

6) Pôle Ressources – Direction des Ressources Humaines – Direction adjointe transversalité, ressources, dialogues : Plan d'action égalité-diversité professionnelle 2024-2026 (avis) ;

Nous n'avons pas trouvé le rapport extrêmement clair au regard des sujets évoqués.

En effet, même si le plan d'action recouvre bien les actions autour de l'égalité et de la diversité, lors de l'audit auquel nous avons participé, nous avons compris qu'il y avait deux audits (un pour le renouvellement du label égalité et un pour l'obtention du label diversité) que nous avons réalisés lors de la même réunion.

Autant il peut apparaître facile de lister et quantifier les actions menées dans le domaine de l'égalité professionnelle et d'en mesurer les impacts qu'il est difficile de le faire pour la diversité, nous y reviendrons par la suite. Il est également possible de les comparer aux revendications portées par la CGT dans le domaine autour des axes de priorité suivants :

1. La disparition des écarts de rémunérations liés aux régimes indemnitaires suite à l'application de la loi de transformation de la fonction publique et son fameux RifSeep alors que nous militons pour une simplification du régime indemnitaire permettant de tendre à travail égal / salaire égal,

2. La revalorisation salariale et la reconnaissance de la pénibilité des métiers à prédominance féminine,

3. L'accès des femmes aux mêmes carrières que les hommes,

4. La mixité des métiers,

5. La lutte contre toute forme de sexisme et contre les violences faites aux femmes,

6. Droit à l'articulation vie privée, vie professionnelle,

7. Droit pour la maternité et la parentalité qui ne soit pas un frein ou contrainte dans le déroulement de carrières des agents.

Certains de ces axes se retrouvent dans le plan d'action 2024-2026 mais certainement pas avec les mêmes priorisation.

Le nouveau plan d'action Égalité et Diversité professionnelle s'inscrit dans une volonté politique de candidater au Label Diversité, engagement pris lors du Comité Technique du 27 septembre 2022 ainsi que dans une démarche de prévention et de lutte contre les discriminations. La diversité était toutefois déjà prise en compte dans les politiques RH. Parmi ces démarches, plusieurs actions telles que le recrutement exempt de toute discrimination ou les formations "prévention des discriminations" et "vivre ensemble avec nos différences" ont été mises en œuvre.

Sur l'action intitulée « recrutement exempt de toute discrimination », comment pourra-t-on mesurer l'impact des actions de sensibilisation et encourager les suites données dans les directions sensibilisées si les entretiens préalable à un recrutement ne sont pas enregistrés ? Quelles sont les formations proposées aux encadrant et chargé-es RH qui y participent sur les 26 critères, la façon de les aborder, de les prendre en compte sans qu'ils ne deviennent des critères de rejet d'une candidature mais également la façon d'aborder la réponse lié au possible refus d'embauche.

26 critères de discrimination reconnus par le Défenseur des Droits qui sont :

- L'apparence physique
- L'âge
- L'état de santé
- L'appartenance ou non à une prétendue race
- L'appartenance ou non à une nation
- Le sexe
- L'identité de genre
- L'orientation sexuelle
- La grossesse
- Le handicap
- L'origine
- La religion
- La domiciliation bancaire
- Les opinions politiques
- Les opinions philosophiques
- La situation de famille
- Les caractéristiques génétiques
- Les mœurs
- Le patronyme
- Les activités syndicales
- Le lieu de résidence
- L'appartenance ou non à une ethnie
- La perte d'autonomie
- La capacité à s'exprimer dans une langue étrangère
- La vulnérabilité résultant de sa situation économique
- qualité de lanceur d'alerte, qualité de facilitateur d'une alerte ou lien avec un lanceur d'alerte.

Nous avons donc participé à l'audit et cela fut fort enrichissant, formateur en permettant de confronter nos points de vue et expériences en la matière entre organisations syndicales.

Nos collectivités nous y ont été décrites comme porteuse d'une politique affichées de « handi-accueillante ». Mais nous avons toutes et tous des exemples qui nous interrogent sur la réalité de cette politique. En effet, nous connaissons :

- d'agents reconnus en RQTH poussés vers la sortie,
- d'agents ayant subi des réprimandes et/ou des commentaires culpabilisants avec des comparaisons mal à propos entre des agents porteurs de handicap et d'autres agents, entre des agentes et des agents, ...
- d'agents ayant des origines étrangères et, parfois, un accent ou des tournures de phrases pas totalement dans les standards de la langue française,
- d'agents en reconversion professionnelle dont le parcours de mobilité s'est réduit à une durée d'un an prolongeable une fois,

Beaucoup de choses sont mises en œuvre ou prévues de l'être, et nous devons pouvoir mesurer l'impact des actions de sensibilisation et de formation et encourager les suites données dans les directions sensibilisées.

Nous insistons sur ce point sans avoir de propositions concrètes sur les critères à mettre en place pour mesurer les impacts. Si nous prenons le critère relatif aux Handicaps, au pluriel, ils sont tellement nombreux et pour un grand nombre d'entre eux invisibles, qu'ils peuvent être « masqués »

le temps d'un entretien ou dévoilés de façon délibéré sans que cela ne doive interférer dans la décision. Mais est-ce la réalité lors d'un entretien pour un poste de renfort d'été au regard d'un fonctionnement avec des équipes réduites et sous tension ? Comment mesurer de quel côté penche la balance du bénéfice d'avoir une personne formée et du risque de la voir s'absenter en raison de son handicap ? Mais comment mesurer cela si nous ne voyons pas la teneur des entretiens de recrutement et que les candidats s'en vont avec l'impression d'avoir, encore une fois, payé le refus de recrutement en raison de leur honnêteté d'avoir évoqué le handicap. La façon dont ce refus est expliqué a aussi toute son importance. Quid du message sibyllin laissé sur la messagerie d'un portable, qui invite à rappeler un autre interlocuteur.

Dans le plan d'action se trouve Mobiliser les dispositifs d'insertion professionnelle dans un objectif de renforcement de la mixité dans les services dans le chapitre Mener une politique d'insertion professionnelle inclusive. Dans les déclinaisons, nous trouvons que la notion de discrimination n'est pas assez mise en avant. Par contre nous y trouvons les questions autour de la jeunesse, le genre, les quartiers dits QPV... Si vous refusez un emploi d'été à une personne et que vous lui proposez de candidater pour faire des immersions sur des petites vacances sous réserves de passer par le biais d'une autre structure (France Travail en l'occurrence) et que cette personne souffre d'un handicap, vous avez un grand risque de ne plus la revoir. Pourquoi nos collectivités ne pourraient-elles pas gérer les immersions pendant les petites vacances comme elles gèrent les remplacements d'été, c'est-à-dire en direct ?

Parmi les priorités, nous trouvons ou retrouvons la création d'une page internet dédiée à Discim'alert. C'est essentiel mais cela doit être accompagné de création de poste en capacité de gérer les dossiers déposés.

Nous pouvons reconnaître que les café égalités sont très appréciés des agents qui ont eu la chance de pouvoir y participer avec des intervenants ayant une grande maîtrise des sujets et capacités à libérer la parole. Les supports utilisés et envoyés par la suite sont aussi une richesse importante.

Nous aurions tellement de choses à dire sur cette question de la diversité.

A quand une réelle réflexion sur la suppression des sanitaires genrés, la mise en place de distributeurs de protections périodiques gratuites comme aux champs libres et à l'écomusée du Pays de Rennes, ...

Nous concluons sur la nécessité de maintenir au moins deux réunions par an sur ces questions d'égalité et de diversité. Il faut impérativement prévoir un chapitre sur l'usure professionnelle et les secondes parties de carrière.

Merci pour votre écoute et nous suivrons avec beaucoup d'attention l'ensemble des démarches en vue de l'obtention du label diversité et le renouvellement du label égalité.