



DISCRIMINATIONS A LA DGFIP

La CGT FINANCES PUBLIQUES a mené l'enquête



Au printemps dernier, la CGT Finances Publiques a décidé de faire un état des lieux précis à propos des discriminations qui pouvaient exister à la DGFIP. Pour ce faire nous avons interrogé l'ensemble des agents, directement et via les sections.

Ce questionnaire a rencontré un vrai succès puisque 1641 agents des finances publiques nous ont fait un retour complet.

Ces retours constituent un panel représentatif pertinent, ils nous permettent dès à présent de faire une analyse sérieuse de la situation à la DGFIP.

Le constat est clair les discriminations sont une réalité à la DGFIP.

En effet, les résultats chiffrés sont édifiants, d'après les agents qui nous ont répondu presque une personne sur deux dit avoir déjà été victime de discrimination dans notre administration.

Ainsi, à la question :

Avez-vous déjà été victime de discrimination ?

Oui 49,12 %

Non 45,99 %

Les situations de discrimination vécues au travail sont évidemment de plusieurs natures. Nous retrouvons comme nous pouvions nous y attendre les discriminations liées au genre et aux origines. Mais nous retrouvons également en haut de la liste des discriminations en lien avec le handicap et l'apparence physique.

Pour être précis à la question ouverte :

"Racontez-nous une situation de discrimination que vous avez vécue sur votre lieu de travail en quelques lignes."

Nous avons reçu 623 témoignages anonymes.

Les discriminations qui ressortent le plus sont liées :

- ❖ au sexe/genre,
- ❖ au handicap,
- ❖ à la grossesse/maternité/parentalité,
- ❖ aux origines,
- ❖ à l'apparence physique etc ...

La liste est hélas non exhaustive.

Notre questionnaire nous a également permis de constater que peuvent être à l'origine de ces discriminations des supérieurs hiérarchiques mais également des collègues ou bien des usagers.

Ces discriminations ont des conséquences sur nos lieux de travail et dans les modalités pratiques de l'exercice des missions.

Elles peuvent avoir un impact sur les tâches confiées, par la mise en place d' horaires et/ou planning de travail différenciés, afin d'éviter une personne ou une situation.

Enfin, elles peuvent avoir des conséquences en terme de jugement et bien sûr d'évaluation professionnelle.

Au-delà de la sphère strictement professionnelle, ces discriminations subies ont un impact sur la vie privée. Des phénomènes de perte de confiance, de repli sur soi, d'angoisse de retourner au travail et de peur de l'autre sont signalés dans les retours du questionnaire.

En cas de discrimination, d'après vos retours, les victimes informent d'abord un collègue de confiance, puis en proportion moins importante une organisation syndicale et dans une proportion encore moins élevée la hiérarchie.

Ils sont aussi peu nombreux à avoir le réflexe fiche de signalement. **Seulement 8,54 % selon les retours de notre questionnaire.**

Dans ces situations les collègues sont encore trop peu nombreux à avoir le réflexe de se tourner vers la médecine de prévention. Ils sont encore moins nombreux à solliciter l'accompagnement d'un thérapeute.

Il est à noter l'extrême faiblesse des réponses indiquant qu'une plainte a été déposée. **Moins de 3 %.**

NE RESTEZ PAS SEUL-ES,
La CGT FINANCES PUBLIQUES n'est pas qu'à votre écoute,
elle est là aussi pour agir à vos côtés.

