

Groupe de travail Diversité (Bilan)

Les paroles c'est bien, les bilans exhaustifs suivis d'actes concrets c'est mieux !

Une réunion de bilan 2021-2023 sur la Diversité, l'inclusion et la lutte contre les discriminations s'est tenue le jeudi 26 septembre 2024, sous la présidence de Madame Gronner, cheffe de service des Ressources Humaines.

En liminaire, **FO Finances** a pointé le problème récurrent des bilans ministériels, se résumant souvent à une présentation rapide des actions sans analyse et sans élément chiffré. De plus, ce bilan 2021-2023 se focalise sur 2021-2022, l'administration reconnaissant avoir peu d'éléments sur 2023 !

La présidente confirme toute la difficulté de lutter contre les discriminations et d'établir des données précises.

Deux documents nous ont été envoyés : un bilan de 58 pages et un document de synthèse avec les points clés selon la vision de l'administration. **FO Finances** s'est étonnée de cette présentation.

Mise à disposition d'outils RH pratiques visant à lutter contre les discriminations

Recrutement :

Des guides à destination des recruteurs ont été élaborés pour la rédaction des fiches de postes en Administration Centrale (AC) et à la DGDDI. Cette

dernière a bénéficié de plusieurs actions de formation avec l'IGPDE, à destination des pôles RH et des managers volontaires. Quid des autres managers ?

La DGFIP a réalisé un guide de recrutement des travailleurs en situation de handicap ou bénéficiaires de l'obligation d'emploi en décembre 2022.

L'INSEE dispose d'une grille des métiers et d'un référentiel des compétences destinés à objectiver les descriptifs de poste et la sélection des postulants. Cette année, les managers ont été destinataires d'une grille d'aide à l'entretien des futurs candidats aux postes de catégorie A.

Évaluation :

Des guides pratiques sont mis à disposition des évaluateurs en AC et à la DGFIP.

A la DGDDI, la note de lancement de la campagne annuelle d'évaluation rappelle le respect impératif de la neutralisation des absences pour maternité et adoption, de même que la vigilance attendue des managers à l'égard de l'ensemble des critères de discrimination.

À l'INSEE, la note de campagne comprend une page d'alerte sur les risques de discriminations. Idem pour la CCRF.

Alerte, vigilance... cela semble un peu léger pour **FO Finances**, mais pour en juger encore aurait-il fallu que ces documents : notes, guides, fiches ... nous soient communiqués.

Au-delà de leur contenu, combien de managers ont lu ces guides ??

Pour développer une réelle politique de lutte contre les discriminations, il faut être un peu plus volontariste. Pour FO Finances, cela ne peut passer que par une formation obligatoire avec des mises en situations ouvertes à tous et pas aux seuls managers « volontaires ».

Les guides et fiches représentent un travail important mais ils ne peuvent que venir en complément. Du point de vue de FO Finances, le dispositif mis en place est bien trop léger pour un sujet aussi important.

Santé et retour au travail :

Les discriminations fondées sur l'état de santé sont une préoccupation majeure. Les MEF se sont ainsi engagés à mieux accompagner les retours des agents après une longue absence pour raison de santé. La note d'orientations ministérielles « Santé, sécurité et conditions de travail 2023 » prévoit notamment l'actualisation de fiches réflexes. L'objectif consiste à prévenir les risques de désinsertion professionnelle des agents qui constitue l'axe 4 du plan Santé au travail dans la Fonction publique 2022-2025.

Ces fiches font l'objet d'une actualisation de la part des directions et du service des ressources humaines.

Pour FO Finances malgré les intentions affichées, sur le terrain, nous sommes encore loin de cet accompagnement idéal. Ce sujet doit avancer et se diffuser dans les directions et les services rapidement car derrière c'est effectivement le moral et la santé des agents qui en pâtissent, avec en corollaire des Risques Psycho-Sociaux (RPS) qui explosent !

Formations et accompagnement pour valoriser la diversité, favoriser l'inclusion et lutter contre la discrimination

Formation des jurys de concours et d'examens professionnels,

L'IGPDE propose un module d'une journée sur la lutte contre toutes les formes de discrimination à destination des membres et présidents de jury. Or, seulement 83 membres de jury y ont participé au MEFSIN au niveau national !

Les directions proposent d'autres formations ou sensibilisations. À la DGFIP la formation systématique des jurys de concours intègre une sensibilisation aux risques de discrimination et à la gestion des stéréotypes.

À l'INSEE, en 2021 et 2022, 145 personnes ont été formées à la prévention et à la lutte contre les discriminations.

À la DGCCRF, Les membres de jurys suivent une formation spécifique qui comporte un module relatif à la lutte contre la discrimination.

Pour FO Finances, au-delà des mots, nous voulons être sûrs que cette formation ne se limite pas à une sensibilisation ou un rappel. Nous souhaitons donc avoir communication du contenu de ces modules.

Dans le cadre des concours, la question se pose des possibilités de recours des candidats ?? C'est souvent la parole du candidat contre celle de l'administration, puisque le Jury est souverain...

Pas de preuve, pas de recours possible : comment déceler une discrimination dans ces conditions. Pour FO Finances, le MEF ne peut pas se targuer de vouloir être exemplaire sans traiter cet angle mort.

Les autres formations :

Les cadres supérieurs, les managers, certains agents, acteurs RH ont été formés sur la laïcité, sur la diversité et l'égalité lors de formations à l'IGPDE ou dans des ateliers avec des casques de réalités virtuelles. Ont participé 200 cadres supérieurs au niveau Ministériel, et 78 managers à la DGFIP entre 2020 et 2023... **FO Finances** a du mal à se féliciter de ces chiffres ridicules.



chacun pour tous avec

L'administration déclare former tous les primo-accédants lors de la formation initiale dans chaque direction. FO Finances rappelle qu'il ne s'agit pas d'une formation avec des mises en situation mais d'une sensibilisation de 2h à 3h.

Les référents égalité et diversité bénéficient d'un cursus de formation sur les thématiques du fonctionnement organisationnel, du rôle des référent et de l'élaboration d'un programme d'actions (webinaires, séminaires et formations spécifiques).

Un mentorat intergénérationnel en faveur de l'accompagnement des nouveaux arrivants a été mis en place à titre expérimental en 2022, avant d'être étendu en 2023 à une centaine d'agents du ministère et généralisé en 2024. MERCI est un outil d'intégration qui s'appuie sur une relation interpersonnelle de soutien, d'aide et d'échanges à construire entre chaque binôme.

FO Finances apprend l'existence de ce mentorat et des pistes pour les futurs. Nous avons donc rappelé l'importance du dialogue social et la nécessité de nous informer.

Actions de sensibilisation et d'information en faveur de la diversité, de l'inclusion et de la lutte contre les discriminations

Lutte contre les discriminations et les idées reçues :

Au niveau ministériel, la campagne « Au travail dépassons nos idées reçues » a été lancée en janvier 2023 en réponse aux principaux risques de discrimination identifiés. Constituée d'un livret pédagogique relatif à la lutte contre les discriminations et d'affiches exposant des situations de travail concrètes et vécues, elle invite à interroger les représentations des agents et à susciter le dialogue autour des stéréotypes. Cette campagne a été relayée dans toutes les directions et est rediffusée chaque année.

La lutte contre les LGBT, phobies :

Au niveau ministériel, Le partenariat avec COMIN-G, l'association des personnels LGBTQIA+ des ministères économiques et financiers et de leurs ami(e)s, a été renouvelé pour une durée de 3 ans en 2021. COMIN-G intervient dans les écoles ministérielles et apporte son expertise à l'administration pour les situations individuelles ou les projets ministériels.

Des guides et fiches pour lutter contre l'homophobie et la transphobie, ont été diffusés en 2021, 2022 et 2023.

Des actions sont mises en place pour la journée internationale de lutte contre l'homophobie et la transphobie le 17 mai.

Focus sur 2023 :

- Exposition avec des panneaux affichant des données historiques et chiffrées ;
- Webinaire Table ronde sur le thème de l'inclusion des personnes LGBTQ+,
- Stand tenu par l'association Comin G présentant l'association et son action,
- Exposition photos sur l'invisibilité des personnes LGBTQ+ avec la série Queer de Quentin Houdas;
- Projection d'un film sur le sujet LGBTQ+, « Arrête avec tes mensonges » d'Olivier Peyon.

La DGFIP, La DGDDI, l'INSEE et la DGCCRF ont également relayé et mené des actions sur ces sujets.

L'aidance:

Le 6 octobre marque la Journée nationale des aidants. Chaque année, des actions ont donc lieu autour de cette date.

En 2021, le ministère a mis en avant la publication d'un guide du proche-aidant réalisé par la Délégation ministérielle à la Diversité et à l'Égalité Professionnelle (DDEP), en collaboration avec le service des ressources humaines, les directions et le service social. Ce guide est rediffusé chaque année.

L'AC a réalisé une campagne de communication sur le don de jour de congés et le guide des autorisations d'absences a été mis à jour.



chacun pour tous avec

En 2022, la DGFIP a mis à jour l'instruction générale harmonisée relative au temps de travail concernant le congé de proche-aidant. Elle a aussi publié « Besoin de répit : 17 fiches repères » et proposé une plateforme d'information et d'orientation « Ma Boussole aidants » : <https://maboussoleaidants.fr/>
Du 20 au 24 juin 2022, la DGDDI a organisé une semaine de la parentalité, destinée notamment aux parents de jeunes enfants et/ou d'enfants en situation de handicap, qui s'est conclue par un webinaire associant des acteurs des ressources humaines, des services d'assistance sociale et une professionnelle de PMI.

A l'INSEE, le 6 octobre 2022, une journée des aidants a été organisée et relayée sur l'Intranet directionnel et régional assortie d'une campagne d'affiches sur le sujet.

Au-delà de l'organisation de ces évènements, FO Finances a demandé une information plus régulière des agents, pour accroître la visibilité de ces dispositifs.

L'égalité des chances

Lancé en 2021 par le Président de la République, le plan Talents du service public vise à permettre à chaque jeune d'avoir toutes ses chances d'intégrer la fonction publique. Ce dispositif s'articule autour de deux objectifs, lutter contre l'autocensure et favoriser l'égalité des chances dans l'accès à l'encadrement supérieur de la fonction publique. Il comprend plusieurs dispositifs dont les Cordées du Service public, les Classes Prépas talents (108 en 2023).

Le Pacte permet d'accéder à un emploi de catégorie C dans les 3 fonctions publiques, sans concours, par une formation en alternance (périodes de stage et formation). On recense 132 recrutements en 2022 dont 128 à la DGFIP.

Les MEF sont pleinement investis en faveur de l'accueil des apprentis, 1043 apprentis ont été accueillis en 2023 contre 609 en 2022.

Focus : sentiments de discrimination / cellule externe de signalement



L'observatoire interne de 2024 montre que, à la question « Sur quel(s) critère(s) estimez-vous avoir été victime d'une inégalité de traitement ? », les résultats ont augmenté sur le sexe, l'âge, l'état de santé, le handicap, l'appartenance ethnique, l'apparence physique et l'appartenance syndicale. Depuis 2018, on constate un recul continu du sentiment de discrimination, néanmoins 7% des répondants en 2024 s'estiment encore discriminés. Ce sentiment de discrimination reste plus marqué chez les femmes, jeunes, mères de jeunes enfants et chez les femmes de catégorie A. Il existe aussi un sentiment de discrimination lié au temps partiel chez les hommes.

Le sentiment de discrimination croît avec l'âge dans certaines directions. Les perceptions des agents sur leur développement, leurs perspectives d'évolution, leurs latitude et marges de manœuvre ou leur QVT s'érodent de façon continue au fil des années ; Le sentiment de discrimination peut souvent être lié aux décisions relatives à l'avancement des carrières (évaluation, promotion, responsabilités...) mais aussi l'accès au télétravail.

Cellule externe de signalement

La cellule externe de signalement est gérée par Qualisocial.

La première phase : recueil du signalement et diagnostic : Le prestataire recueille le signalement de l'agent, analyse la situation évoquée et caractérise celle-ci.

- Si l'agent accepte de lever son anonymat, la ou les phases suivantes peuvent être déclinées ;

- Si l'agent refuse, la procédure de signalement ne peut pas se poursuivre. Le prestataire réoriente l'agent auprès des acteurs internes compétents ou de la cellule d'écoute psychologique afin qu'il puisse bénéficier d'une écoute et d'un soutien. La cellule informe rapidement l'administration dans les situations graves (délict, crime).

À tout moment, l'agent peut recontacter la cellule lorsqu'il le souhaitera pour poursuivre ses démarches.

chacun pour tous avec

La phase de traitement rapide : la personne concernée est accompagnée et conseillée dans la mise en œuvre des voies de recours internes jusqu'à une issue favorable, sur la base de quelques échanges et par une intervention directe auprès de la direction via le référent diversité directionnel.

La phase de traitement approfondi : Si la phase 2 n'a pas été concluante, la cellule poursuit les échanges avec le référent diversité national de la direction d'affectation de l'agent et la délégation ministérielle diversité afin de disposer des éléments nécessaires à l'établissement d'un diagnostic précis.

Les conclusions de l'analyse sont communiquées à l'administration et à l'agent sous la forme d'une note de restitution accompagnée d'un avis et de recommandations.

FO Finances fait une fois encore, le même constat : l'administration ne dresse pas de vrai bilan, pourtant indispensable pour élaborer de réelles perspectives d'amélioration. Pour lutter contre les discriminations, la formation est une solution primordiale, la sensibilisation ne suffit pas ! Le mal-être au travail ne cesse d'augmenter alors n'en rajoutons pas par manque d'information et de formation.

Pour conclure, **FO Finances** ne continuera pas indéfiniment à cautionner des réunions « bilans » qui n'en sont pas vraiment, et surtout si certaines directions réfutent les arguments des représentants des personnels et n'entendent pas se remettre en question ! A bon entendeur...



chacun pour tous avec