



Compte rendu du GT DIVERSITÉ du 9 février 2021

Le 9 février dernier, s'est déroulé un GT Diversité sous la présidence de Brice CANTIN, assisté de toute l'équipe de la DDEP (délégation à la diversité et à l'égalité professionnelle). **En déclaration liminaire, L'UNSA et la CGC ont acté la tenue de ce GT en rappelant leur intérêt pour ce sujet. Il est important que ce GT, sur ces thématiques, se tienne et produise des résultats pour le bien-être au travail de tous les agents malgré un contexte difficile (pandémie mais aussi les LDG). Maintenant il faut arrêter les mots et faire du concret pour soigner les maux !!! Sortons de la communication pour faire de vraies avancées !!!**

L'administration rappelle que ce GT se tient pour valider les axes de travail. Certains sujets seront abordés plus tard. L'administration revient sur nos craintes concernant les LDG notamment sur les promotions. Pour l'administration il est trop tôt pour « crier au loup ». Il y aura un bilan et nos craintes sont notées. Ce GT a deux points principaux : le bilan des 10 engagements contre l'homophobie et la transphobie et la présentation des orientations stratégiques diversité et inclusion/plan d'action de communication.

1/ Bilan des 10 engagements contre l'homophobie et la transphobie :

Nous avons eu la chance d'avoir la présence de l'association COMIN'G lors de ce groupe de travail pour faire le bilan de cette année si particulière. Avant le confinement, en février 2020, des échanges constructifs entre association/ministère/entreprises avaient eu lieu. Le confinement a tout changé, une baisse des signalements a été constatée car les collectifs de travail ont été bouleversés et les préoccupations étaient donc différentes. Cependant, quelques contacts ont eu lieu pour des changements trans-identitaires notamment. Pour leurs interventions dans les écoles, la politique n'est pas la même selon les écoles : présentiel à la Rochelle (Douanes) et à l'école de l'INSEE (Libourne) ; audioconférence et visioconférence avec power point ailleurs (Douanes Tourcoing, DGCCRF, ENFIP). COMIN'G s'est sentie peu associée par le ministère lors de la journée mondiale contre l'homophobie et la transphobie, le 17 mai. Le 1^{er} décembre, journée mondiale de lutte contre le SIDA, COMIN'G a travaillé surtout avec la MGEFI. Cependant, la journée n'a pas été une réussite en termes de participation en raison d'une mauvaise communication, de surcroît non relayée par l'administration. L'association COMIN'G y voit un échec collectif. L'association souhaiterait un effort supplémentaire sur la formation

des cadres supérieurs, permettant de donner des clefs aux encadrants pour mieux appréhender certaines situations (homophobie, personnes en période de transition). L'idée serait peut-être de construire un module de formation plus pratique, avec des cas concrets. Globalement, l'association est contente du travail avec l'administration et les fédérations mais pense qu'il est toujours possible de faire mieux. Sur la formation de l'encadrement supérieur, l'administration a commencé à travailler sur le sujet avec COMIN'G et les directions. Il convient d'abord de dresser un état des lieux des dispositifs existants et ensuite envisager une revisite es formations.

Pour les fédérations UNSA et CGC, il est important de souligner le travail effectué par COMIN'G et de s'assurer que cette association a tous les moyens nécessaires pour travailler (autorisations d'absences, reprographie...). Nous avons rappelé que ce combat n'est jamais, malheureusement, gagné d'avance et qu'il nous faut collectivement rester vigilant pour éviter des souffrances pour les agents. Nous avons aussi rappelé, une fois de plus, l'importance de la visibilité qui doit également passer par les intranets directionnels ou locaux afin que chacun soit informé de l'existence de l'association COMIN'G. Sur la formation, nos fédérations pensent que la formation des managers doit progresser pour être, sans doute, plus « pratico-pratique » afin de leurs donner les outils nécessaires. Nous aimerions aussi participer à ces modules car nous avons aussi besoin de continuer à nous former sur ces sujets. De plus, nous pensons qu'il faut des données stabilisées pour continuer à progresser ensemble et ne jamais hésiter à sanctionner des comportements inadmissibles et à le faire savoir quelque soit le grade de l'agent !

L'administration comprend nos envies de faire progresser la formation. M. CANTIN est d'accord pour travailler avec les fédérations sur un « pilote » de formation avec l'IGPDE et également pour que les OS puissent bénéficier des modules de formation créés pour les écoles. Pour les données, le point est noté. Normalement cette année, les données seront plus lisibles, plus complètes et plus exploitables. L'administration partage notre intervention sur l'importance de la communication, et, même s'il y a eu beaucoup de progrès au niveau des intranets directionnels, des signaux de rappels ne sont pas superflus. Elle nous rassure aussi sur les moyens alloués à l'association COMIN'G, prévus dans le cadre du partenariat. Notre intervention sur le sujet reçoit le soutien des fédérations Solidaires et CGT. COMIN'G nous remercie pour nos retours et fait un focus sur les sanctions nécessaires quand des comportements sont inadmissibles.

2/ la présentation des orientations stratégiques diversité et inclusion/plan d'action de communication.

Axe 1 : prévenir et traiter toutes les formes de discrimination : les éléments sont tirés de l'observatoire interne et ce n'est pas suffisant. Il faudrait peut-être envisager des opérations de testing pour recueillir des données statistiques sur l'âge, l'origine ethnique et sociale, même si ce n'est pas la panacée. Parfois il est difficile d'avoir une vision complète des discriminations dans le ministère. L'administration propose de travailler sur ce sujet et d'élaborer une fiche pour favoriser les diagnostics. Sur la formation, il y aura dans les prochains mois un GT des écoles pour harmoniser les formations.

Nous remercions la cellule allodiscrim pour son travail. Pour les fédérations UNSA et CGC, nous avons hâte d'avoir également une vision plus complète des discriminations dans le ministère à travers notamment la fiche sur les diagnostics. Nous ne revenons pas sur la formation car nous en avons déjà beaucoup parlé... Nous rappelons l'importance de la communication qui permet d'apprendre et de mieux savoir parfois. Enfin n'ayons pas peur de parler de sanctions ! L'administration est d'accord avec ce point !

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

C'est un peu l'axe historique des travaux sur la discrimination au MEFR. L'important, c'est l'intégration de

tous les agents, en veillant au collectif de travail, à la qualité de vie et l'inclusion au travail. Des chantiers prioritaires seront prochainement ouverts sur la question de l'âge et des seniors dans l'emploi et sur la question de la santé au travail, notamment au regard de la nouvelle ordonnance santé et travail dans la Fonction Publique.

Pour les fédérations UNSA et CGC, nous sommes d'accord avec les items de cet axe mais quid des LDG ? Comment faire ? Quelles garanties ? Comment prendre en compte la diversité des agents quand les RH ont été réorganisées et affaiblies ? Par ailleurs, nous prenons acte des futurs travaux sur les seniors que nous demandions depuis longtemps en espérant avoir de vraies avancées. S'il doit y avoir des discussions, elles doivent avoir lieu au niveau ministériel qui donne un cadre pour tous et au niveau directionnel pour tenir compte des particularités. L'administration est d'accord pour un cadrage ministériel avant une déclinaison directionnelle ! Quant à la prise en compte dans les LDG d'éléments comme le parcours diversifié, les compétences, etc, elle indique que ce n'est pas de la discrimination mais de la RH moderne, et que du coup, « ça ouvre un risque » !

Axe 3 : favoriser la diversité : que le ministère ressemble plus à la société française. Faire plus d'information dans les collèges, lycées, universités, d'avoir des classes préparatoires intégrées.

La Fonction Publique est très engagée sur l'égalité des chances, il faut suivre les avancées interministérielles pour pouvoir les intégrer dans les travaux du MEFR, afin que notre ministère soit le reflet de la société française. Pour capter ce public divers, il faut que les modalités de recrutement (concours et contractuels au sens large) du MEFR soient connues de tous, afin d'attirer de nouveaux candidats « viser, ce n'est pas faire de la discrimination positive ». Un partenariat avec l'association La Cordée, qui dispose d'un réseau sur le terrain, est envisagé.

Les fédérations UNSA et CGC sont très favorables aux classes intégrées car elles sont une vraie aide pour plus de diversité tout en respectant l'égalité républicaine à travers le concours. Le concours n'est pas parfait mais ce système évite beaucoup de discriminations. Pour les personnes en situation de handicap nous devons avoir une vraie politique volontariste qui n'oublie pas ces personnels en cours de carrière, non pas pour discriminer, bien entendu, mais pour favoriser la même carrière que tout le monde. Enfin, nous sommes favorables pour un tableau de bord sur ces sujets qui prendrait la mesure sur plusieurs années afin de voir où nous en sommes, de voir où nous avons bien progressé, et où nous devons encore progresser !

Nos fédérations UNSA et CGC restent et resteront en pointe sur ces sujets qui impactent directement ou indirectement tous les cadres et agents de nos ministères dans un contexte de restructurations difficiles et de suppressions de postes !