



COMPTE RENDU DU GT DIVERSITÉ ET PRÉVENTION DES DISCRIMINATIONS DU 1^{ER} OCTOBRE 2010

Solidaires aux finances a dénoncé et condamné les politiques discriminatoires particulièrement graves qui sont mises en place au niveau national et certaines mesures discriminatoires de nos propres ministères.

Bilan de la cellule

« prévention des discriminations des ministères économique et financier »

Cette cellule a été mise en place en novembre 2009 et vise à recueillir les demandes des agents des ministères qui sont victimes de discriminations. Elle a vocation à analyser leur demande et à voir dans un premier temps s'il s'agit véritablement d'une discrimination.

Nous avons émis certaines réserves, sur le fait notamment que le service RH reste seul compétent pour régler le cas. Nous avons demandé un bilan rapide de cette cellule pour pouvoir constater si celle-ci pouvait réellement jouer son rôle.

La cellule a été contactée par 101 agents, dont deux hors ministères. La moitié des appels a concerné la DGFIP, et 20% la Douane. Les agents qui l'ont saisie sont :

- à 57% des femmes ;
- plutôt des agents de plus de 30 ans ;
- des agents de toute catégorie (36% d'agents C, et 36% d'agents B, 26% de A) ;
- pour un tiers en arrêt maladie et font le lien directement entre le motif de leur appel et l'origine de leur arrêt maladie.

L'origine et l'état de santé représentent plus de la moitié des motifs de réclamation, viennent ensuite le handicap, puis l'activité syndicale.

Certains appels n'étant pas rattachables à un critère de discrimination tel que défini par la loi, ont été qualifiés de « harcèlement moral » par l'administration. Il est à noter que la plupart des agents ayant saisi la cellule pour harcèlement moral suivant cette distinction faite par l'administration, sont des femmes de catégorie C.

Sur le traitement des réclamations : un entretien de longue durée a lieu systématiquement, et la cellule entreprend un travail d'investigations (demandes de témoignages, de pièces) et contacte avec accord préalable de l'agent le service RH central de la Direction concernée pour savoir si la situation était connue, et pour entreprendre là aussi des investigations en interne (demandes de dossiers, investigations sur place...). Il est à noter qu'aucun cas de discrimination (pouvant être sanctionné par la loi) n'a été recensé ! Les demandes sont classées, soit parce qu'on a pu « régler » la situation qui relevait plus d'un problème de gestion RH, soit qu'on a exclu après enquête le cas d'une discrimination.

Solidaires aux finances constate que le bilan de la cellule reflète largement la situation de souffrance au travail qu'elle dénonce dans nos ministères (part du harcèlement moral, part des agents en arrêt maladie qui appellent). Le rôle réel d'écoute des agents et de déblocage par la cellule de certaines situations figées au niveau local, a lui aussi été souligné.

Mais Solidaires aux finances a aussi rappelé qu'au-delà des discriminations, c'est bien la recherche de leurs causes qui est prioritaire : comme les autres souffrances au travail, que l'on qualifie ou non de harcèlement moral, c'est la question du rôle qu'a l'organisation du travail qui doit être posée. L'administration rejette évidemment cette analyse et rappelle l'objectif de règlement de situations individuelles qu'a la cellule !

Justement, le bilan présenté ne lève pas encore l'ambiguïté existante quant à l'intervention des services RH centraux et locaux pour arriver au constat qu'il y a ou non discrimination.

Solidaires aux finances ne nie pas la dimension humaine que peut apporter la cellule, et le fait qu'elle puisse alerter les services RH sur les discriminations. Cependant, Solidaires aux finances reste dubitatif sur sa capacité à agir réellement : Le problème de la preuve en matière de discrimination est évidemment très délicat et l'on ne voit pas les services locaux RH donner des éléments aux RH centraux pour se faire battre !

Cela dit, la cellule n'a à ce jour détecté aucun cas de « discrimination » au sens juridique à ce jour ! Elle doit donc encore faire toutes les preuves de sa pertinence dans la lutte contre les discriminations !

Les mesures mises en œuvre en faveur de la diversité

Nos ministères financiers ont déposé récemment un dossier auprès d'un organisme l'AFNOR pour obtenir le « label diversité ». Lors de ce groupe de travail, un point a été fait sur les mesures concrètes envisagées ou mises en œuvre par les ministères pour lutter contre les discriminations.

Si les représentants des fédérations ont été largement associés dans l'élaboration du plan d'action égalité professionnelle hommes femmes (qui est en « stand by » depuis sa présentation au comité diversité du 9 juillet dernier), l'ensemble des mesures visant à lutter contre les autres discriminations ne peut que faire l'objet de nos critiques, puisque l'administration les a décidées unilatéralement. Depuis le début de ces groupes de travail, Solidaires aux finances a prévenu qu'il ne s'inscrirait pas dans une démarche de communication des ministères, à travers cet instrument du label. A chaque groupe de travail, Solidaires aux finances revendique des avancées concrètes, et dénonce par ailleurs toute mesure qui irait à l'encontre du droit des agents.

Certaines mesures vont dans le bon sens :

- introduire dans la formation des jurys la sensibilisation aux risques de discrimination, assurer une traçabilité des décisions, assurer un équilibre hommes femmes dans leur composition ;
- élargir les critères de sélection et tenir compte de la situation sociale pour le recrutement des saisonniers ;
- donner une formation aux cadres, aux responsables RH sur les risques de discriminations ;
- dans les promotions au choix, s'appuyer sur des critères de compétence et exclure l'âge comme critère, tout en ne faisant pas obstacle à la promotion des agents en fin de carrière ;
- se doter d'outils pour suivre l'évolution de carrière des agents handicapés, favoriser leur accueil, leur intégration en formant les cadres ;
- veiller à ce que tous les publics puissent accéder aux actions de formation.

Mais d'autres mesures sont condamnables et c'est pourquoi nous avons rappelé que :

- La politique de lutte contre les discriminations et en faveur de la diversité ne peut servir de prétexte à favoriser des statuts précaires organisés que sont les pactes, les CDD dans la fonction publique. Les Pactes et les CDD, en donnant moins de garanties, de droits et de rémunérations que le statut du fonctionnaire, créent en eux-mêmes des différences entre les agents.

Suivre l'évolution professionnelle d'un pacte par rapport à un agent C ou parler de « carrière » de Pacte est somme toute assez ridicule...au vu de la discrimination instaurée volontairement entre les deux régimes.

- Concernant la santé au travail, c'est avant tout le recrutement de médecins de prévention et l'écoute qu'en ont les directions qu'il faut favoriser. Solidaires aux finances ne peut accepter qu'un état des lieux soit fait sur les agents ayant « *des problèmes d'insertion professionnelle en raison de leur état de santé, notamment psychologique !* » Une enquête sur le retour au travail après arrêt maladie peut être intéressante, mais doit être cadrée. Mais il n'est en aucun cas possible de procéder à un recensement « sauvage » car cela reviendrait à stigmatiser des agents. Pour Solidaires aux finances, il faut avant tout se concentrer sur de véritables mesures de prévention des risques psycho-sociaux.

- Communiquer sur les sujets discriminations et faire vivre le droit des agents passe notamment par le dialogue social, mais qui ne soit pas cantonné à des groupes de travail au niveau ministériel. Il est bon aussi de rappeler dans les notes transmises par le secrétariat général aux directions, que ces thèmes peuvent être abordés de façon pertinente dans toutes les instances de dialogue social, et qu'il ne faudrait pas que les directions en fasse un simple exercice de communication sans véritable impact dans la gestion des personnels et le vrai quotidien des agents.

Solidaires aux finances continuera d'avoir une vigilance absolue sur tout ces sujets : ils ne peuvent servir d'instruments politiques d'affichage, et doivent déboucher sur une véritable protection et des droits concrets pour l'ensemble des agents.



GT Diversité du 1^{er} octobre 2010 : liminaire

Solidaires aux finances a fait part lors du comité pour la diversité et l'égalité du 9 juillet dernier de nos attentes en matière de politique volontariste en matière de lutte contre les discriminations, comme de nos divergences d'approches ou de fonds, sur les sujets relevant du label diversité.

Je ne reviendrai pas sur ce qui a été également dit aux ministres quant aux reculs évidents que vont subir les femmes de par des politiques les pénalisant tant par la réforme des retraites que par la réforme en matière de dépendance, reculs concernant également les personnes handicapées par la diminution de certaines allocations..

Il nous faut malheureusement ajouter depuis cet été, la politique du gouvernement d'expulsion de personnes suivant leurs origines en l'occurrence les Roms, politique qui a été vivement condamnée par la commission européenne elle-même. Sommée de s'expliquer et de se justifier, la France a pour l'instant échappé à une procédure d'infraction pour discrimination!

Le vote par l'assemblée nationale hier de la déchéance de la nationalité va dans ce même sens d'une dérive où l'origine est stigmatisée, où la distinction est faite entre être français d'origine ou français par naturalisation.

Solidaires aux finances condamne vivement ces mesures sources d'injustices, porteuses de racisme et d'inégalités graves.

Parler d'un label diversité dans nos ministères ne pouvait se faire aujourd'hui pour nous sans cette condamnation ferme, nous traitons des questions de gestion des personnels dans nos ministères, mais pour autant, chacun de nous vit dans la société et ne peut rester sourd ou aveugle des réalités d'une telle nature, voulues, et décidées politiquement et qui vont à l'encontre de toutes les valeurs portées au travers de la lutte contre les discriminations.

Pour autant, luttant également contre des formes de discriminations insidieuses, et parce que le souci de Solidaires c'est le droit des agents des ministères et leur protection, nous siégeons à nouveau pour faire avancer concrètement ces droits. Nous vous ferons part au fil de l'eau de ce groupe de travail de nos remarques concernant le point d'étape d'aujourd'hui sur les mesures prises en faveur de la diversité.