

## GRUPE DE TRAVAIL DIVERSITÉ DU 09.02.21

Le fil des discussions sur la diversité reprend sous format dématérialisé, après un an d'interruption en raison de la crise sanitaire.

La **CFTC** a fait remarquer en début de séance le hiatus considérable existant entre les discours de communication sur le sujet de la lutte anti-discrimination et la mise en place des LDG promotions qui vont totalement à l'encontre. A se demander si les équipes ministérielles travaillant sur ces questions de diversité ont même été consultées !

**Réponse de l'administration :** des voies de recours seront prévues dans le cadre des LDG. Le Ministère qui candidate à nouveau au label Diversité, a identifié ce sujet. Les LDG constituent en effet un point de vigilance.

Deux sujets à l'ordre du jour :

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

Le président de l'association Comin-G présente le bilan de l'action de l'association en 2020. Globalement la situation est assez satisfaisante, les relations entre l'administration et l'association sont bonnes et les actions de communication sont porteuses (moins de plaintes à gérer que par le passé). La formation de l'encadrement supérieur reste un point à améliorer. Les e- formations vont être revisitées. Le sujet de la formation est sur le haut de la pile. Il faudra veiller à l'harmonisation des supports, et travailler avec l'IGPDE.

**Sanctions contre les personnes ayant des comportements homophobes :** l'administration va-t-elle toujours jusqu'au bout des sanctions qui devraient être prises ? Aucun élément ne permet de documenter de façon chiffrée les statistiques.

### 2/ Orientations générales stratégiques en matière de diversité et d'inclusion :

- La cellule d'écoute sous son format externalisé a été mise en place en novembre. Une vingtaine de cas ont déjà été traités. Le bilan sera fait ultérieurement. « Traiter » la discrimination ne veut pas dire « sanctionner » ;
- Faire des diagnostics : les éléments sont insuffisants pour qu'on puisse mener des actions derrière. Il n'y a pas de piste miracle. Inutile de multiplier les enquêtes. Travailler sur l'amélioration des statistiques RH, dans la limite de ce qui est autorisé par la loi. Il est important d'objectiver nos intuitions ;
- La politique de recrutement doit être scrutée à la loupe pour éviter les dérives discriminatoires ;

- Les LDG promotions ne vont pas favoriser l'égalité de traitement dans les processus RH (unanimité des fédérations syndicales sur ce point !). On ouvre un risque dès lors qu'on quitte des processus automatiques et normés ;
- La thématique de l'âge doit faire l'objet d'une attention particulière et d'un cadrage ministériel ;
- Le sujet santé est celui qui va pouvoir être traité le plus rapidement ;
- Politique de diversité dans les recrutements au Ministère : la CFTC a émis l'idée d'avoir un tableau de bord sur plusieurs années pour parvenir à tirer un bilan clair, sur les différents modes de recrutement, de cette politique de diversité. Où en sommes-nous ? En progression, en régression, en stagnation ? L'administration a reconnu l'intérêt d'un tel tableau, et associera les fédérations au choix des indicateurs selon leur pertinence.

**La CFTC-Finances estime que la communication foisonnante sur la politique de diversité et de lutte contre les discriminations à Bercy est mise à mal, voire contredite, par des projets concrets et subits tels que les LDG promotions. On sent que Bercy a du mal à gérer cette dichotomie gênante entre les intentions affichées pour la galerie et les labels, et le véritable détricotage des acquis, voulu par la loi de transformation de la Fonction Publique, dans les processus RH. De ce fait, la crédibilité et l'intérêt de nos longues discussions sur les plans divers et variés sont sujets à caution.**

**La CFTC reste à votre disposition n'hésitez pas à nous faire parvenir vos questions.**

**PRESSE CFTC : CONTACT**

Mail : [federation.cftcfinances@gmail.com](mailto:federation.cftcfinances@gmail.com)

