



Discrimination : du nouveau à Bercy !

Cette réunion du 14 octobre a évalué le bilan de fonctionnement et les perspectives pour la Cellule ministérielle d'écoute et de prévention des discriminations.

Le nombre de saisines baisse d'année en année, alors que le « ressenti » augmente : en 2018, 12% des agents s'estiment discriminés d'après les résultats de l'observatoire interne du ministère.

Le constat partagé sur les difficultés de la cellule confirme l'analyse de la CGT lors de sa mise en place il y a dix ans. En effet, son positionnement au sein du secrétariat général, son rôle ambigu vis-à-vis de la prévention, puisqu'il s'agit de prendre en compte les demandes des collègues victimes, la frontière floue entre discrimination et harcèlement, harcèlement discriminatoire, le processus consistant à se tourner vers la hiérarchie, l'arbitraire des procédures, n'ont pas permis à la cellule de remplir son rôle.

Au-delà des données générales, la CGT a de nouveau évoqué le dossier concret de notre camarade Nadège Viry, membre de notre direction fédérale et Co-secrétaire de section aux finances publiques. Cet exemple démontre concrètement l'inefficacité de la cellule et appelle à un changement radical : les victimes n'ont pas à supporter de double peine. Nous avons rappelé notre demande de rencontre toujours sans réponse depuis 1er octobre (voir pièce jointe).

Le ministère reconnaît que le bilan de la cellule n'est pas satisfaisant et propose de faire appel à un prestataire extérieur, à l'image de ce qui existe dans d'autres ministères (Affaires sociales).

Cela permettrait ainsi une qualification juridique des faits en toute indépendance.

Les collègues disposeraient donc d'une expertise juridique indépendante, et d'un avis pour les aider et les orienter dans leurs recours pour obtenir réparation.

Cette proposition a recueilli un avis positif de la CGT.

Cela doit être 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.

La CGT a demandé à participer à l'élaboration du cahier des charges et à un comité de suivi de ce nouveau dispositif prévu pour 2020.

Le ministère a donné son accord, et a d'ores et déjà précisé que pourront également avoir recours au prestataire les candidats au concours, les collègues contractuels ou jeunes retraités.

Vos représentants au CTM : Michaël WICKE Dominique FICHTEN

Montreuil, le 22 octobre 2019