

Le 20 juillet 2016

Philippe Laurent : “Il faut que le sujet des discriminations soit une priorité permanente des élus locaux”



Le président du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale (CSFPT) et maire UDI de Sceaux réagit pour *Acteurs publics* au rapport L’Horty, qui relevait certaines discriminations dans les recrutements des collectivités. La “reproduction” est plus que jamais une réalité sociologique de la fonction publique, observe-t-il.

Le rapport L’Horty relève des discriminations au recrutement apparues dans les hôpitaux et les collectivités « entre une candidate dont le patronyme est de consonance française supposée et une candidate dont le patronyme est de consonance maghrébine supposée ou encore selon le lieu de résidence ». Quelle est votre réaction ?

Il est bien évident que sur l’ensemble des collectivités et des employeurs publics et sur

la masse des recrutements effectués chaque année (plusieurs dizaines de milliers), on peut, ici ou là, relever malheureusement des manquements ou des abus. Tout le monde le sait et il est normal de le souligner et de le dénoncer. Pour autant il faudrait prendre la vraie mesure du sujet : il s'agit d'un testing, et non de statistiques exhaustives et précises, on ne peut donc pas dire sur cette seule base que les collectivités sont globalement défailtantes sur ce sujet.

Sur le fond, qu'est-ce que ce test nous indique ?

Qu'il y a des abus, certes, mais nous savons tous que sur l'ensemble des recrutements directs ou par concours, les collectivités sont attentives à ces sujets. D'ailleurs, la question de la lutte contre les discriminations se pose de manière plus aiguë dans les communes qui recrutent un grand nombre d'agents de catégorie C directement. Or ces recrutements ont lieu sur le territoire de la commune, pour des emplois de base, et concernent des jeunes habitant la commune. On pourrait donc aussi souligner le rôle important d'insertion et d'intégration que jouent les collectivités, comme en témoigne leur engagement dans l'apprentissage des jeunes.

Comment prévenir toute discrimination en matière de recrutement ?

Les mesures actuelles et les encouragements portent leurs fruits : beaucoup d'employeurs locaux agissent dans ce sens et respectent les termes de la Charte pour la promotion de l'égalité et la lutte contre les discriminations dans la fonction publique signée par les employeurs et les syndicats avec le gouvernement. Prévenir suppose avant tout une stratégie, une volonté des employeurs et les moyens qui s'y rattachent : information, formation. Il faut que ce sujet soit une priorité permanente des élus locaux, et il appartient d'ailleurs aux organisations syndicales de continuer à être vigilantes sur ces sujets.

Et en matière de concours ?

En matière de concours, les normes sur la composition et les critères de jury sont de plus en plus précises et tiennent compte de tous les éléments de lutte contre les discriminations.

Faut-il développer cette méthode de testing ?

Elle est certes un élément de connaissance, mais on ne peut réduire l'analyse des pratiques de recrutement des collectivités à ce simple outil. Il faut, comme le faisait jadis la HALDE [*la Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité dont les missions ont été reprises par le Défenseur des droits, Ndlr*], l'utiliser parmi une palette d'outils, mais rien ne remplace le cadre juridique précis, incluant des éléments de dialogue social interne à la collectivité. Il faut aussi faire confiance aux employeurs qui, pour la plupart, ont conscience de ces enjeux et souhaitent être exemplaires.

Comment permettre que la fonction publique territoriale, et plus particulièrement la haute fonction publique territoriale, soit davantage à l'image de la société ?

Le vrai sujet est là et ne concerne d'ailleurs pas que la fonction publique territoriale. La « reproduction » est plus que jamais une réalité sociologique de la fonction publique et il est significatif qu'on souligne l'arrivée dans la haute fonction publique d'agents issus de la diversité. La méthode des quotas est-elle la bonne ? Telle est la question essentielle. On constate que les exigences de la loi Sauvadet en faveur d'une représentation

équilibrée des femmes et des hommes commencent à porter leurs fruits. Faut-il faire de même pour les agents issus de la diversité ? Tout le monde connaît les dilemmes et les paradoxes résultant de cette question dans un pays où les statistiques ethniques sont par ailleurs prohibées.

La formation est-elle un enjeu majeur en la matière ?

C'est évidemment l'une des réponses au sujet : il faut sensibiliser, créer des réflexes et, avant tout, faire connaître l'ensemble des données réglementaires sur ce sujet. Cela doit faire partie notamment d'une formation spécifique au métier de DRH que nous appelons de nos vœux.

La sensibilisation passe-t-elle par un travail spécifique à l'endroit des cadres ?

Oui, mais aussi des élus ! L'exemple vient évidemment d'en haut. La prise de conscience de ces enjeux par les personnes détenant l'autorité politique et administrative est primordiale. Les collectivités, comme elles l'ont fait sur d'autres sujets, doivent en débattre en comité technique d'abord, et dans l'assemblée délibérante ensuite, afin que cela devienne une stratégie d'emploi exemplaire assumée par tous et relayée par les cadres.

Quels seront les chantiers de la rentrée du CSFPT ?

A la rentrée, il s'agira d'abord de parachever l'examen du vaste corpus de textes d'application de PPCR (parcours professionnels, carrières et rémunérations) qui doivent être applicables en janvier 2017. Pour sa part, le CSFPT travaille en autosaisine sur quelques sujets importants : un bilan de la loi de 2007 sur la formation des agents, un bilan des dispositifs et de l'application de la PSC dans les collectivités locales, la catégorie A... Par ailleurs, dans la continuité du travail déjà réalisé sur les conséquences de la réforme des rythmes scolaires sur les agents communaux, le CSFPT va aborder la question des agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles (ATSEM) qui ont vu leurs fonctions évoluer, ce qui mérite une analyse approfondie et sans doute des propositions d'évolution. Enfin, le sujet de la reconversion professionnelle, du reclassement, évoqué dans notre rapport « Demain, la fonction publique territoriale » mérite aussi d'être approfondi, ainsi que le statut des journaliers de La Réunion sur lequel le CSFPT travaillera en continuité avec le rapport sur les AOTM de Mayotte.

Etes-vous satisfait des suites données à votre rapport sur le temps de travail ?

Il est encore trop tôt pour le dire car le rapport est récent. Une présentation en a été faite aux syndicats qui ont pu donner un premier point de vue sur les différentes recommandations. Le gouvernement va réunir les employeurs publics pour discuter d'éventuelles mesures subséquentes au rapport. Quoiqu'il en soit, les réactions des uns et des autres montrent que des avancées sont possibles. En tout cas, je suis satisfait de constater que le débat sur certaines évolutions commence à s'engager dans une relative sérénité. Je rappelle enfin qu'un grand nombre de préconisations du rapport ne nécessite pas de textes législatifs et réglementaires, mais relève « seulement » de la gestion et du management. Il appartient aux exécutifs locaux, aux services de l'Etat ou aux employeurs hospitaliers de prendre les décisions opportunes dans le respect du dialogue social et de l'intérêt général. Vous l'aurez noté, le rapport souligne certaines insuffisances en la matière relevant d'abord de la responsabilité des employeurs qui ne doivent pas s'en abstraire !