

Monsieur le Secrétaire Général,

La réunion de ce jour est dans la ligne droite de ce qui avait été annoncé par les ministres lors du Comité Consultatif pour la diversité et l'égalité professionnelle, auquel la CFTC a adhéré.

Nous avons ainsi pu travailler dans un premier temps de manière ouverte, approfondie et sans préjugé sur l'égalité professionnelle qui nous tient à cœur, en pouvant aborder une palette de choix à faire dont la plupart sont reprises dans le document "plan d'action".

Ce dernier nous convient tel quel; nous n'avons donc pas l'intention d'en demander telle ou telle modification.

Nous avons la crainte au début de nos travaux d'aboutir simplement à des déclarations d'intention, mais les engagements précis qui sont proposés, et l'obtention du label diversité qui en découlera peut être, nous rassure : nous allons franchir un vrai cap dans ce domaine.

Cela ne peut que satisfaire les représentants des personnels que nous sommes.

En ce qui concerne la lutte contre les discriminations, au sens de celles recensées par la HALDE, la plupart des préconisations que vous faites sont intéressantes, mais nous ne pourrions juger de leur efficacité qu'au fur et à mesure des problèmes posés.

En effet, jusqu'à présent, nous croyons nous souvenir que peu de cas de discriminations ont été soulevés devant les tribunaux ou la HALDE, par exemple en matière de recrutement de fonctionnaires (peut-être est-ce dû à la règle de nationalité, règle discriminante légale, qui fixe des principes clairs en évacuant naturellement d'autres).

En revanche, les cas pourront se poser certainement plus pour les non-titulaires, mais nous avons reçu l'assurance que le travail sur les discriminations couvrirait l'ensemble des personnels travaillant pour Bercy, qu'ils soient fonctionnaires ou non.

Nous tenons simplement dans ce dossier à insister sur la montée d'une discrimination qui nous est rapportée de ci de là. C'est celle liée à l'âge, celle des populations les plus âgées parmi les travailleurs, qu'on appelle les seniors, et qui nous semble un secteur montant de discrimination possible.

Nous allons être vraisemblablement appelé à travailler plus longtemps, parce que nous sommes rentrés plus tard dans la vie professionnelle, parce que la durée de cotisations ne cesse de se rallonger, parce que les accidents de la vie ou encore l'envie nous poussent à prolonger notre activité.

Or nous remarquons trop souvent par exemple ces dernières années que les seniors quand ils veulent travailler plus longtemps, pour espérer avoir une retraite meilleure sont souvent malmenés par les DRH qui font tout pour les faire abandonner et préférer la retraite au harcèlement. C'est un sujet qui nous préoccupe à la CFTC et il est enfin temps que l'administration s'en empare.

A cet égard, les propositions faites dans vos fiches ne comprennent pas ce sujet : comment garder nos seniors dans les structures de travail en évolution perpétuelle, comment favoriser la transmission de leurs savoirs, comment faire pour que leur présence nourrisse la communauté de travail toute entière, sans que le jeunisme à la mode ne prenne le pas : sans cela nous ne répondrons pas de notre point de vue à la lutte contre cette forme de discrimination.

[Commentaires : La CFTC Finances prend acte de la volonté de l'Administration de présenter ce plan d'action lors du prochain Comité Consultatif qui se tiendra en présence des Ministres. Elle souligne néanmoins la nécessité de voir ce comité se réunir rapidement afin que ce plan d'action qui couvre la période 2010-2012 puisse démarrer la fin du 1er trimestre 2010.](#)