Union Générale des Fédérations de Fonctionnaires

Conseil supérieur de la fonction publique de l'Etat du 12 juin 2009

En fin de séance du Conseil supérieur l'administration nous présentait un « **Bilan d'étape sur la mise en œuvre de la diversité dans la fonction publique »**

D'emblée, le document d'appui sur ce dossier, fait référence aux discours du Président de la République Nicolas Sarkozy du 11 janvier 2008 lors des vœux aux corps constitués et aux agents de la fonction publique, du 8 février 2008 lors du lancement de la « Dynamique espoir Banlieue » et du 17 décembre 2008 sur l'égalité des chances à l'Ecole polytechnique.

Cette démarche initiée par Jacques Chirac (discours du 17 décembre 2003) part pour leurs auteurs d'un constat réel de ségrégation urbaine, de ségrégation scolaire et de discriminations profondes au sein de la société. La situation est telle, que leurs références à la Constitution ou au « pacte républicain » pour arguer de « l'égalité des chances », perd sa crédibilité.

La notion *d'égalité des chances* reprise au plus haut niveau de l'Etat n'a rien de neutre. L'égalité des chances est une notion polysémique avec il faut le noter également l'ambiguïté du terme « *chance* » mis au pluriel dans cette expression.

Mais s'attaquer aux causes profondes de la ségrégation sociale n'est pas l'objectif des gouvernements qui se succèdent.

Ceux-ci ne pouvant plus nier la réalité proposent comme remèdes le sécuritaire (caméras, police, contrôles,…), la gestion sociale de la misère qui n'est autre que les bonnes œuvres modernisées et des actions en faveur de la « promotion de l'égalité et de la diversité dans la fonction publique».

Rien n'est proposé en terme de politique du logement et cela concerne pourtant la fonction publique. Le nombre de pauvres s'accroît dans le pays mais aucune mesure sérieuse ne vient enrayer le processus sauf de l'accompagnement. Les patrons du privé sont exonérés des cotisations sociales de l'employeur pour les plus bas salaires et ceci constitue une véritable trappe à bas salaires.

Pour la fonction publique le gouvernement pratique des coupes drastiques de dizaines de milliers d'emplois chaque année et refuse d'envisager un plan de titularisation des précaires.

S'attaquer sur le fond à tous ces dossiers contribuerait à réduire les inégalités et les discriminations.

Le chemin pris par le gouvernement consiste à ***« promouvoir l'égalité et la diversité ».*** Associer ces deux conceptions relève d'une démarche de « discrimination positive socio-économique ».

Cette démarche est doublée d'une approche sur la diversité ethnique. Cf discours du 8-2-08 lancement Dynamique Espoir Banlieue : *« …Si pour des raisons éthiques la diversité ne peut se définir sur une base ethnique, elle doit néanmoins refléter la richesse de notre société à tous les niveaux de responsabilité…La fonction publique doit nous y aider… »*

On assiste à un projet politique de société qui menace les libertés (comptage et statistiques ethniques) sous prétexte de lutter contre les discriminations**. La supercherie consiste à faire croire que la prise en compte de l'origine pourrait correspondre à la promotion de la mixité.**

Dans ce contexte le gouvernement favorise les chartes de toutes sortes : Le 2 décembre 2008 la fonction publique signait avec la HALDE une « Charte pour la promotion de l'égalité dans la fonction publique ».

Comme le précise la présentation qui en est faite par la fonction publique, *« la Charte a vocation à s'appliquer aux trois versants… et constitue un engagement à agir dans le sens des valeurs qui doivent guider l'action des administrations et des agents »…*

Mais la Charte n'est pas contraignante et ne fait pas force de loi ni de règlement.

Les grands groupes privés l'ont bien compris et, depuis quelques années déjà, ils favorisent ainsi dans les domaines les plus divers, les chartes au détriment de la production de normes dans le code du travail ou les conventions collectives.

Tous les textes qui promeuvent la « diversité » ignorent la laïcité et sa conception française qui d'une façon résumée tend à considérer l'individu dans sa seule humanité en dehors de ses déterminations familiales, communautaires ou religieuses.

Pour la CGT, s'attaquer aux discriminations quelles qu'elles soient, consiste à s'attaquer à leurs causes profondes et pas seulement à leurs effets. Les ZEP (zones d'éducation prioritaire) en sont un exemple. Les initiatives de remédiation, les efforts accomplis pour lutter contre l'échec scolaire et toute l'expérience emmagasinée sont d'une grande richesse et d'un grand bénéfice pour nombre de jeunes. Mais après plus de 25 ans de fonctionnement les ZEP ont montré leur incapacité à aller au-delà de l'accompagnement des publics jeunes dits « en difficulté scolaire ».

En ce qui concerne la fonction publique, nous ne pouvons qu'approuver les campagnes de communication pour mieux faire connaître l'ensemble des métiers et corps de recrutement de la fonction publique. Nous estimons que le PACTE (Parcours d'accès aux carrières de la fonction publique territoriale, hospitalière et de l'Etat) va dans un sens d'ouverture de la fonction publique et justement de démocratisation pour des personnels postulant dans la catégorie C, ne détenant aucun diplôme ou au maximum un diplôme de niveau V.

En revanche nous analysons les allocations diversité et les classes préparatoires intégrées (CPI) comme des mesures ne s'attaquant pas aux causes profondes des discriminations.

Ces mesures ne sont pas de nature à construire un combat permanent et effectif contre la réduction des inégalités sociales, des inégalités de position et de ressources.