

## Accord du 9 mai 2017 sur l'égalité de traitement et la lutte contre les discriminations 3<sup>ème</sup> comité de suivi Mardi 10 juillet 2018

Cette réunion a été consacrée à l'**examen du projet de guide** pour l'application de l'accord pour l'égalité de traitement et la lutte contre les discriminations, destiné à l'ensemble des directions rattachées au ministère du travail.

**Le sujet de l'égalité de traitement et de la lutte contre les discriminations est une préoccupation importante du SNUTEFE FSU.** Plus d'un an après sa signature il est nécessaire que l'accord du 9 mai 2017 fasse l'objet d'un geste politique fort par une diffusion ministérielle nationale à tous les agents et il est bien sur essentiel pour nous qu'il soit effectivement appliqué.

Le projet de guide qui nous a été présenté ne correspondait pas à notre attente car rédigé de manière trop vague alors qu'il devrait fixer les dispositions techniques permettant une mise en œuvre opérationnelle de l'accord. Nous avons fait les observations suivantes :

- Le projet de guide édulcore les dispositions de l'accord qui sont beaucoup plus précises, notamment dans la partie concernant l'enquête consécutive à une plainte sur des faits susceptibles de constituer une discrimination.
- Le texte de l'accord doit être mis en évidence et ne doit pas être relégué dans une annexe du guide ; celui-ci doit être un outil concret d'application et non un simple commentaire.
- Le guide doit faire apparaître que l'accord concerne bien les 23 motifs légaux de discrimination et pas uniquement les 7 motifs qui ont été priorisés dans le contenu de l'accord (l'âge, l'origine ethnique réelle ou supposée, le genre, l'orientation sexuelle, l'état de santé, le handicap, l'engagement dans les instances représentatives du personnel et l'appartenance syndicale)
- Le projet de guide a été rédigé avant la présentation du rapport d'expertise faisant un état des lieux/diagnostic des discriminations dans 4 Direccte et une direction d'administration centrale. Il n'a pas été modifié pour tenir compte des éléments mis en évidence par l'expertise (entre autre, la survalorisation du temps de présence au travail : le service rendu par les agents est essentiellement apprécié au regard des critères de présence et de disponibilité au travail) et de ses propositions, les exemples de bonnes ou mauvaises pratiques notamment.
- Le projet de guide est silencieux sur les discriminations liées à l'état de santé et celles touchant les titulaires de mandats représentatifs ou les militants syndicaux, qui existent bien dans notre ministère.
- En matière de réparation de discriminations avérées, l'intervention du bureau du contentieux doit être limitée à la détermination du montant des réparations, ce ne doit être en aucun cas l'ajout d'une procédure contentieuse qui viderait l'accord ministériel de son sens et de son contenu.

Les organisations syndicales présentes FSU, CGT, CFDT, UNSA, ont été unanimes pour demander que le guide d'application de l'accord soit un outil opérationnel permettant de traiter concrètement les plaintes des agents et mette en avant les dispositions précises de l'accord.

Les points suivants ont notamment fait l'objet d'un débat :

- la nécessité de définir une méthode pour objectiver la charge de travail afin de permettre son ajustement aux situations de temps partiel liées notamment à la parentalité, à l'état de santé ou à des mandats représentatifs : on ne peut se satisfaire en effet de vagues préconisations de prise en compte de la quotité de temps de travail alors que, dans un contexte de plus en plus tendu au niveau des effectifs,

l'administration nous a explicitement indiqué que les temps partiel n'étaient pas compensés en effectif ! Alors que le représentant de l'administration faisait référence aux fiches de postes et aux entretiens professionnels, nous lui avons demandé de formaliser un mode opératoire destiné aux directions d'emploi des agents et de demander à celles-ci de rendre compte de la manière dont elles adaptent les missions à la quotité de travail.

- la nécessité de formaliser des grilles de critères afin d'assurer la motivation des décisions individuelles relatives aux promotions, aux affectations, aux mutations, aux attributions de primes (CIA). Nous avons fait part de nos inquiétudes sur la perspective de disparition des CAP qui est susceptible de compromettre la transparence sur ces décisions individuelles. La possibilité, pour les agents d'obtenir une réponse de l'administration sur les refus de promotion ou de mutation devra faire l'objet d'une mise en œuvre effective.

Nous avons demandé qu'un soin particulier soit apporté aux préconisations pour que les entretiens professionnels qui servent à l'appréciation de la manière de servir de l'agent ne soient pas un vecteur de discriminations.

Sur **le traitement des signalements de faits laissant supposer l'existence d'une discrimination**, c'est à la direction de rattachement de l'agent qu'appartient la décision sur l'ouverture d'une enquête et nous avons obtenu qu'il soit délivré un accusé de réception des signalements et une réponse écrite de l'administration sur les suites qui seront données, notamment sur l'ouverture d'une enquête ou son refus. Si le signalement n'émane pas du ou des agents concernés, ils devront en être informés.

À propos de la qualification des faits pour décider ou pas de procéder à une enquête, le principe de base est qu'on doit se trouver en présence d'un traitement défavorable de l'agent rattaché à l'un des 23 critères légaux de discrimination. Pour éviter que la direction saisie ne se trouve en situation de juge et partie, l'administration a proposé que l'avis du « référent diversité » local soit sollicité.

La demande d'affichage de l'accord dans les services a été rappelée.

Les demandes faites à l'administration après la présentation de l'expertise/diagnostic ont été réitérées et les réponses sont les suivantes : refus de communiquer aux organisations syndicales les monographies rédigées par les experts sur chacun des 5 services enquêtés, mais notre demande que les résultats locaux de l'expertise soient présentés aux OS locales a été acceptée ; un travail sur les outils d'analyse type « études de cohortes » va être lancé pendant l'été il nécessitera peut-être le recours à une aide extérieure.

L'administration s'est engagée à nous transmettre un projet de guide modifié et un compte rendu de cette 3<sup>ème</sup> réunion de suivi.

Le prochain comité de suivi sera programmé fin août.

**Vous trouverez le texte de l'accord du 9 mai 2017 sur l'égalité de traitement et la lutte contre les discriminations sur le site du SNUTEFE FSU en [cliquant ici](#) ou au bas de l'article traitant de ce sujet dans la Lettre d'information:**

**N'hésitez pas à nous saisir des questions que vous vous posez et à nous solliciter si vous pensez être victime d'une discrimination.**

[syndicat.snu-tef@snu.travail.gouv.fr](mailto:syndicat.snu-tef@snu.travail.gouv.fr)