



## LABEL DIVERSITE A BERCY

Une délégation représentant les fédérations UNSA et CFTC a été reçue le 18 mai 2015 à Bercy par un représentant de l'association AFNOR pour faire le point sur le renouvellement du label Diversité octroyé aux Ministères de l'Economie et des Finances.

Chaque fédération syndicale ministérielle était entendue afin de donner son opinion sur l'implication des Ministères dans la démarche Diversité.

Cette audience de courte durée a permis à l'UNSA/CFTC d'exprimer les points suivants :

Nous donnons acte aux Ministères que des progrès réels ont été accomplis sur la thématique Diversité et que l'implication des administrations financières va croissant.

Cependant de nombreux freins à la démarche subsistent, de nature variée. Nous avons cité les points suivants :

- L'accord sur l'Egalité Professionnelle à Bercy qui avait fait l'objet d'une concertation longue et nourrie, et qui s'était conclu par l'élaboration d'un texte contenant de réelles avancées, n'a pas pu déboucher sur une mise en œuvre pratique faute d'avoir trouvé l'aval des deux fédérations syndicales majoritaires du Ministère. C'est la limite du dialogue social et des contraintes imposées par la loi sur la représentativité.
- Le label Diversité est resté confiné à un périmètre RH au lieu d'être étendu à un champ global. De ce fait la démarche n'a pas connu jusqu'à présent la notoriété ni l'extension qu'elle méritait.
- A ce stade, seuls les encadrants et responsables RH sont formés concrètement à la problématique Diversité alors que tous les agents sont concernés par une évolution des mentalités. Une formation en e-learning telle que suggérée par notre interlocuteur AFNOR ne suffira pas et ne se substituera jamais à de véritables formations présentiels, incluant des jeux de rôle par exemple.

- Les écueils à la Diversité se situent bien en amont des formations managériales. Ainsi par exemple, les agents recrutés dans le cadre de contrats PACTE peuvent se trouver confrontés à des comportements de rejet dès l'accueil que leur réservent leurs collègues. Le problème doit donc être appréhendé beaucoup plus à la base et non pas uniquement par une approche sommitale.
- Les quizz, les jeux dématérialisés, les documentations mis en place sur les intranets directionnels sont un progrès mais insuffisant car tous les agents du Ministère n'ont pas intégré les réflexes « tout informatique ».
- Il y a une réelle disparité entre l'appréhension des thématiques selon les implantations régionales des services ministériels. Dans les grandes métropoles les agents vivent souvent davantage la diversité que dans les régions plus rurales. Il faut tenir compte de cette réalité et aménager l'approche Diversité selon les contextes locaux, les solutions ne sont pas univoques.
- L'AFNOR a identifié, parmi les 20 critères de discrimination prohibés par la loi, 6 plus particulièrement critiques : l'âge, l'origine, l'appartenance syndicale, le sexe, l'orientation sexuelle, et le handicap. Or tous ces facteurs de discrimination ne se vivent pas de la même manière, certains ne peuvent pas être dissimulés et d'autres si. Là encore, les réponses apportées aux agents susceptibles d'être victimes de discrimination ne sont pas identiques.
- La cellule ministérielle de prévention des discriminations connaît une notoriété croissante – selon l'observatoire interne, 80% des agents du Ministère la connaissent – mais elle est de moins en moins saisie. Faut-il en déduire que les discriminations s'amenuisent au Ministère ou bien que les agents doutent de l'efficacité ou de la neutralité de la cellule ?
- Enfin, nous avons demandé que le recours au Défenseur des Droits, peu connu du grand public dans le cadre de la lutte contre les discriminations, fasse l'objet d'une publicité du Ministère envers les agents, au même titre que la cellule ministérielle.

Les Fédérations UNSA et CFTC sont sensibles aux problématiques de la Diversité et des discriminations. Nous reconnaissons que le Ministère a lui aussi pris la question en main et adopté un certain nombre de mesures, mais les bonnes intentions ne suffisent pas toujours. Il faut maintenant identifier un par un sur le terrain les obstacles au changement des mentalités, et apporter des réponses concrètes adaptées à chacun d'entre eux. Ceci s'inscrit dans une démarche de longue haleine qui nécessitera une veille permanente dans la durée de tous les acteurs concernés.