

01- Une discrimination est une inégalité de traitement fondée sur un critère prohibé par la Loi. Elle se définit par une action directe ou indirecte qui vise à défavoriser une personne ou un groupe. Aujourd'hui plus d'une [vingtaine de critères de discrimination](#) « critères prohibés » sont fixés par la Loi (code pénal, code du travail,...).

02- Les cinq critères les plus souvent invoqués chaque année au Ministère reposent sur (ordre alphabétique) l'âge, le genre, le handicap, l'origine et la santé. Sans oublier les discriminations syndicales.

03- Même si une cellule de prévention des discriminations (Allodiscrim : bercy.allodiscrim@orange.fr) a été créée en 2009 dans nos Ministères Economique et Financiers, peu d'agent(e)s en ont connaissance (721 personnes l'ont saisie depuis 2010) alors que 12 % s'estiment victimes de discrimination.

04- En début d'année, Bercy a présenté ses orientations stratégiques 2021-2023 pour lutter contre les discriminations mais sans y allouer les moyens humains et financiers nécessaires, sans fixer de cadre ni de calendrier de réalisation, ce qui atteste de son peu d'entrain à traiter le sujet.

05- Dans ce cadre, le Ministère a indiqué vouloir notamment prioriser les discriminations liées à l'âge et à la santé des personnels en totale contradiction avec les LDG sur la promotion et la valorisation des parcours professionnels (Lignes Directrices de Gestion) qui ne tiennent compte que très partiellement du critère de l'ancienneté, lors des promotions.

06- Des pratiques discriminatoires, quelle qu'en soit la cause, peuvent se manifester au sein de la DGCCRF et du SCL. Elles ne sont pas toujours conscientes ou volontaires : elles sont constituées par des actes.

07- La discrimination peut s'observer au quotidien tant dans les relations entre collègues qu'avec l'encadrement. Elle peut aboutir à des conséquences néfastes et voire aggravées lorsqu'elle est le fait de la hiérarchie.

08- Il convient de mettre en place et de promouvoir de véritables dispositifs de prévention et d'éducation à destination, prioritairement, des acteurs-trices de la gestion du personnel et de la hiérarchie. Il y a lieu, notamment, de se concentrer sur toutes les étapes de la carrière de l'agent-e : recrutement, évaluation, avancement, mobilité,...

09- Solidaraires CCRF & SCL réclame par conséquent une politique proactive de la part de l'Etat employeur pour prévenir, identifier et régler efficacement les cas de discrimination.

10- Au demeurant, Solidaraires CCRF & SCL s'oppose et condamne toute forme de discrimination et revendique pour l'ensemble des agent-es :

- 10A-** • Un déroulement de carrière non discriminatoire.
- 10B-** • Le respect de l'individu.
- 10C-** • L'égalité de traitement tant dans leur vie professionnelle que personnelle.