



### Compte rendu du GT diversité du 6 février 2020

Le 6 février dernier, s'est déroulée une Réunion Technique (RT) diversité présidée par M. Fabrice THEVAUX.

**Cette réunion technique visait à présenter le projet de recours à un prestataire extérieur pour la mise en place d'une cellule d'écoute (mél et téléphone) dans le cadre de discrimination et de violences sexuelles et sexistes. Un projet de CCP (Cahier des Clauses Particulières) d'un marché visant à la mise en place d'une cellule d'écoute et de conseils pour la collecte, le traitement et le suivi des cas avérés ou supposés de discrimination et de violences sexuelles et sexistes était également produit dans le cadre de cette réunion.**

La prestation porte notamment sur l'organisation juridique du dispositif. **Le prestataire devra être en mesure de qualifier les faits** et d'écouter des personnes en situation de fragilité. Il devra faire preuve d'écoute, d'empathie et de bienveillance à l'endroit des agents qui le saisissent. Un tel dispositif existe déjà au Ministère des affaires sociales, au Ministère de la culture et au sein des services du Premier Ministre !

Le dispositif doit assurer l'anonymat des saisines et le prestataire est bien entendu soumis au respect des règles déontologiques et de confidentialité applicables en la matière.

Le dispositif sera ouvert aux agents en fonction au sein des MEF et payés par les MEF, à ceux ayant quittés les MEF depuis trois mois au plus, à tout candidat à un recrutement non retenu et dont la procédure de recrutement a pris fin depuis trois mois au plus, et enfin aux stagiaires. Ce dispositif est ainsi potentiellement ouvert à 138 000 agents.

Lorsque la situation semble s'apparenter à une discrimination ou à des violences sexistes ou sexuelles, la cellule accompagne l'agent dans ses recours internes au sein des deux ministères, après la levée de la confidentialité de la saisine par décision expresse de l'agent, sans dépasser son rôle de conseil. A l'issue des échanges avec la direction, le prestataire transmet à la direction ainsi qu'à la DDEP son rapport circonstancié comprenant un avis du titulaire. A défaut de solution proposée par la direction pour mettre

un terme à la discrimination, dans les 15 jours calendaires à compter du rapport du prestataire, ce dernier adresse ses conclusions à l'agent.

**Le marché est conclu pour une durée de 24 mois reconductible de manière tacite pour deux périodes complémentaires de 12 mois.**

**Dans le cadre de cette RT une cartographie des risques de discrimination était également présentée.**

La lutte contre les discriminations comprend notamment l'égalité professionnelle femmes hommes, l'âge, le sexe, la santé, l'activité syndicale, etc.

### **Intervention de la délégation UNSA-CGC en cours de RT**

**La lutte contre les discriminations et la notion de diversité sont étroitement liées.**

S'il est relativement facile de lutter contre certaines discriminations sexistes ou d'origine ; sous réserve de l'existence d'une volonté politique d'une part, et de données exploitables d'autre part ; il convient par contre de démasquer celles plus sournoises notamment celles liées à l'âge, à l'appartenance syndicale pour les permanents, etc....

**Les discriminations liées à l'âge** sont parmi les plus sournoises ; elles se développent de manière consciente (**culture du jeunisme**) ou subsistent de manière inconsciente. Ceci est bien entendu inacceptable et plus encore dans un contexte où les pouvoirs publics préconisent, dans le cadre de la réforme des retraites, un allongement du temps de travail.

A titre d'illustration, comment déceler ces discriminations dans le cadre d'un examen professionnel qui tient compte à la fois du dossier de l'intéressé et d'une épreuve orale ! Les dossiers professionnels sont souvent excellents. L'Administration indique fréquemment ne pas pouvoir départager les candidats à partir du dossier professionnel. Au final, elle fonde la sélection au regard de la seule épreuve orale, transformant ainsi l'examen (**qui repose normalement sur deux piliers**) en une forme de concours sans aucun anonymat. L'âge, l'appartenance à un syndicat pour un permanent, peuvent ainsi devenir « involontairement » des critères discriminants. ...

Par ailleurs, au moment, où l'on nous parle de diversité, **la loi de transformation de la fonction publique**, ouvre le recrutement au profil, sans vouloir préjuger, ne s'agit-il pas d'une voie ouverte à **une forme de discrimination assumée** (sur l'âge, voire même sur le principe du recrutement de fonctionnaires) ? Quels seront les moyens de défense ouverts au personnel... Ils seront à notre sens faibles, voire nuls (médiateur, TA (délai, coût),...) !

Quant aux dispositifs « égalité des chances », il faut bien entendu les approuver les encourager, c'est une chance pour élargir la diversité au sein de nos Ministères. Cependant, ils ne doivent en aucun cas aboutir au recrutement de fonctionnaires de « deuxième catégorie » et continuer, à l'instar de ce qui est pratiqué aux MEF, à reposer sur les compétences et uniquement sur celles-ci. **La discrimination positive doit transcender certains clivages culturels** mais toujours rechercher les compétences.

**Merci de votre écoute.**

**Nos fédérations UNSA et CGC restent et resteront en pointe sur ces sujets qui impactent directement ou indirectement tous les cadres et agents de nos ministères dans un contexte de restructurations difficiles et de suppressions de postes !**