



## *Prévention des discriminations et promotion de la diversité à Bercy : une avancée dans un océan de régressions !*

Une réunion technique ministérielle s'est tenue le 6 février dernier, journée de grèves et de manifestations, en l'absence des organisations syndicales qui luttent contre la baisse généralisée des pensions de retraites.

A l'ordre du jour :

**Projet de cahier des clauses particulières (CCP) cellule d'écoute et de conseils pour la collecte, le traitement et le suivi des signalements de cas avérés ou supposés de discriminations et de violences sexuelles et sexistes ;**

Ce projet fait suite à la proposition du ministère de faire appel à un prestataire extérieur en lieu et place de la cellule d'écoute actuelle. La CGT avait exprimé son accord sur cette proposition en octobre dernier. Non seulement cela répond à une critique que nous faisons depuis la création de la cellule d'écoute sur son positionnement au sein du secrétariat général du ministère ; mais de plus, l'installation d'une cellule externe, composée d'experts juridiques répond à un besoin et donne satisfaction dans d'autres ministères.

La CGT avait demandé que cela soit l'occasion pour la cellule de Bercy de se concentrer sur les actions de prévention, y compris à partir du bilan d'activité du prestataire qui doit être positionné comme une cellule d'écoute et d'alerte.

Nous avons exprimé le fait que les violences sexistes et sexuelles (qui devraient aussi être traitées par le prestataire) ne relèvent pas de la discrimination, et doivent donc faire l'objet d'un traitement spécifique.

Nous avons demandé à participer à l'élaboration du cahier des charges et à un comité de suivi de ce nouveau dispositif.

La cellule fonctionnera comme suit : Mise à disposition des agents des ministères économiques et financiers d'une adresse mel et d'un répondeur téléphonique pour laisser un message vocal.

Accusé de réception de la saisine par mel dans les 72h et proposition de RDV téléphonique au plus tard dans les 15 jours qui suivent).

Les conversations téléphoniques ne seront ni écoutées par une tierce personne, ni enregistrées et seront strictement confidentielles.

Après une phase d'écoute, la cellule réalisera un diagnostic de la situation afin de déterminer si l'agent est vraisemblablement victime d'une discrimination ou d'une violence sexiste ou sexuelle. Dans la négative, le cas échéant, l'agent pourra être orienté vers les acteurs de prévention ou RH des ministères économiques et financiers.

Si la situation semble s'apparenter à une discrimination ou à des violences sexistes et ou sexuelles, la cellule accompagnera l'agent dans ses recours internes au sein des deux ministères, après la levée de la confidentialité de la saisine par décision expresse de l'agent, sans dépasser son rôle de conseil.

Pour ce faire, la cellule saisira le référent diversité de la direction d'affectation de l'agent en vue d'obtenir des éléments objectifs de réponse.

L'agent sera suivi tout au long de ses échanges et de ses démarches par un expert juridique spécialisé ou un avocat.

A l'issue des échanges avec la direction, le prestataire transmettra à la direction ainsi qu'à la Délégation à la Diversité et à l'Égalité Professionnelle son rapport circonstancié comprenant un avis. À défaut de solution proposée par la direction pour mettre un terme à la discrimination, dans les 15 jours calendaires à compter de la réception du rapport du prestataire, ce dernier adressera ses conclusions à l'agent.

Pour la CGT, le positionnement de cette cellule d'écoute par des experts, comme cellule de traitement des signalements, permet de positionner la délégation ministérielle à la diversité sur la prévention, ce qui devrait être l'objet du plan présenté.

### **Projet du plan ministériel diversité 2020 – 2022 :**

Ce projet de plan de Prévention des discriminations et promotions de la diversité propose très peu de mesures concrètes, et encore moins de moyen. Mise à part la nouvelle cellule qui n'a pas un rôle de prévention (cf ci-dessus), rien de nouveau dans ce plan. Les classes préparatoires intégrées, qui permettent une préparation aux concours pour les étudiants et demandeurs d'emploi de condition modeste sont simplement citées, sans objectif de les renforcer alors que c'est un dispositif qui permet de réduire l'inégalité de réussite aux concours.

Dans un contexte de mise en place de lignes directrices ministérielles de gestion qui vont institutionnaliser et généraliser l'arbitraire et l'opacité dans les décisions de gestion des personnels, ce plan paraît complètement déconnecté de ce qui est en train de se passer au sein de nos ministères. Pas un mot sur les lignes directrices de gestions, au moins pour veiller à prévenir les risques discriminatoires qu'elles contiennent.

Une nouvelle fois, le ministère nous présente des mesures cosmétiques et hors sol afin d'obtenir la labellisation AFNOR, sans se soucier d'agir concrètement.

Pire ! En terme de prévention des discriminations à l'embauche, le ministère, par idéologie, fait un contresens en mettant en avant les modes de recrutements alternatifs comme solution, alors que les études universitaires montrent que c'est le recrutement par concours national, avec la garantie d'obtenir un poste en cas de réussite qui est le mode le moins discriminatoire.

Pourtant, une cartographie des risques de discrimination a été élaborée en 2019 et aurait pu servir de base à un plan d'action digne de ce nom.

**La CGT continuera à défendre la mise en place de mesures concrètes et précises pour prévenir les discriminations et garantir la diversité des agents, que ce soit à l'embauche et tout au long de la carrière. Mais pour être véritablement efficace, nous devons nous mobiliser largement contre les mesures prises par le gouvernement qui aggravent l'insécurité sociale et professionnelle et donc les discriminations.**

*Montreuil, le 12 février 2020*