

CSFPE du 17 décembre 2009

Mise en œuvre et suivi de la Charte pour la promotion de l'égalité dans la Fonction publique

Il y a un an, le 02 décembre 2008, Eric Woerth et André Santini au titre de la Fonction publique et Louis Schweitzer au titre de la Halde signaient une Charte pour la promotion de l'égalité dans la Fonction publique.

Halde : Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité. La Halde est une autorité administrative indépendante créée par la loi du 30-12-2004.

Les syndicats étaient conviés à l'officialisation des signatures. Mais il faut noter que cette Charte n'a pas été soumise à la concertation avec les syndicats et que ceux-ci n'ont pas été sollicités pour une éventuelle signature.

Un an après, la Fonction publique et la Halde ont jugé nécessaire de dresser un premier bilan « sur les pratiques en matière de recrutement et de gestion des personnels, et sur les actions engagées pour l'égalité. » Pour cela un questionnaire avait été envoyé aux ministères et aux principaux établissements publics scientifiques et techniques (EPST) le 30 juillet 2009.

Les réponses apportées sur la base déclarative des enquêtés ont été analysées et présentées au Conseil supérieur de la FPE le 17 décembre 2009 par le Président de la Halde, Louis Schweitzer.

Le rapport et les annexes explicatives ont été remis sur table, ce qui limite les possibilités de dialogue pour ce point d'information, placé par ailleurs

en 5° et dernier point de l'ordre du jour du Conseil supérieur et qui a valu une protestation unanime des syndicats représentés en séance.

La présentation faite couvrait un vaste champ des problématiques et ne manquait pas d'intérêt. Certaines approches peuvent satisfaire l'approche CGT, d'autres méritent critique voire désapprobation, ce qui sur un tel sujet n'a rien d'étonnant.

Dans sa présentation le président de la Halde interroge sur les pratiques et les progrès en la matière, sachant que « le statut général des fonctionnaires est conçu pour garantir l'égalité de traitement des agents dans tous les actes de la carrière,... mais que la stricte application des règles statutaires ne garantit pas complètement la mise en œuvre effective du principe d'égalité. »

Il est préconisé de « réagir aux divers mécanismes qui peuvent favoriser les discriminations à l'égard de certains publics (comme les préjugés des décideurs ou l'autocensure des intéressés). » Il est proposé « d'entreprendre des actions qui rééquilibrent les chances face aux handicaps, socio-économiques ou autres (santé, handicap, genre, âge). »... tous ces sujets ayant été déjà évoqués dans la Charte.

Par ailleurs, la Halde tient des statistiques sur les nombres et contenus des réclamations qu'elle reçoit. Citons les sujets les plus sensibles : discrimination par rapport aux opinions politiques ou syndicales notamment dans les mairies, aptitude physique à l'entrée dans la fonction publique, limite d'âge, pension, pension de reversion, égalité H/F et pension, nationalité et EEE (espace économique européen et ensemble des pays du monde),...

L'intervention de la CGT et l'activité à mener dans ce domaine :

La CGT notait le travail de la Halde depuis sa création et précisait cependant que celle-ci ne pouvait agir que dans l'espace de sa vocation.

Ainsi, la Charte pour la promotion de l'égalité n'est pas un texte contraignant. Seuls le législatif et le réglementaire sont contraignants et obligent réellement à avancer dans les domaines repérés discriminatoires.

Mais sachons faire des nuances : Tout discours officiel allant dans le sens de la lutte contre les discriminations est mieux que le silence. Il ne permet pas, toutefois, de neutraliser un acte discriminatoire avéré. Et si la sanction n'est certes pas un modèle de gestion, il ne permet pas de sanctionner l'auteur de l'acte discriminatoire.

Par ailleurs, la Fonction publique n'existe pas en dehors du contexte de société. Par exemple la discrimination et les origines étrangères sont inscrites actuellement dans un débat national qui dans certains cas n'aide pas à promouvoir (c'est peu dire) l'égalité au sein du travail en général et de la fonction publique en particulier.

L'action de la Fonction publique, en lien avec la Halde, vise plus particulièrement les cadres et la gestion, pour des améliorations, cela se comprend, mais, pour changer les comportements, il s'agit de viser tous les publics.

La CGT veut noter que la démarche de la Fonction publique s'inscrit dans une contradiction. Nous vivons des suppressions massives d'emplois, une baisse du pouvoir d'achat et une dégradation des conditions de travail. La RGPP porte l'instabilité et l'incertitude pour les agents actuellement en poste.

Adapter le poste de travail au salarié et non l'inverse c'est aussi réduire les discriminations qui ne sauraient se lire seulement en comparaison. Discriminer un agent pour son âge, son activité syndicale, son orientation sexuelle,... c'est insupportable. Mais mettre l'ensemble des salariés sans exception dans le stress et l'insécurité du lendemain, c'est aussi insupportable. Les suicides au travail en sont l'ultime mise en relief.

Toutes les réflexions sur le sujet convergent vers la nécessité pour tous les salariés, fonctionnaires, cadres supérieurs et catégories d'exécution de leur permettre de retrouver un « sens à leur travail », de telle sorte que le sommet visible ne se traduise plus par la souffrance, le stress, amenant à des discours de pathologisation du travail et in fine rendant le salarié responsable et coupable de ce qu'il va considérer comme sa propre inadaptation au travail.

En un mot : Stopper les suppressions d'emplois, rattraper le pouvoir d'achat perdu, reconnaître les qualifications, améliorer les conditions de travail, sans mépriser ou minimiser les réflexions et objectifs de la Charte pour l'égalité, ce serait un grand pas vers l'Egalité pour tous.

La RGPP et la politique générale menée par le gouvernement est en totale contradiction avec le thème II de la Charte qui prétend « répondre aux besoins sans discriminer en facilitant la Validation des acquis de l'expérience (VAE) et en déployant de nouvelles voies d'accès comme la Reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle (RAEP). »

Et que dire des directions et des Ministères qui refusent d'examiner les recours hiérarchiques, parfois ne répondent même pas, en laissant ainsi « monter » les dossiers dans le contentieux, et en favorisant, comme

chacun sait, l'engorgement des tribunaux administratifs et des cours administratives d'appel !

Pour la CGT, le secteur public et la fonction publique se doivent d'être exemplaires sur l'ensemble du sujet.

Au-delà de nos déclarations, il s'avère important que les organisations CGT et jusqu'à la section syndicale locale, s'emparent de tous les aspects liés à la discrimination et à l'égalité des droits.

Car justement, laisser le champ libre aux employeurs, et en ce qui nous concerne à la fonction publique, pour résoudre la réduction des inégalités, c'est permettre tous les dévoiements de concepts, et c'est entretenir la culpabilisation des personnels.

La lutte contre les discriminations et la promotion de l'égalité s'examinent et avancent souvent au rythme de jugements et d'appréciations juridiques. Certains jugements sont ainsi créateurs de droit. Bien légitimement le mouvement syndical s'empare des décisions positives rendues.

Mais, le risque pour l'activité syndicale, réside dans l'examen et la défense des « cas individuels » sans liaison avec l'activité revendicative générale.

Car, au contraire, une réflexion prospective et collective à partir de certaines discriminations rencontrées ponctuellement amène à enrichir la réflexion et à exprimer clairement de nouvelles revendications partagées.

C'est pourquoi, il appartient aux syndicats, d'agir en terme revendicatif et de lutte collective afin d'éradiquer les situations discriminatoires. Et cela amène par la suite, inévitablement, au stade de la production de normes et de droits collectifs.