés pour les personnels seniors puisque le critère de l'ancienneté ne sera plus pris en compte qu'à la marge lors de promotions. Encore une mesure qui pénalisera les femmes qui attendent souvent d'avoir élevé leurs enfants avant de se présenter à un concours, une sélection ou une liste d'aptitude.

L'administration nous a indiqué qu'elle prenait en note notre remarque et que le point sera examiné avec vigilance, et pour conclure nous a indiqué que « prendre en compte autre chose que le critère de l'ancienneté, c'est faire de la RH moderne » !!! Au ministère, le jeunisme a un bel avenir devant lui mais attention nous serons tous et toutes, un jour ou l'autre et ce, quel que soit le grade, trop ancien ou trop ringard pour une promotion !!! En outre, les restructurations de la chaîne de gestion des RH avec l'organisation du travail en silo ne favorisent pas la multi-compétence des agent.es en RH. Dès lors qu'un agent.e ne rentre pas dans le cas nominal, il entame un parcours du combattant pour obtenir des réponses et des solutions, et si ils ont de la chance, ils éviteront aussi les informations contradictoires.

Solidaires Finances a demandé une vigilance particulière envers les personnels qui ne sont pas présents physiquement (personnels en arrêt maladie notamment) dans les services et qui se retrouvent exclus et isolés. De même, pour les personnels en difficulté avec les outils numériques.

Concernant la santé et l'âge, un consensus sur le sujet s'est opéré entre les présent.e.s. Néanmoins, des échanges complémentaires seront nécessaires sur la méthode afin de mettre en place un cadrage ministériel.





3ème axe : Favoriser la diversité par le biais de l'inclusion sociale et la diversité des profils

La fonction publique veut favoriser l'égalité des chances. Pour ce faire, des classes préparatoires intégrées, des mentorats,... sont développés. Ces nouveaux moyens d'entrée dans l'administration devraient favoriser une représentativité de la société française.

Pour **Solidaires Finances**, le fait que dans certaines directions, au cas particulier la DGFIP, le recrutement de contractuel.les se fasse au niveau master pour des travaux effectués par des fonctionnaires de catégorie C ou B, laisse songeur sur l'avenir des promotions et carrières. En outre, les recrutements issus de la diversité risquent d'être en fait très minimes. **Solidaires Finances** a donc réclamé des éléments statistiques récents pour connaître les résultats sur ces actions en faveur de l'égalité des chances.

Propos liminaires suite

.../...

Enfin nous constatons que la formation est la grande oubliée de ces plans d'actions. Vous aviez lors du précédent GTM convenu qu'il était important de former les managers, notamment de les sensibiliser aux questions LGBT+. Or, il ressort des documents que seuls les cadres A et B bénéficient de l'intervention de l'association Comin-G lors de leur formation statutaire initiale. L'ensemble des nouveaux agents et agents doivent en bénéficier, donc les cadres C également, mais aussi les agents et les agents qui sont promus notamment lorsqu'ils vont avoir à encadrer une équipe.

Plus largement, des formations sur la prise en charge de la diversité doivent obligatoirement être incluses au cursus de formation. Tous les personnels du MEFR doivent suivre la formation spécifique pour lutter contre les discriminations, y compris les représentantes et représentants du personnel.

Voilà ce que nous souhaitons vous dire en propos introductif, nous vous ferons d'autres remarques lors de l'étude des documents.

Bilan sur les engagements en faveur des personnels LGBT+.

Le second point concernait le bilan des travaux sur les engagements en faveur des personnels LGBT+. Ces 10 engagements ont vu le jour grâce à la proactivité et la pugnacité de l'association Comin-G appuyée par les organisations syndicales de Bercy. Le constat est clair : la formation des cadres supérieurs en matière de discrimination, de prise en charge par exemple des collègues en transition, n'est pas assez développée.

L'administration travaille sur une formation de l'encadrement supérieur, avec les référent.es des directions. Un 1er état des lieux des dispositifs de formation avec les directions est en cours afin de revisiter les formations et l'association Comin-G sera en appui.

Solidaires Finances a convenu que le ministère prend des décisions intéressantes dans la lutte contre les discriminations envers les personnels LGBT+. Une harmonisation doit être réalisée au plus vite pour que les personnels aient

toutes les informations.

Dès lors que la formation sera prête, l'administration a accepté que les représentant.es des personnels en bénéficient également.

Solidaires Finances a également demandé quel type de sanctions ont été appliquées par rapport à des comportements discriminatoires.

Solidaires a donc également demandé des statistiques sur les sanctions en matière de discriminations et quelles sanctions ont été données aux personnels qui ont eu de tels comportements. Néanmoins, **Solidaires Finances** est consciente que certains comportements sont plus difficiles à détecter et à sanctionner quand ils sont plus insidieux comme par exemple une mise à l'écart.

Solidaires Finances a redemandé à l'administration de fournir tous les moyens nécessaires au fonctionnement de l'association Comin-G.

Pour conclure, ce groupe de travail nous a laissé sur notre faim ! Les idées sont là et plutôt bonnes mais comment les mettre en œuvre sans y allouer les moyens budgétaires et humains dignes de ces orientations stratégiques qui se veulent ambitieuses et en intégrant dans les LDG des critères contradictoires avec certaines orientations du plan?!