

ASSEMBLÉE NATIONALE

9 mai 2019

TRANSFORMATION DE LA FONCTION PUBLIQUE - (N° 1924)

Commission	
Gouvernement	

Rejeté

AMENDEMENT

N° 729

présenté par

Mme Obono, Mme Taurine, Mme Autain, M. Bernalicis, M. Coquerel, M. Corbière, Mme Fiat, M. Lachaud, M. Larive, M. Mélenchon, Mme Panot, M. Prud'homme, M. Quatennens, M. Ratenon, Mme Ressiguiier, Mme Rubin et M. Ruffin

ARTICLE 29

Substituer aux alinéas 6 à 16 les treize alinéas suivants :

« I *bis*. – I. – À titre expérimental tel que prévu à l'article 37-1 de la Constitution du 4 octobre 1958, le Gouvernement peut, pour une durée de trois ans, dans trois régions volontaires, mettre en place les dispositions prévues aux II, III et IV du présent I *bis*. Au maximum un an après son terme, le Gouvernement remet un rapport de l'expérimentation évaluant les effets du dispositif en matière de lutte contre les discriminations.

« II. – Auprès des administrations de l'État et des collectivités territoriales et des établissements publics de l'État sont institués des pôles égalité. Un pôle égalité est créé par espace de 250 000 habitants. La répartition territoriale exacte des pôles est fixée par décret en Conseil d'État.

« III. – Chaque pôle est composé d'une personne déléguée du Défenseur des droits au titre de l'article 37 de la loi organique n° 2011-333 du 29 mars 2011 relative au Défenseur des droits et de personnes spécialement formées au droit de la non-discrimination ou à la pratique de la non-discrimination dans le milieu du travail y travaillant à temps plein.

« Les personnes membres du pôle égalité ne peuvent être poursuivies, recherchées, arrêtées, détenues ou jugées à l'occasion des opinions qu'elles émettent ou des actes qu'elles accomplissent dans l'exercice de leurs fonctions. Les conditions de nomination des membres du pôle égalité sont fixées par un décret en Conseil d'État.

« À l'exception des personnes déléguées du Défenseur des droits, et uniquement eu égard à cette fonction, ces fonctions sont incompatibles avec toute autre fonction ou emploi public et toute activité professionnelle ainsi qu'avec toute fonction de président et de membre de conseil d'administration, de président et de membre de directoire, de président et de membre de conseil de surveillance, et d'administrateur délégué dans toute société, entreprise ou établissement.

« IV. – Le pôle égalité participe par ses missions au respect des dispositions contenues dans la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations et des dispositions du chapitre I^{er} du titre V de la présente loi.

« Il agit pour cela par :

« 1° Des actions annuelles d'observations du fonctionnement et d'évaluation des mesures prises dans les services publics de son périmètre en matière de non-discrimination, après enquête auprès des personnes appartenant aux groupes historiquement discriminés et protégés au titre de l'article L. 1132-1 du code du travail ;

« 2° La production de recommandations spécifiques pour les services publics du périmètre d'action visant à éradiquer les discriminations dans l'emploi sur les bases des évaluations menées ;

« 3° La formation à la correction des biais discriminants inconscients dans les processus de recrutements des personnes engagées contractuellement, la formation à un environnement de travail ne produisant pas directement ou indirectement un empêchement ou un ralentissement dans le déroulement de la carrière pour les personnes appartenant à des groupes historiquement discriminés et protégés au titre de l'article L. 1132-1 du code du travail ;

« 4° La mise en place de tests de discrimination et d'inégalité dans chaque service de manière aléatoire de sorte que chaque service soit testé au moins une fois par an ;

« 5° L'accompagnement et le conseil, à leur demande, des représentants du personnel et des délégués syndicaux dans leur mission de lutte contre les discriminations au travail ;

« 6° L'accompagnement des victimes de discriminations par l'écoute, le conseil, la redirection vers les associations compétentes, la médiation des conflits avec l'employeur par la mise en place d'une cellule spécialisée et dédiée. »

EXPOSÉ SOMMAIRE

Cet amendement vise à créer, à titre expérimental, un pôle égalité auprès des administrations visant à un meilleur dispositif de promotion et de garantie du droit à la non-discrimination des agents. Ces pôles d'égalité auront compétences en matière d'évaluation des pratiques, d'écoute et d'accompagnement, de formation, de recommandations dans les administrations de leurs secteurs.

Si certains dispositifs existent aujourd'hui, ils ne permettent pas de lutter efficacement contre les discriminations existantes au sein de l'administration française.

Pourtant, plusieurs impératifs normatifs obligent l'État à un traitement non discriminant des personnes qu'il emploie.

Au niveau constitutionnel les articles 1 de la Constitution du 4 Octobre 1958 et les articles 1 et, plus spécifiquement, 6 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen de 26 août 1789.

Ce dernier dispose en effet que « La Loi est l'expression de la volonté générale. Tous les Citoyens ont droit de concourir personnellement, ou par leurs Représentants, à sa formation. Elle doit être la même pour tous, soit qu'elle protège, soit qu'elle punisse. Tous les Citoyens étant égaux à ses yeux sont également admissibles à toutes dignités, places et emplois publics, selon leur capacité, et sans autre distinction que celle de leurs vertus et de leurs talents. »

Le droit de l'Union Européenne, dans les traités et par la voie de directives, garantit également le droit à la non-discrimination (Directive 2000/43/CE, Directive 2000/78/EC, Directive 2006/54/EC, Directive 2004/113/EC).

Ces directives ont fait l'objet de transposition en droit interne et obligent l'administration.

Pourtant les outils mis en place jusqu'à présent n'en permettent pas entièrement l'effectivité.

Le Label Diversité créé en 2008 comporte malheureusement plusieurs écueils.

Il s'agit d'un processus de labellisation facultatif, sur demande des services. C'est donc une prime au bon élève, seuls les services s'estimant en mesure d'obtenir le label en font donc la demande. Le site de l'Afnor chargée d'attribuer le Label propose ainsi un test en 20 questions et prenant 10 minutes s'intitulant « Label Diversité, votre entreprise est-elle prête ? »

Enfin et surtout l'obtention du label ne se base pas sur des résultats mais sur une logique d'efforts et de marge de progression.

Il s'agit donc d'un label uniquement, qui est facultatif même pour les administrations et qui n'est pas soumis à une exigence de résultat mais à une logique d'efforts.

Tout cela rend son efficacité toute relative. Et ce système ne peut à lui seul permettre d'éradiquer les discriminations réelles au sein de l'administration française.

De même les Centres préparatoires intégrés créés en 2005 ne permettent pas de régler à eux seuls les problèmes d'inégalités dans l'accès à l'emploi public.

Ces discriminations persistantes au sein de la fonction publique française ont été mises en exergue dans deux rapports l'un du défenseur des droits en 2016 sur l'accès au droit, l'autre de Yannick L'Horty intitulé « les discriminations dans l'accès à l'emploi public » également de 2016.

Ils intiment à la mise en place de réelles structures auprès des administrations de participant, au côté des administrations et de leurs agent.es.

Cet amendement reprend ainsi des mesures déjà mises en avant par le label diversité ainsi que des techniques utilisées dans le cadre du Rapport l'Horty (les tests discriminants notamment) et ayant fait leur preuve.

Il permet ainsi non seulement une généralisation des bonnes pratiques mises en avant par le label diversité mais aussi la création d'une entité dédiée auprès de l'administration chargée de veiller à leurs bonnes mises en oeuvre.