



CELLULE DE PREVENTION DES DISCRIMINATIONS

DES MINISTERES ECONOMIQUES ET FINANCIERS

Bilan 2016

Introduction

Ce bilan présente l'activité de la cellule de prévention des discriminations en 2016. Cette présentation est faite en rappelant les chiffres de 2014 et 2015 et en prenant en compte les chiffres des effectifs ministériels du bilan social 2015.

Les tendances observées doivent être interprétées avec précaution, compte-tenu du nombre relativement faible de réclamations.

Pour avoir une vision générale de la discrimination dans les ministères économiques et financiers, outre le bilan d'activités de la cellule, nous disposons de l'observatoire interne (IPSOS) des ministères économiques et financiers qui comporte depuis mars 2009 plusieurs questions portant sur la diversité et le ressenti de discrimination. Cette année a été entamée un travail de révision de ce baromètre et, exceptionnellement, le sondage n'a pas été réalisé en décembre 2016. Nous fonderons donc notre étude sur le questionnaire de juin 2016, qui a été réalisé auprès d'un échantillon de plus 3000 agents représentatifs des agents de nos deux ministères.

L'observatoire interne montre qu'en juin 2016, sept agents sur dix connaissaient l'existence de la cellule. Il comptabilise aussi le ressenti de discrimination, qui est stable depuis 2009 et concerne 8% des agents, qui estiment avoir été victime d'une discrimination au cours de l'année écoulée. On remarque peu de disparité sur ce ressenti de discrimination selon les catégories ni même entre l'administration centrale et les services déconcentrés. Ce chiffre de 8% reste plus faible que celui de la fonction publique française en général (12%) ou celui de la fonction publique européenne (14%).

Quarante-quatre agents ont contacté la cellule entre janvier et décembre 2016 soit pour une plainte pour une supposée discrimination (37) soit pour un conseil en matière RH (7). La répartition est respectivement de 85%/15%. Elle était stable à 75%/25% depuis la création de la cellule.

Cette année s'inscrit dans la continuité des deux années précédentes. Elle marque une stabilisation de la baisse de l'activité de la cellule à moins d'une cinquantaine de saisines annuelles alors que pendant les 4 premières années de 2010 à 2013 les saisines dépassaient largement la centaine.

Conformément aux engagements pris devant la CNIL la cellule ne conserve aucune archive. Ses dossiers sont détruits régulièrement dès qu'ils sont clos, au bout d'une année sans activité. La cellule travaille avec des normes de confidentialité très strictes. Toute saisine s'effectue de façon strictement confidentielle. Afin de pouvoir instruire un dossier et saisir le service RH de la direction concernée, la cellule demande à l'agent de lever la confidentialité des échanges. Pour cela, il doit envoyer un mail explicite qui est conservé avec le dossier de l'agent. Certains agents ne souhaitent pas lever la confidentialité et préfèrent clore l'affaire après un échange avec la cellule. Certains agents ne veulent pas lever l'anonymat et préfèrent clore leur dossier.

Les femmes sont plus nombreuses à saisir la cellule que leurs homologues masculins mais dans des proportions qui reflètent la démographie des ministères économique et financiers. Parmi les agents qui ont souhaité faire une réclamation, les agents de catégorie A sont surreprésentés en

2016, ce qui n'était pas le cas des deux années précédentes (2015 sur représentation des agents de catégorie C et en 2014 surreprésentation des personnels de catégorie B).

Cette année, la cellule a reçu une série de saisines individuelles émanant d'une même catégorie d'agents qui s'étaient coordonnés. Cette série de 12 agents oriente donc les statistiques. Cette saisine groupée a pour conséquence que l'administration centrale est surreprésentée cette année alors que les années précédentes les directions étaient représentées dans des proportions proches de leur poids respectif dans la démographie de nos ministères. En 2014 et 2015, 73% des réclamations émanaient d'agents de la DGFIP, qui représentent 77 % des effectifs des ministères économiques et financiers.

Les critères de discrimination le plus souvent invoqués sont toujours les mêmes depuis la création de la cellule : le handicap, l'origine, l'âge, l'état de santé, le sexe ou le genre. Cette année du fait de la saisine groupée, évoquée plus haut, le critère du sexe représente 40% des saisines.

Dans 67% des cas, la cellule a pu traiter directement le dossier. Dans les autres cas, elle a estimé qu'il était nécessaire de saisir le référent diversité directionnel, l'assistant de service social ou le médecin de prévention.

8 dossiers de 2016 sont toujours en cours de traitement en mai 2017.

Notoriété de la cellule de prévention des discriminations

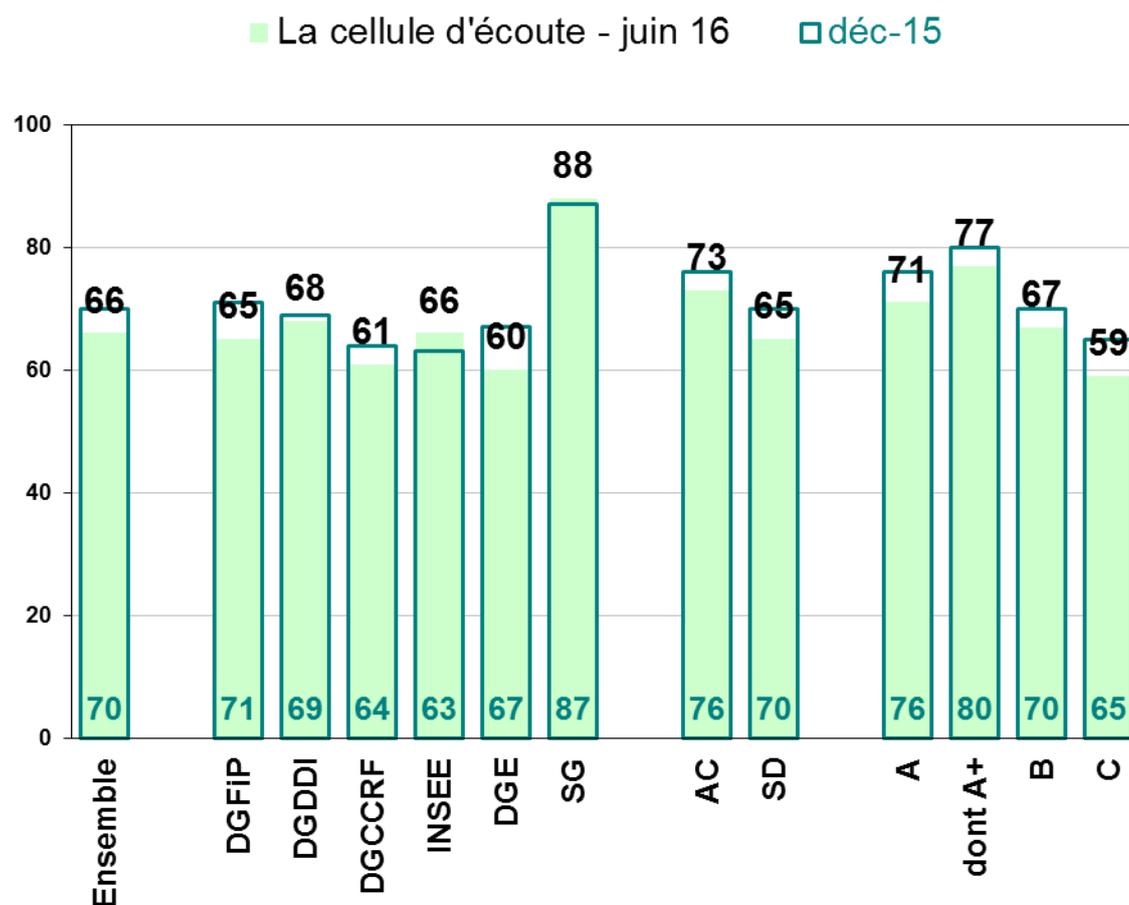
Presque 7 agents sur 10 connaissaient l'existence de la cellule en juin 2016.

66% des agents répondent positivement à la question « avez-vous entendu parler de la cellule de prévention des discriminations ? ». La notoriété de la cellule d'écoute, qui a été en constante progression de 2009 à 2012 et qui a été stable pendant 3 ans, est en légère baisse depuis 2015. Elle passe de 70% en décembre 2015 à 66% en juin 2016.

- Du côté des directions, la notoriété de la cellule est stable. Au Secrétariat général, elle atteint un taux très élevé (88%), elle progresse légèrement à l'INSEE (66% +2 points) et elle baisse légèrement dans les autres directions.
- L'écart entre l'administration centrale (73% de notoriété) et les services déconcentrés (65%) s'accroît légèrement, mais reste faible.
- Par catégories, les résultats restent stables et supérieurs à la moyenne pour les agents de catégories A+, A et B, tandis que la baisse déjà observée dans la précédente enquête pour les personnels de catégories C se poursuit.

Notoriété de la cellule en juin 2016 avec rappel des chiffres de décembre 2015

Avez-vous entendu parler de la mise en place d'une cellule d'écoute et de prévention des discriminations ? (% Oui)



(OBSERVATOIRE INTERNE IPSOS DE JUIN 2016 SUR UN ECHANTILLON REPRESENTATIF DE 3108 AGENTS DES MINISTERES ECONOMIQUES ET FINANCIERS)

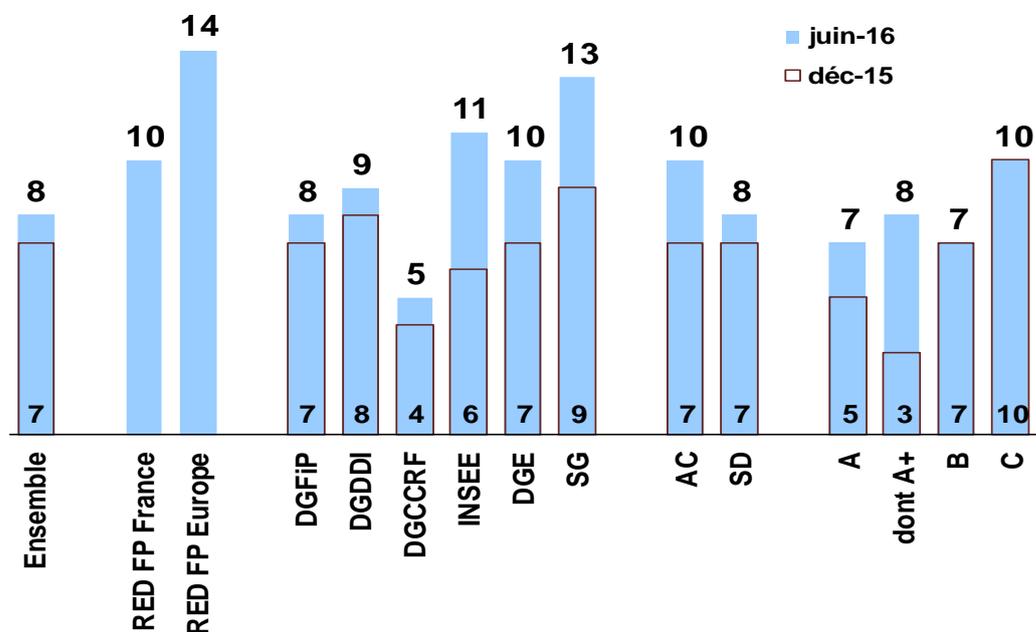
Discriminations ressenties

8% des agents estimaient avoir été victime de discrimination au travail au cours de la dernière année, en juin 2016 selon l'enquête de l'IPSOS. (7 % en 20).

La part des agents estimant avoir été victime de discrimination au travail reste très stable sur le long terme, et toujours nettement en deçà des référentiels Ipsos pour la fonction publique d'Etat (10%) ou européenne (14%).

- Toutefois, on peut voir une augmentation pour le Secrétariat général, la DGE et l'INSEE.
- Les agents de l'administration centrale se sentent plus discriminés que ceux des services déconcentrés.
- Ce sont les catégories C qui se sentent globalement plus discriminées dans la dernière année (1 agents sur 10) mais ce sentiment est stable alors que l'on note une progression du sentiment de discrimination pour les A+ et A en 2016 par rapport à 2015.

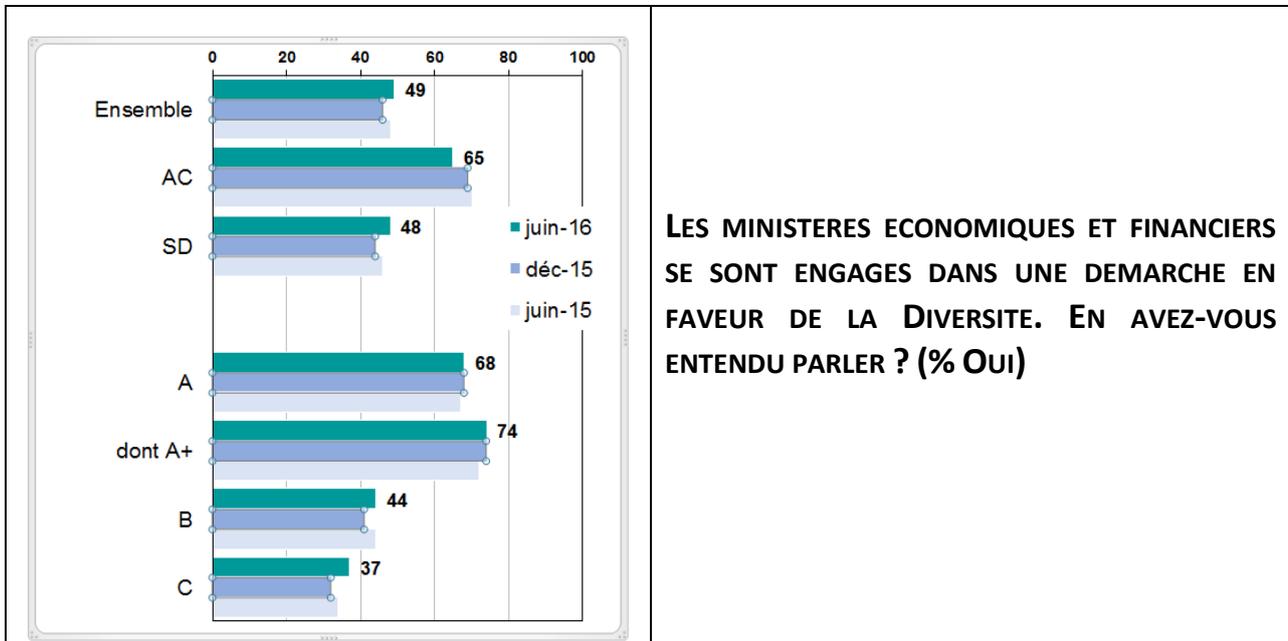
Estimez-vous avoir été victime de discrimination au cours de la dernière année sur votre lieu de travail ? (% Oui)



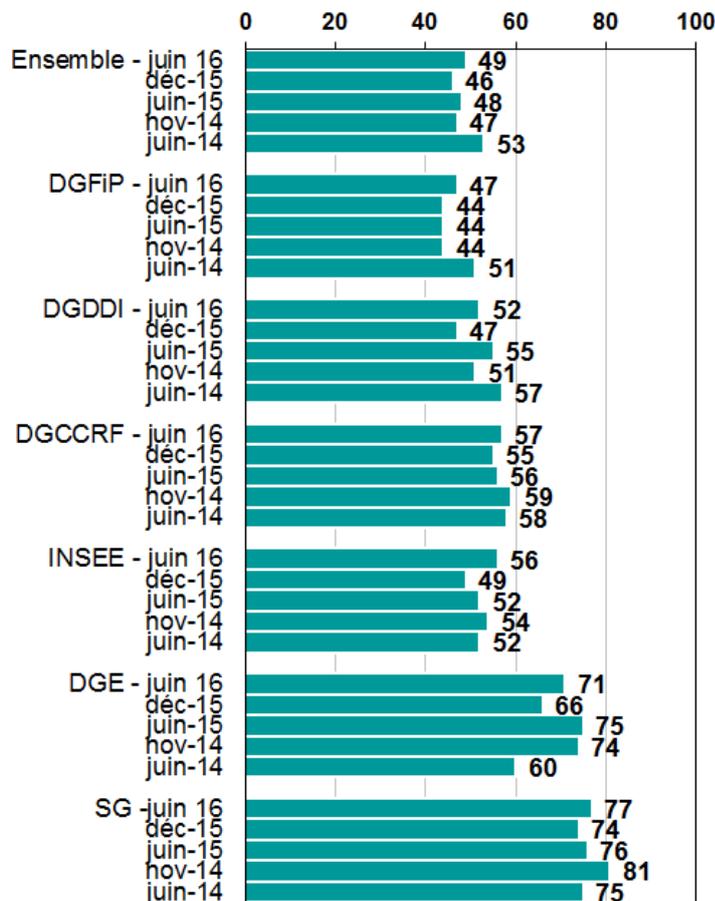
(OBSERVATOIRE INTERNE IPSOS DE JUIN 2016 SUR UN ECHANTILLON REPRESENTATIF DE 3108 AGENTS DES MINISTRES ECONOMIQUES ET FINANCIERS)

La notoriété de la démarche diversité

UN AGENT SUR DEUX A ENTENDU PARLER DE LA DEMARCHE DIVERSITE. CES CHIFFRES SONT GLOBALEMENT STABLES DEPUIS 2015. CETTE NOTORIETE EST PLUS FORTE EN ADMINISTRATION CENTRALE. ELLE EST NETTEMENT DIFFERENCIEE SELON LES CATEGORIES.



LES MINISTERES ECONOMIQUES ET FINANCIERS SE SONT ENGAGES DANS UNE DEMARCHE EN FAVEUR DE LA DIVERSITE. EN AVEZ-VOUS ENTENDU PARLER ? (% OUI)



(OBSERVATOIRE INTERNE IPSOS DE JUIN 2016 SUR UN ECHANTILLON REPRESENTATIF DE 3108 AGENTS DES MINISTERES ECONOMIQUES ET FINANCIERS)

Nombre de saisines

Le nombre de saisines a été stable en 2016 par rapport à 2015.

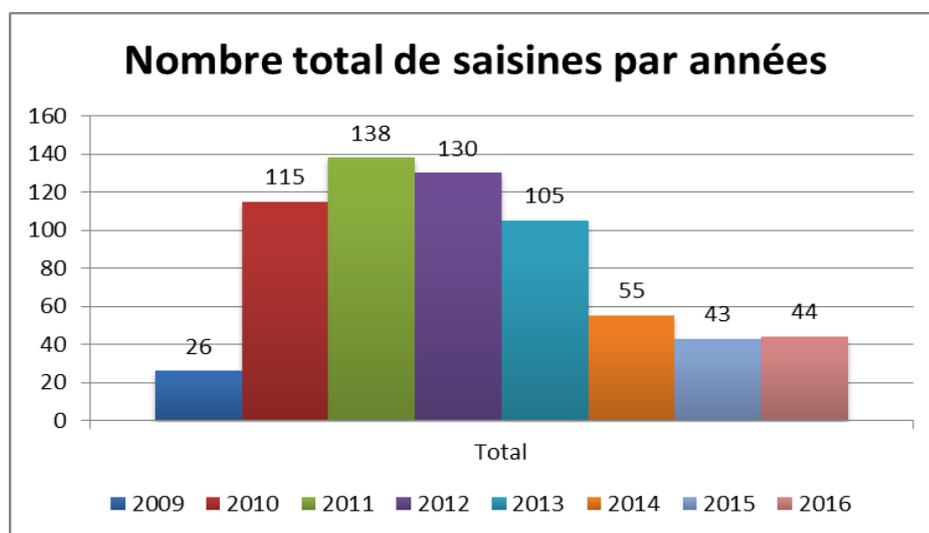
La cellule a été contactée pour une plainte ou une demande de conseils par 44 personnes en 2016, alors qu'elle avait été saisie par 43 personnes en 2015.

Au total 656 agents ont saisi la cellule entre 2009, date de sa création et décembre 2016.

NOMBRE DE CONTACTS DE LA CELLULE – ANNEES 2009- 2015 ET 2016

	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	Total
Total contacts	26	115	138	130	105	55	43	44	656

Ces chiffres confortent et stabilisent la baisse du nombre de saisines que l'on peut noter depuis 2011, après les deux premières années qui furent marquées par une hausse.



Cette année 2016 s'inscrit dans la continuité des deux années précédentes. Elle marque une stabilisation de la baisse de l'activité de la cellule à moins d'une cinquantaine de saisines annuelles alors que pendant les 4 premières années de 2010 à 2013 les saisines dépassaient largement la centaine.

Un sixième des saisines de la cellule ont été des demandes de conseil en 2016.

En 2016, 7 agents ont saisi pour un conseil, soit 15% des agents. Ces contacts émanent des services RH, des managers et des agents. 37 agents ont contacté la cellule pour une plainte ou une réclamation car ils estimaient être victime de discrimination, soit 85% des agents ayant saisi la cellule. Cette répartition est la même qu'en 2015. On note que le rôle de conseil de la cellule est en baisse. Il représentait en moyenne 25% des saisines entre 2009-2014. La notoriété de la Délégation a pour conséquence qu'elle est saisie souvent pour une demande de conseils sans passer par la cellule.

REPARTITION DES CONTACTS DE LA CELLULE – ANNEES 2016 ET 2015

Contacts	Conseils	Réclamations	Total
2016	7	37	44
2015	8	35	43
Pourcentage 2016	15%	85%	100%

Les saisines se font en majorité par courriel presque ex-aequo avec le formulaire

Depuis la création de la cellule, la délégation a souhaité que les modalités de saisine de la cellule soient très variées. Toutes ces formes de saisines sont présentées sur l'intranet ministériel Alizé.

Il a été créé un formulaire afin d'aider les agents à exprimer leur demande.

Une messagerie vocale est aussi en place depuis la création de la cellule.

REPARTITION PAR MODE DE SAISINE EN 2016 (NOMBRES ET POURCENTAGES) ET RAPPEL DE 2015

Nombres de réclamations/mode de saisine	Courrier	Formulaire	Courriel	Messagerie vocale	Total
2016	4	14	16	10	44
En pourcentage	9%	32%	36%	23%	100%
2015	1	12	20	10	43

Profil des Agents

Le pourcentage d'agentes qui saisissent la cellule pour une réclamation reflète le poids des effectifs féminins dans les effectifs des ministères.

Depuis 2014 lorsqu'on considère uniquement les saisines pour réclamation, soit en 2016, 37 saisines (à l'exclusion des 7 demandes de conseils), la répartition femmes/hommes est très proche de celle de la démographie des ministères. Les premières années, en 2009 et 2010, avaient été marquées par un poids beaucoup plus important des saisines émanant de femmes, on ne note plus de différences entre les hommes et les femmes.

La cellule accepte les réclamations anonymes, car elles permettent de consulter la cellule pour un avis, mais pas d'instruire complètement un dossier. En 2016, il y a eu une saisine anonyme, mais la cellule a pu savoir quel était le sexe de l'agent qui saisissait (messages téléphoniques).

NOMBRE DES RECLAMATIONS 2016 PAR SEXE AVEC REFERENCES AUX EFFECTIFS MINISTERIELS (*Bilan égalité Femmes-hommes 2015*) ET HISTORIQUE DE LA REPARTITION DES AGENTS DEPUIS 2009-2015

NOMBRE DES RECLAMATIONS/ SEXE	Femmes	Hommes	Total
Nombre de réclamations 2016	25	12	37
% réclamations 2016	56,8%	43,2%	100%
<i>Références effectifs ministères Bilan égalité Femmes-hommes 2015</i>	57,5%	42,5%	100%

% réclamations 2015	54%	47%	
% réclamations 2014	57,2%	42,8%	
% réclamations 2013	56%	43%	
% réclamations 2012	57%	43%	
% réclamations 2011	52 %	48 %	
% réclamations 2010	65 %	35 %	
% de réclamations 2009	71%	29%	

En 2016, une surreprésentation des catégories A

REPARTITION DES RECLAMATIONS PAR CATEGORIES EN 2016 /COMPARAISON AVEC 2015 ET 2014 ET AVEC LES EFFECTIFS GLOBAUX DU MINISTERE SELON LE BILAN SOCIAL 2015)

<i>Nombre de réclamations/Catégories</i>	<i>A+</i>	<i>A</i>	<i>B</i>	<i>C</i>	<i>Contractuel*</i>	<i>Anonyme</i>	<i>Total</i>
2016	0	22	9	3	2	1	37
% en 2016	0	59%	24%	8%	6%	3%	100%
Rappel :							
<i>Effectifs ministériels globaux 2015 par catégories en % Bilan social 2015</i>	2%	29%	40%	29%			100%
Pour mémoire							
pourcentages des réclamations par catégories 2015	5%	12%	37%	34%	8%	4%	100%
pourcentages des réclamations par catégories 2014	0	18%	52%	28%	0	2%	100%

Parmi les agents qui contactent la cellule pour une réclamation (soit 37 agents en 2016), on note une forte surreprésentation de la catégorie A et une nette sous-représentation des catégories C, B ainsi que A+.

Il est à noter qu'en 2015 c'est la catégorie A qui était fortement sous-représentée et la catégorie C surreprésentée. En 2014, la catégorie A était aussi sous-représentée et la catégorie B largement surreprésentée.

D'autant plus cette année, en 2016, la cellule a reçu une série de saisines individuelles émanant d'une même catégorie d'agents qui s'étaient coordonnés. Cette série de 12 agents de catégorie A oriente donc les statistiques.

Il est donc difficile sur une seule année, compte tenu du faible nombre de réclamations, de tirer des conclusions pour une catégorie d'agent-e-s.

Un reflet du poids des directions dans les effectifs ministériels

REPARTITION DES RECLAMATIONS PAR DIRECTIONS EN 2016 (COMPARAISON 2014 ET 2015) ET AVEC LES EFFECTIFS DU MINISTERE TIRE DU BILAN SOCIAL 2015

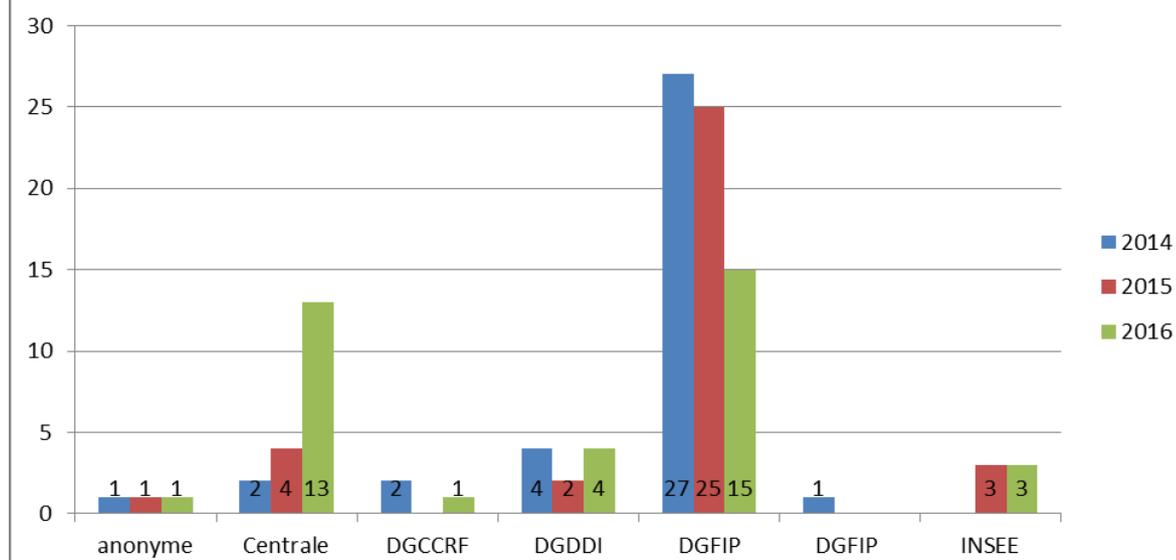
Nombre de réclamations/Directions	Centrale*	DGCCRF	DGDDI	DGFIP	INSEE	anonyme	Total
2016	13	1	4	15	3	1	37
Pourcentage 2016%	35%	2%	10%	40%	8	5%	100%
2015	4		2	24	3	2	35
2014	2	2	4	28	0	1	37
Rappel :							
Pourcentage 2014 et 2015	8%	3%	8%	73%	4%	4%	100%
<i>Pourcentage 2013</i>	4%	4%	5%	83%	4%		100%
Effectif ministériel en 2015	5%	2%	11%	78%	4%		100%

* la Centrale comprend l'administration centrale ainsi que le Secrétariat général et la DGE

On note une nette surreprésentation cette année 2016 de l'administration centrale (cette appellation comprend aussi le Secrétariat général et la DGE) et sous-représentation de la DGFIP. Les agents de DGDDI qui étaient sous-représentés depuis plusieurs années jusqu'en 2013, représentent cette année 10% des réclamations ce qui se rapproche des effectifs de cette direction au sein des ministères. Cette tendance se dessinait déjà en 2014 et 2015. On note une baisse des réclamations émanant de la DGFIP (15 en 2016) alors qu'elle étaient 24 en 2015 et 28 en 2014.

Chaque année depuis 2009, la répartition des réclamations en fonction des directions reflétait à peu près le poids des directions dans la démographie des ministères, comme on le voit pour les années 2014 et 2015.

Nombre de réclamations par Directions de 2014 à 2016



Les caractéristiques des réclamations

Le « sexe » critère fortement invoqué en 2016

Le handicap, la santé et l'âge correspondent à la majorité des saisines en 2016

La surreprésentation du critère « sexe » est liée à une saisine en nombre d'une catégorie d'agents, qui ont choisi de saisir individuellement, tous en même temps, la cellule sur le même sujet avec un mail identique.

Le handicap est le deuxième critère.

L'âge (agents jeunes ou agents âgés) est un critère fréquent, parfois associé à d'autres critères.

La santé est souvent invoquée, il est parfois associé au handicap ou à l'âge.

A noter : le classement des réclamations par critère correspond au motif de la réclamation invoqué par l'agent-e lors de la saisine. Lorsque les agent-e-s invoquent plusieurs critères, un seul est retenu par le gestionnaire de la cellule, ce qui peut avoir pour effet de biaiser le tableau car les agent-e-s associent très souvent plusieurs critères.

Par ailleurs, de nombreux agents ne savent pas quels critères invoquer, même après présentation de la liste des critères, qui est sur l'intranet. Ils sont classés alors dans « aucun » critère. Il arrive aussi que les agents invoquent un critère différent de ceux listés par la loi (par exemple être PACTE ou origine administrative « ex DGI » ou « ex DGCP »). On a aussi classé dans cette même catégorie les agents qui saisissent la cellule pour un malaise global qu'ils qualifient le plus souvent de « harcèlement », même si ce n'est pas toujours du harcèlement au sens juridique du terme.

Les quatre critères les plus souvent invoqués sont toujours les mêmes depuis la création de la cellule en 2009 : le handicap, l'âge, la santé et le sexe. L'origine a été moins citée en 2016 qu'en 2014 ou 2015. Il en est de même pour l'activité syndicale.

Depuis plusieurs années, certains critères étaient plus masculins : l'origine, l'activité syndicale et d'autres plus féminins : le handicap, le genre, la situation de famille. L'âge et la santé étaient invoqués indifféremment par les hommes ou les femmes.

Cette année, on ne note pas de différence majeure entre les hommes et les femmes sauf pour le critère du sexe, qui est principalement invoqué par les femmes.

REPARTITION PAR CRITERES EN 2016 AVEC COMPARAISON AVEC 2014 ET 2015 (EN NOMBRE DE RECLAMATIONS ET POURCENTAGES)

Nombre de réclamations/ critères	Handicap	Origine	Age	Santé	Genre ou sexe	Situation de famille	Grossesse	Activités syndicales	Apparence Physique	Orientation sexuelle	Aucun-	Total
2016	5	1	3	4	15			1			8	37
Pourcentages 2016	13,5%	3%	8%	11%	40,5%			2%			22%	100%
<i>Rappel</i>												
Pourcentages 2014-2015	28%	21%	11%	10%	8%	3%	3%	5%		1%	10%	100%
Pourcentages 2013	16%	11%	6%	18%	5%	6%	3%	2%	2%	5%	26%	100%

Traitement des réclamations

67 % des dossiers en 2016 ont été traités directement par la cellule

TRAITEMENT DES RECLAMATIONS EN 2016

Nombre de réclamations traitées	Traitement directe par la Cellule	Complément d'enquête demandé aux RH des directions ou travail avec les assistants de prévention	Total
2016	25	12	37
2015	23	12	35
2014	24	13	37
Pourcentage 2016	67%	33%	100%

Parmi les réclamations traitées:

- 67% des saisines ont été traitées directement par la cellule, parce que les faits exposés ne relevaient manifestement pas de la discrimination, parce que l'agent ne souhaitait pas lever la confidentialité de son dossier ou souhaitait rester anonyme, enfin parce qu'un conseil de la cellule a permis de régler la situation de l'agent concerné.
Par ailleurs, certains dossiers sont classés sans suite. Dans ce cas, les agents n'ont pas souhaité qu'il soit donné suite à leur réclamation après un premier contact. Il s'agit souvent de dossiers qui ne relèvent pas du périmètre d'activité de la cellule. La cellule a un rôle d'écoute et de médiation, qui est réel.
- 33% des réclamations ont été traitées par la cellule, en collaboration avec les services RH directionnels, les assistants de service social, les médecins de prévention ou le service juridique, après lever de la confidentialité avec l'accord écrit de l'agent, soit 17 dossiers. Il s'agit parfois de demander une enquête suite à une saisine de la cellule. Du fait de l'aménagement de la charge de la preuve, c'est à l'administration d'apporter des éléments pour justifier un traitement qui pourrait s'apparenter à une discrimination. Les dossiers transmis concernent l'âge le handicap, la santé, l'origine et le sexe.
- Des enquêtes sont demandées par les référents diversité des directions. Les agents mis en cause sont informés. Les résultats de l'enquête sont ensuite notifiés à la cellule qui conclut ou non à l'existence d'une situation discriminatoire. Elle en informe l'agent plaignant et fait, si nécessaire, des recommandations à la direction concernée.
- Lorsque les agents décident de saisir le Défenseur des droits ou le Tribunal administratif, la cellule suspend le dossier. Elle attend le jugement ou l'avis du DDD.

8 dossiers de 2016 sont encore en cours de traitement en avril 2016.

En mai 2017, sur les trente-sept saisines, vingt-neuf sont terminées, huit sont encore en cours.

Dossiers	classés	en cours	Total général
2016	29	8	37

Un dossier de plainte est traité en urgence, si nécessaire, ou en moyenne en 3 à 6 mois, mais certains dossiers peuvent durer beaucoup plus longtemps, parfois plusieurs années. Les entretiens durent en moyenne 1 heure. Il peut y avoir plusieurs entretiens pour un même dossier. Certains agents saisissent plusieurs années de suite la cellule pour des motifs différents.

Trois dossiers ouverts en 2012 et 2013 concernant une discrimination « systémique », l'origine (agents métropolitains souhaitant être mutés dans les DOM), ont pu être classés 2015.