



Point d'étape sur la politique de diversité menée par le secrétariat général du Ministère de Bercy

et COMPTE RENDU GT DU 26/09/2024 sur la DIVERSITÉ - INCLUSION ET LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS - BILAN 2021 - 2023

Le 8 avril 2011, les ministères économiques et financiers et les fédérations syndicales signaient le 1^{er} accord sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Depuis 13 ans nos ministères ont continué leur engagement à travers des plans d'actions tri-annuels. Si aujourd'hui l'égalité de droit est assurée dans les textes, l'égalité réelle, toujours en chantier doit être une priorité.

Aussi BERCY s'engage contractuellement depuis 13 ans avec les organisations syndicales à gommer des discriminations.

En effet pour nous, atteindre l'égalité professionnelle réelle, c'est lutter contre les discriminations à toutes les étapes du parcours professionnel.

Cela suppose notamment de déconstruire les stéréotypes de genre, de veiller à ce que les différents temps de vie soient également valorisés et assumés par les hommes et les femmes et de lutter contre les violences sexistes et sexuelles.

Aussi pour nos fédérations, chaque agent doit pouvoir disposer des mêmes droits, quel que soit son genre. La politique égalité professionnelle doit en effet bénéficier tant aux femmes qu'aux hommes, de manière directe ou indirecte.

De manière plus large, sa mise en œuvre au travail améliore la qualité de vie au travail, favorise l'équilibre vie professionnelle et vie personnelle et participe à la cohésion sociale .

Lors du GT, les fédérations UNSA et CFE-CGC, ont fait remarquer à l'administration que nous nous sommes pas vus sur ces sujets depuis plus de 2 ans, que le document de travail envoyé pour préparer cette séance est très riche mais qu'il y manque des indicateurs à première vue.

Après avoir rappelé ce qu'est la diversité et l'inclusion dans notre quotidien professionnel, et la grande difficulté de recueil de données, la chef a félicité ses équipes pour ce travail pouvant être qualifié de 1^{er} bilan sur la diversité aux MEF.

Ce bilan de 54 diapositives présente notamment les points suivants.

➤ **Une mise à disposition d'outils RH pratiques et de données visant à lutter contre les discriminations par :**

● **Un recrutement fondé sur les compétences et le respect des principes de non-discrimination** (ateliers « recrutement » organisés par l'IGPDE pour les managers et les bureaux RH, expérimentation du logiciel SICARDI pour faciliter la mobilité et la gestion des compétences, testing et guide à destination des recruteurs à venir).

● **Des entretiens d'évaluation respectant l'égalité professionnelle et s'abstenant de toute discrimination au regard des critères prohibés** (création du guide pratique de l'évaluation à la DGFIP, instruction aux évaluateurs à la DGCCRF, note de lancement de la campagne annuelle de conduite des entretiens professionnels à l'Insee).

● **Une note d'orientations ministérielles « santé, sécurité et conditions de travail 2023 »** dont l'objectif est de prévenir les risques de désinsertion professionnelle des agents avec actualisation de fiches reflexes, (réintégration d'un agent après un congé long pour raison de santé - prise en compte des maladies chroniques - ou retour de congé parental).

● **Une attention particulière au sujet des Seniors.** Plusieurs constats ont été établis : l'âge moyen des agents aux MEF est de 47.7 ans et l'âge médian de 48 ans ; 75 % des agents qui ne suivent pas de formation au cours d'une année ont 50 ans et plus, les seniors sont moins nombreux à être télétravailleurs.

➤ **Des formations et des accompagnements pour valoriser la diversité, favoriser l'inclusion et lutter contre les discriminations :**

● **Dans les jurys de concours et d'examens professionnels**

✓ Un module d'1 journée proposé par l'IGPDE permet de former les membres et présidents de jury à la lutte contre toutes les formes de discriminations, la lutte contre les stéréotypes de genre et d'égalité professionnelle.

✓ En 2023, les membres des jurys de concours et des comités de sélection pour les recrutements hors concours de la DGCCRF, suivent une formation spécifique. Celle-ci comporte un module sur l'épreuve de RAEP et un autre relatif à la lutte contre la discrimination.

✓ A l'INSEE en 2021 et 2022, 145 membres de jury ont été formés à la prévention et à la lutte contre les discriminations.

✓ A la DGFIP une formation systématique des jurys de concours intègre une sensibilisation aux risques de la discrimination et à la gestion des stéréotypes (524 membres de jury de concours et 14 présidents de jury formes en 2023).

A noter : la Délégation à la diversité et à l'égalité professionnelle (DDEP) a acquis des casques de réalité virtuelle contenant plusieurs modules de formation notamment sur le recrutement et le management inclusifs.

- **Dans le cadre des formations à la diversité et à l'égalité professionnelle,** L'IGPDE a formé 1959 agents de 2020 à 2023.
- Entre 2021 et fin 2023, le ministère a formé 14590 agents **a la laïcité**, action de formation qui devrait être pérenne.
- L'IGPDE a formé 88 agents **acteurs RH** de 2020 à 2023.
- Lors des **formations initiales**, la formation à la diversité, d'une durée de 2 à 3 heures, est intégrée depuis 2014, à la formation des élevés (5051 personnes en 2023)..
- Entre 2021 et 2023, 606 agents ont été formés dans le cadre des stages SAE, SAP et CMFI.
- Au niveau ministériel, entre 2020 et 2023, 200 **cadres supérieurs** ont été formés à la lutte contre les discriminations .
- **Les IP et les IDIV DGFIP bénéficient d'une formation à la lutte contre les discriminations dans le cadre de leur formation à la prise de poste** (493 agents formés en 2023).

➤ **Signalement**

Une cellule externe de signalement pour le recueil des signalements a été créée suite à la loi de 2021. Le partenaire externe était Allodiscrim jusqu'en 2022 (écoute et vocation juridique principalement).

Depuis le 1^{er} septembre 2023, c'est Qualisocial qui peut-être sollicité en cas de suspicion de discrimination.

La diffusion de l'information est effectuée sur ALIZE avec relai sur les intranets des directions.

L'objectif est d'améliorer les signalements et d'effectuer un suivi exhaustif des mesures prises en association avec la Délégation à la diversité et à l'égalité professionnelle (DDEP)

Le périmètre de signalement de Qualisocial concerne la discrimination mais aussi les violences sexistes et sexuelles : 52 saisines en 2023 dont 4 situations de discriminations potentielles.

Un bilan des signalements effectué via le prestataire Qualisocial va être établi.

➤ ***Divers dispositifs sont mis en place en faveur de l'égalité des chances :***

- Prépa talents dans les écoles des MEF (118 bénéficiaires en 2023) ;
- Recrutement PACTE (132 bénéficiaires en 2023) ;
- Apprentissages (1043 apprentis en 2023) ;
- Accueil des élèves de REP en 3^{ème} (154 élèves accueillis en 2023) ;
- Mentorat dans l'accompagnement des nouveaux arrivants

Concernant les prépa talents il a été précisé qu'il n'y a pas de retour précis sur les concours. Les bénéficiaires ont le choix de passer tous les concours de la fonction publique.

Les fédérations UNSA et CFE-CGC sont et seront toujours vigilantes sur ce dossier dans l'intérêt de l'ensemble des personnels de nos ministères.