

#COMPTE-RENDU

Diversité vs. LDG

UN COMBAT TRUQUÉ... EN TOUTE « TRANSPARENCE » !

Ce groupe de travail convoqué sur la matinée avait les 3 points suivants inscrits à l'ordre du jour :

- présentation des orientations stratégiques diversité et inclusion/plan d'actions de communication ;
- projet d'arrêté signalement (sous réserve) ;
- bilan des 10 engagements contre l'homophobie et la transphobie.

L'arrêté signalement n'ayant pas encore franchi le stade du projet, nous avons appris en début de séance que ce point ferait l'objet d'une prochaine séance de discussions.

De la même façon, toutes les thématiques portant sur la situation des personnels en situation de handicap ont été évacuées, pour être traitées ultérieurement dans le GT handicap d'ores et déjà programmé le 11 juin.

BILAN DES 10 ENGAGEMENTS CONTRE L'HOMOPHOBIE ET LA TRANSPHOBIE

Le premier point à être examiné a été celui sur le bilan des 10 engagements contre l'homophobie et la transphobie. Ce bilan a été commenté par la Délégation à la Diversité et à l'Égalité Professionnelle (DDEP) et l'association COMIN-G.

Malgré l'irruption de la crise sanitaire en mars 2020, des choses ont pu être faites dans le cadre de ces 10 engagements, notamment dans le domaine de la formation ou de

l'information. Le représentant de l'association COMIN-G a indiqué de son côté la nécessité de faire un effort supplémentaire en direction des cadres supérieurs et encadrants. Les modules sont trop généralistes et parfois incomplets, il faudrait être en mesure de proposer aux encadrants des choses plus concrètes – avec des exemples précis – pour leur permettre de pouvoir réagir lorsqu'ils sont confrontés à des situations d'homophobie ou de transphobie.

LA CGT s'est d'abord félicité du caractère de co-construction de ces engagements avec le ministère. Néanmoins, outre les bémols liés à la situation sanitaire, nous avons fait valoir que :

- ➔ sur toutes les situations de discriminations, comme celles résultant de l'homophobie ou de la transphobie, il y avait une nécessité d'avoir des données statistiques régulières et précises pour pouvoir juger de la situation et de son évolution. Cela comprend également le traitement disciplinaire qui peut être fait des signalements ;
- ➔ l'accent doit être porté sur les formations aussi bien pour les encadrants que pour les collectifs de travail pouvant accueillir des collègues dont l'orientation sexuelle est connue ;
- ➔ il est nécessaire de généraliser les actions de formation et d'information sur l'ensemble du territoire de manière un peu plus incitative que ce qui est mis en œuvre actuellement et de mieux communiquer sur ces actions ;
- ➔ sur la révision des processus RH tout au long de la carrière de l'agent (recrutement, formation, déroulement de carrière), le travail doit être mené au niveau de chaque direction avec les organisations syndicales.

ORIENTATIONS STRATÉGIQUES EN MATIÈRE DE DIVERSITÉ ET D'INCLUSION

Nous avons ensuite examiné les orientations stratégiques en matière de diversité et d'inclusion au sein du MEFR. Nous n'avons pu voir que les 3 premiers axes d'un plan (qui n'en est pas réellement un) sur les 4 proposés.

Axe 1 - prévenir et traiter toutes les formes de discrimination.

Axe 2 – favoriser l'égalité de traitement dans les processus RH.

Axe 3 – favoriser la diversité.

Axe 4 - assurer un déploiement efficace du plan diversité par une gouvernance structurée.

L'idée pour le SG/SRH est de pouvoir concentrer l'action du ministère sur certains points sur un temps plus court que ne l'imposerait un plan d'ensemble.

Comme l'ensemble des fédérations, **LA CGT FINANCES** a pointé l'écueil que constitue la mise en œuvre des LDG dans la fonction publique. Le ministère nous sert le terme de « transparence » jusqu'à la nausée.

POUR LA CGT, IL EST TEMPS DE FRANCHIR LE CAP DES DIAGNOSTICS POUR PROPOSER DES ACTIONS CONCRÈTES DE NATURE À FAIRE RECULER TOUTES LES FORMES DE DISCRIMINATION.

 **LA CGT** a porté également les appréciations suivantes :

- Concernant le recrutement des personnes en situation de handicap, les objectifs ont été revus à la baisse, ce qui est pour le moins contradictoire avec la volonté affichée de « poursuivre une politique active » en la matière.
- La question du maintien dans l'emploi et de l'aménagement des postes de travail doit être examinée attentivement, y compris dans des fonctions particulières où des conditions d'aptitude physique sont posées pour occuper ces postes, comme dans la branche de la surveillance en douane.
- Il faut adapter les formations (initiales et continues) aux situations de handicap et mettre en œuvre concrètement la portabilité des équipements des fonctionnaires en cas de mobilité, comme le stipule le décret n° 2020-523 du 4 mai 2020.
- Dans le cadre du renforcement du télétravail, il faut équiper les collègues en situation de handicap à leur domicile pour leur permettre de télétravailler dans des conditions normales.
- Concernant l'incitation des prestataires du MEFR à avoir une politique volontariste en matière d'égalité des chances et de prévention des discriminations dans le cadre de la politique achat du MEFR, la CGT y souscrit mais se pose la question de la façon dont cette incitation pourra se concrétiser. Pour certains domaines, comme le ménage des locaux

Alors que dans le même temps on écarte les organisations syndicales des décisions RH en vidant les CAP de leur contenu, sur les mobilités et l'avancement.

Ce n'est pas la première fois que l'on nous sert ainsi des termes que l'on a vidé de leur substance originelle pour y inclure des idées parfois en totale opposition avec le concept de départ : rappelez-vous le mésusage de « modernisation » ou de « plan de sauvegarde de l'emploi » qui masquent des fermetures de service, un recul du service public et des suppressions d'emplois ou des licenciements...

Nous avons aussi tenu à rappeler que les critiques que nous formulions ne s'adressaient pas au travail fourni par la DDEP sur ces questions de discrimination, mais bien à la secrétaire générale du ministère et aux responsables politiques qui font semblant de vouloir traiter ces questions sociétales cruciales, sans mettre les moyens nécessaires à leur réalisation, qu'il s'agisse de budgets et moyens matériels ou de personnels.



administratifs, il y a pourtant d'autres solutions, comme celle que prône depuis longtemps la CGT : « réinternaliser » ces missions dans le giron de Bercy, plutôt que de faire appel à des prestataires extérieurs privés parfois peu scrupuleux sur la sous-traitance et les conditions sociales des premiers et premières de corvée.

- En terme de discriminations, nous avons également rappelé l'existence de la dernière campagne de testing du professeur L'Horty sur « les discriminations dans l'accès à l'emploi public ». Lors de sa mission, le professeur de l'université de Paris-Est Marne-La Vallée avait relevé, après deux campagnes de testing, l'existence de discriminations à l'encontre de candidats à des emplois publics dans la fonction publique hospitalière et territoriale en raison de leur origine maghrébine ou pour ceux qui habitent dans un quartier relevant de la politique de la ville.

 **Pour la CGT**, cet exercice ne peut donc pas être satisfaisant en raison notamment de l'absence de moyens mis en œuvre pour apporter des réponses concrètes aux situations de discrimination que peuvent vivre nos collègues dans les services et pour favoriser la diversité. 

Rien de nouveau malheureusement, puisque nous avons connu cela fin 2019 – début 2020 au moment des discussions sur le plan égalité professionnelle de notre ministère.

Nous sommes également déçus de voir que les questions portant sur le handicap ont été repoussées au mois de juin et que la lourdeur de l'ordre du jour sur un temps de réunion aussi contraint ne nous ait pas permis d'aborder une question aussi urgente que celle des violences à l'encontre des femmes, qui ont malheureusement augmenté depuis le début de la crise sanitaire, avec les confinements et la progression du télétravail.

Lors des discussions avec le ministère sur les Lignes Directrices de Gestion, nous avions exigé l'intégration de mesures de prévention des discrimination dans ces Lignes Directrices, en effet, celles-ci généralisant les décisions de gestion à la tête du client, les risques discriminatoires sont démultipliés.

Le ministère nous avait renvoyé aux futurs plans égalité et diversité présenté ici, or nous voyons que la mesure des risques discriminatoires n'a pas été prise, et qu'une fois de plus le ministère attend de pouvoir mesurer les discriminations plutôt que de les prévenir !