

## RÉUNION DU 24.11.2022 : RENOUVELLEMENT DU MARCHÉ DE LA CELLULE ANTI- DISCRIMINATION.

Cette réunion était supervisée par Véronique Gronner et Fabrice Thévaux, du Secrétariat Général de Bercy.

En préambule, Mme Gronner a rappelé que le plan de formation à la lutte contre les discriminations est en cours de déploiement dans les directions. C'est la société Egaé qui assure ces formations, qui ont un caractère obligatoire. Un état des lieux sera réalisé au 1<sup>er</sup> trimestre 2023. Seul bémol, malgré l'obligation théorique, les agents qui ne suivent pas la formation ne sont pas sanctionnés.

De plus, le e-learning ne permet pas de savoir précisément qui a suivi la formation ou non. Il y a matière à progresser en matière de suivi de la pénétration de la formation...

### **Renouvellement du marché de la cellule de lutte contre les discriminations :**

Il est nécessaire de travailler aujourd'hui sur un nouvel appel d'offres pour cette cellule, avec une date butoir à l'été 2023, la nouvelle cellule entrant en fonction au 1<sup>er</sup> septembre.

Un arrêté ministériel « Signalement » est en cours de signature.

Son périmètre comprend : discrimination, harcèlement sexuel ou discriminatoire, violence sexuelle ou sexiste. C'est beaucoup plus large que par le passé.

Néanmoins le harcèlement moral n'entre pas dans le champ des compétences de la cellule car il y a un enjeu de caractérisation. Cela passe nécessairement par une enquête à l'intérieur de nos structures, qu'un cabinet extérieur à l'administration ne peut, par définition, pas réaliser. Pour les cas de harcèlement moral, la cellule aura une fonction de redirection vers les bons acteurs. Elle devra écouter, orienter, mais pas traiter.

Le fonctionnement de la cellule actuelle est améliorable. Actuellement un certain nombre d'informations nous échappent ; un des objectifs du nouveau dispositif est de pouvoir tirer des statistiques fiables.

Allô Discrim (équipe d'avocats conseil) n'a pas donné entière satisfaction. Malgré son nom, la cellule ne pouvait pas être jointe par téléphone. Le bilan global a été mitigé.

Les évolutions souhaitées de la future cellule de signalement sont les suivantes :

- des modalités de saisine diversifiées (et non pas seulement par écrit, comme c'est le cas aujourd'hui) ;
- davantage de réactivité du prestataire ;

- une équipe pluridisciplinaire (l'analyse juridique n'est pas suffisante, une approche psychologique est également nécessaire) ;

- une vraie recherche de solutions, pas uniquement par voie contentieuse;

- des enjeux de fluidité et de régularité d'échanges entre le prestataire et le ministère (ce qui sous-entend qu'avec le prestataire actuel, la fluidité n'était pas de mise).

Enfin, les nouvelles prestations attendues incluront des conseils aux managers.

Il a été rappelé à cette occasion que plusieurs cellules d'écoute psychologique existent au Ministère, selon les directions. Il s'agit de psychologues cliniciens complètement anonymes, disponibles 24 heures sur 24, 7 jours sur 7. Certaines de ces cellules datent de la crise sanitaire mais sont toujours actives. Leur visibilité tend à s'amoinrir avec le temps.

**Les fédérations syndicales ont demandé que soit ravivée leur notoriété, notamment sur les pages d'accueil des intranets directionnels.**

Autre évolution envisagée pour la future cellule par rapport au processus actuel : une levée de l'anonymat dès le premier appel, sur accord de l'agent, ou sans son accord si les faits sont d'une nature grave (crime ou délit). Ceci pour éviter l'effet « boîte noire » d'où aucune information utile ne peut sortir.

Le type et la nature des échanges entre l'agent appelant, l'administration et la cellule, prévus dans le cahier des charges aura une influence sur le bordereau des prix, car les prestataires sont rémunérés à l'acte.

**Au vu des différents éléments évoqués au cours de cette réunion, la CFTC Finances s'interroge sur l'intérêt de travailler avec ces prestataires issus du privé, qui, par construction, ne peuvent pas avoir accès à tous les éléments d'information internes à notre Ministère, n'en comprennent pas forcément les mécanismes et ont avant tout un intérêt financier dans l'aventure (les prestataires étant payés à l'acte, chaque coup de fil est facturé à Bercy !).**

**Ces effets de bord étaient prévisibles dès lors que le choix a été fait d'externaliser hors de Bercy la cellule de lutte contre les discriminations. La financiarisation du service de lutte contre la discrimination, qui n'existait pas lorsque la cellule était interne à Bercy, n'induit pas que des effets positifs. Le risque existe que la cellule devienne une plateforme de service comme une autre, déshumanisée, d'où les agents seront renvoyés d'un acteur à l'autre sans trouver de remède réel à leur mal-être.**

Par parenthèse, il n'a pas été possible de connaître le coût du dernier marché depuis que la cellule a été externalisée. Réponse éclairante de l'administration : on va chercher et on vous dira !!!

Toutefois un bilan de l'activité de la cellule en 2022, avec le prestataire actuel, sera présenté aux fédérations à la fin du premier trimestre 2022 (bilan d'activité mais également bilan chiffré avec données financières).

**Pour la CFTC Finances, la lutte contre les discriminations peut et doit évidemment passer par des professionnels et/ou des acteurs de prévention susceptibles d'aider les victimes, mais le principal progrès viendra d'une évolution des mentalités et des consciences au fil du temps : c'est une affaire de longue haleine.**

**PRESSE CFTC : CONTACT**

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