

Groupe de travail ministériel « Diversité »

Le groupe de travail ministériel traitant des questions de « diversité » s'est réuni le 28 janvier dernier. La CGT dénonce un contexte budgétaire intenable ne permettant pas la mise en oeuvre d'un véritable plan de lutte à la hauteur des enjeux.

Un contexte budgétaire volontairement dégradé

Lors de ce groupe de travail, la CGT a rappelé, dans ses propos liminaires, les conséquences dramatiques de la politique d'austérité menée par le Gouvernement. Celle-ci génère l'aggravation du chômage, le développement des inégalités sociales, une augmentation de la précarité, de la pauvreté et de tous les processus d'exclusion. Elle accroît la désespérance sociale et alimente toujours plus les discriminations.

C'est dans ce contexte, et malheureusement sans surprise, que le Président de la République a confirmé son nouveau cadeau au patronat de plus de 30 milliards d'euros ! Le transfert du

financement de la politique familiale des entreprises vers le budget de l'État est une nouvelle attaque de grande ampleur contre la protection sociale, au moment où le pays en a pourtant le plus besoin. Le Président remet ainsi en cause le pacte républicain, les moyens alloués au service public et plus largement l'ensemble de notre modèle social.

Bercy se trouve au cœur de ces enjeux budgétaires. Le groupe de travail « diversité » ne peut donc s'exonérer de ces analyses et des conséquences de cette politique.

Le groupe « diversité » travaille sans réels moyens

S'agissant des travaux du groupe, la lecture des documents portés à la connaissance des fédérations confirme les analyses et revendications portées depuis plusieurs années par la CGT (cf précédents comptes-rendus sur notre site Internet <http://www.finances.cgt.fr/vie-des-agents/egalite-discriminations/article/compte-rendu-du-groupe-de-travail-1176>).

LA CELLULE DE PRÉVENTION DES DISCRIMINATIONS

Cette cellule n'a aucun rôle de prévention, au mieux c'est une cellule de réclamations.

Les informations données en séance ne sont que qualitatives et ne permettent pas une analyse fine des phénomènes discriminants pourtant existants à Bercy.

A aucun moment, elle ne met en cause « *la responsabilité de l'employeur* ». Les nouvelles organisations du travail, imposées par les réformes successives, favorisent pourtant toutes formes de discrimination.

LE PLAN D'ACTION DIVERSITÉ

Sa déclinaison, sans nouvelle impulsion ni moyens, illustre une démarche ministérielle qui tourne un peu sur elle-même :

- très peu de données et d'analyses qualitatives ;
- faibles suites données aux demandes des fédérations (notes, expertises, bilan directionnel, contenu des formations PACTE, fiches de recrutement contractuels...) ;
- aucun moyen budgétaire spécifique alloué, notamment sur la prévention de la discrimina-

.../...

tion due au handicap ;

- aucun plan d'action pour prévenir les discriminations dues aux réorganisations du travail.

Face à ce constat, la fédération des Finances CGT a demandé que soit donnée à Bercy une nouvelle impulsion et des moyens humains et budgétaires à la hauteur des enjeux.

Avant de répondre à nos exigences, Dominique Prince (délégué à la diversité et à l'égalité professionnelle à Bercy) nous informe que l'audit de certification AFNOR aura lieu du 10 au 21 février 2014. Une trentaine de sites, représentants différentes structures administratives (choisies par l'administration !), seront visités.

A l'occasion du 8 mars, journée internationale des droits des femmes, une conférence-débat aura lieu le 7 mars de 12 à 14 heures à Bercy, en présence du Directeur général de l'Observatoire de la responsabilité sociale des entreprises, sur le thème : « *place des hommes dans la démarche égalité* ».

ACTIVITÉ DE LA CELLULE DE PRÉVENTION DES DISCRIMINATIONS

Sans remettre en cause les personnels de la cellule, la CGT a rappelé toute la difficulté à juger objectivement de ce qui relève de la discrimination ou pas.

Cette cellule de prévention est sous la responsabilité hiérarchique du Secrétariat général de Bercy.

Dès lors, comment croire à sa capacité à vraiment mettre en cause les directions dans les cas avérés de discrimination.

RÉPONSE DU SECRÉTARIAT GÉNÉRAL :

La cellule demande à la direction concernée de lancer une enquête. C'est à la direction de contacter le mis en cause et d'appliquer les textes (convocation, notation...). Tout cela se fait en accord avec le demandeur, notamment pour la levée de l'anonymat qui lui est sinon garantie.

A NOTER :

L'absence de saisine de cette cellule par les agents de la CCRF peut s'expliquer par leur intégration dans les directions interministérielles territoriales, créées par la RéATE.

Cette nouvelle forme d'organisation les a, de fait, éloignés de Bercy.

Ensuite, nous avons demandé des informations sur le contexte lié aux cas de discrimination.

Pour la CGT, la cellule ne traite pas réellement, comme son nom le suggère, de la prévention des discriminations. Il s'agit plutôt d'une cellule de traitement des réclamations. Seul un véritable plan d'action doit permettre la prévention efficace des actes discriminatoires.

Les travaux de la cellule pourraient cependant donner des éléments permettant une meilleure construction de ce plan de prévention. Mais à l'heure actuelle, le faible nombre de cas qui remontent à la cellule est insuffisant pour cela.

Durant nos interventions, nous avons aussi demandé à ce que les élus en CAP soient auditionnés sur la question des discriminations. Ils disposent en effet d'une véritable expertise dont le tableau est un peu moins optimiste que celui de la cellule.

Tout ceci pose globalement la question de la place des organisations syndicales dans l'expertise autour des actes de discrimination.

On revient encore au problème mainte et mainte fois soulevé : qui décide qu'une situation est discriminatoire ou qu'une autre ne l'est pas ?

RÉPONSE DU SECRÉTARIAT GÉNÉRAL :

La cellule traite des situations de discrimination. Il y a des cas de discrimination systémique comme l'âge pour les promotions ou l'origine pour les mutations dans les départements d'Outre-mer... Ils ne savent pas comment y répondre.

L'administration est d'accord pour auditionner les élus en CAP, reconnaissant ainsi leur expertise. Ils proposent également une réflexion pour la mise en place d'une méthode de recueil des aspects qualitatifs.

Ils reconnaissent également qu'il faut se poser la question de ce à quoi sert cette cellule de prévention des discriminations. Sur la question de son indépendance, ils rappellent toutefois que la cellule n'a pas vocation à se substituer aux tribunaux ou au défenseur des droits.

A NOTER :

Les autres organisations syndicales rejoignent notre analyse à propos de cette cellule.

SUIVI DU PLAN D'ACTION MINISTÉRIEL

Nous avons attiré l'attention du groupe de travail sur les critères potentiellement discriminants qui se trouvent dans la fiche de recrutement des enquêteurs de l'Insee, présentée au Comité technique de réseau du 30 mai 2013. Malgré nos interventions successives, ces critères sont toujours en vigueur.

Nous avons également demandé les raisons pour lesquelles aucune classe préparatoire intégrée (CPI) n'est prévue pour la préparation au concours de catégorie C.

RÉPONSE DU SECRÉTARIAT GÉNÉRAL :

Reconnaissant qu'il s'agit d'un véritable sujet, l'administration s'est contentée de rappeler que les CPI, au départ, devaient permettre aux jeunes, issus de milieux populaires et disposant de diplômes leur permettant de postuler aux concours de catégorie A, de bénéficier d'une formation spécifique pour accroître leurs chances de réussite.

Ce dispositif de la Fonction publique a ensuite été élargi aux concours de catégorie B.

Par ailleurs, nous avons rappelé notre exigence à ce que l'ensemble des personnels encadrants, y compris ceux de catégorie B, soient formés à la lutte contre toutes les formes de discrimination.

Nous avons aussi soulevé le problème du Genes (établissement public de formation des agents de l'Insee). Celui-ci n'est, en effet, pas soumis aux mesures du plan de prévention.

Nous sommes également intervenus sur la promotion des « séniors », en soulignant l'importance du déroulement de carrière à tout âge.

Sur les contrats Pacte (Parcours d'accès aux carrières des trois fonctions publiques, s'adressant aux jeunes de 16 à 26 ans de faible niveau de qualification), nous avons rappelé que le processus de titularisation était opaque. Ces agents n'ont, pour l'heure, aucun moyen de défendre leurs droits. De même, nous avons demandé des précisions quant au contenu de leur formation.

RÉPONSE DU SECRÉTARIAT GÉNÉRAL :

La question du recrutement des enquêteurs de l'Insee doit être creusée. Pour ce faire, la CGT

s'est engagée à envoyer les éléments en sa possession.

Sur la formation à la lutte contre les discriminations des personnels en responsabilité d'encaissement, la DGFIP s'est dit disposée à un élargissement au-delà de la seule catégorie A.

L'Insee, quant à elle, a informé le groupe de travail qu'il était possible d'introduire un module sur le sujet lors de la formation initiale des agents au Genes.

Concernant la formation des « *Pactes* », celle-ci est organisée par les directions locales (réponse de la DGFIP) en lien avec l'IGPDE et les Gretas. Il semblerait cependant qu'il n'y ait pas vraiment de cadrage national avec l'échelon territorial.

Enfin, nous sommes intervenus pour dénoncer l'aspect scandaleux de l'absence d'éléments à propos des discriminations concernant l'impact des congé de maternité ou de paternité sur l'évaluation des agents.

Certes ce sujet concerne plutôt les questions d'égalité au travail mais nous en avons tout de même profité pour exiger des éléments d'information.

RÉPONSE DU SECRÉTARIAT GÉNÉRAL :

Pour la DGFIP, mesurer l'impact de ce type de discrimination n'est pour l'instant pas une priorité.

Pour la Douane, l'impact n'a été mesuré que dans l'administration centrale.

Pour l'Insee, la mise en place de l'application Sirhius (projet de gestion des ressources humaines commun à toutes les directions de Bercy) les en a empêché.

Pourtant, nous savons tous que cette discrimination est une réalité. Mais, nous n'avons aucun élément pour travailler cette question.

D'autres groupes de travail se tiendront sur le sujet. Pour gagner sur nos revendications, l'heure est donc bien à la mobilisation.