

GROUPE DE TRAVAIL DU 8 JUIN 2022

DIVERSITÉ

Deux points d'un ordre du jour trop chargé ont pu être abordés lors de ce groupe de travail.

1/ Différentes propositions de l'administration ont été présentées aux fédérations concernant l'axe 1 du plan d'égalité professionnelle : Prévenir et traiter toutes les formes de discriminations pour donner à chacun les mêmes opportunités de réussite.

*** Première proposition : mesurer pour améliorer nos pratiques :**

Un dispositif de signalement permettrait à tout agent de procéder à des signalements anonymes sur tout comportement discriminatoire. L'idée est de donner de la visibilité aux agents sur les dispositifs existants : qui activer, quand et pour quel motif. Le but n'est pas de recueillir des signalements à tout prix : tant mieux s'il n'y a pas de signalement !

Autre expérimentation prévue à Bercy : le « testing ». Dans la Fonction Publique le « testing » ne se fait que depuis 2016. Dans le secteur privé c'est beaucoup plus répandu. Cela consiste à vérifier si un agent subit des discriminations à l'embauche en fonction de son sexe, son origine ethnique, etc. Pour que le « testing » fonctionne, il ne faut pas en dire trop, afin de ne pas biaiser l'entretien. A Bercy, on est encore en mode exploratoire sur ce dispositif.

L'Observatoire interne permet aussi de mesurer la perception des agents sur l'inclusion. Mais pour que l'Observatoire soit fiable, il est important de communiquer en amont sur son utilité, pour limiter la déperdition de participation.

*** Deuxième proposition : la formation.**

Un nouveau marché est en cours avec les prestataires de formation professionnelle. On sera amené à puiser dans le marché interministériel pour avoir accès à des formations sur tous les thèmes : égalité professionnelle, discrimination, inclusion, lutte contre les stéréotypes, violences sexistes et sexuelles, etc.

La CFTC a indiqué qu'il était important de ne pas viser dans ces formations seulement les acteurs identifiés comme « prioritaires », car le fossé semble se creuser entre les strates « surélevées » de l'administration et les agents de terrain à qui ces sujets restent, pour une large part, étrangers. Or ce devraient être ces agents les véritables destinataires de la formation !

*** Troisième proposition : semaine de la parentalité autour du 20 juin 2022.**

Une enquête sera diffusée à destination d'agents parents d'enfants de moins de trois ans, afin de mesurer leur connaissance des dispositifs et des droits, de recueillir leurs attentes et leurs observations. Objectif : avoir des actions pertinentes et concrètes en fonctions des attentes des agents.

2/ Bilan des actions menées par les administrations financières, par le président de l'association Comin-G (association LGBT de Bercy) :

Les saisines de l'association (orientation sexuelle, identité de genre) avaient baissé durant les confinements liés au COVID, mais ont repris.

La branche Surveillance en Douane est particulièrement concernée par des signalements de violence verbale. La différence est utilisée pour faire mal ou mettre à l'écart une personne.

La Douane est véritablement pointée du doigt pour les comportements ou discours homophobes de la part de trop nombreux collègues.

L'association éprouve des difficultés à intervenir au sein des écoles de nos ministères. Comin-G a également beaucoup de difficultés à communiquer avec les cadres supérieurs.

À l'occasion du 17 mai (journée de lutte contre l'homophobie), certaines directions semblent très peu communiquer.

Comin-G souhaite davantage fonctionner en partenariat avec les directions du Ministère. Celles-ci se font souvent tirer l'oreille pour donner à l'association la place qu'elle revendique.

PRESSE CFTC : CONTACT

Mail : federation.cftcfinances@gmail.com