

Discours de M. Dominique BAUDIS

SIGNATURE DE LA CHARTE POUR LA PROMOTION DE L'ÉGALITE ET
DE LA LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS DANS LA FONCTION PUBLIQUE

17 décembre 2013- Salle Bloch-Lainé, 139, rue de Bercy - 75012 Paris

SEUL LE PRONONCE FAIT FOI

Madame la Ministre, Mesdames, Messieurs,

C'est un plaisir d'être parmi vous pour signer la Charte pour la promotion de l'égalité et la lutte contre les discriminations dans la fonction publique avec Mme LEBRANCHU, ministre de Réforme de l'Etat, de la décentralisation et de la fonction publique.

La lutte contre les discriminations et la promotion de l'égalité sont au cœur des missions du Défenseur des droits et elles constituent des enjeux fondamentaux pour notre République.

Dans le domaine de l'emploi, les défis sont d'autant plus vastes qu'ils s'inscrivent dans un contexte de crise économique, environnementale et sociale.

Le rôle des employeurs publics, de par le nombre d'agents concernés comme du fait des devoirs qui s'attachent au service public, est déterminant. Ils se doivent d'être exemplaires.

Pour garantir et promouvoir l'égalité dans la fonction publique, notre institution s'attache à sensibiliser, à informer sur le droit de la non-discrimination et à développer des bonnes pratiques. Nous élaborons des démarches partenariales afin d'impliquer les acteurs de l'emploi public, qu'il s'agisse des recruteurs, des agents des services de ressources humaines, ou de ceux qui définissent le cadre d'intervention

En décembre 2008, la HALDE cosignait avec le ministre en charge de la fonction publique, la Charte pour la promotion de l'égalité dans la fonction publique.

Cette Charte constituait un engagement dans le sens des valeurs qui doivent guider l'action des administrations et des agents qui la composent : égalité, laïcité, impartialité, neutralité, principe de non-discrimination, respect des besoins des usagers.

Depuis 2008, des avancées ont été réalisées pour une plus grande égalité des chances dans l'accès à l'emploi public.

Mais la route est longue vers l'égalité. Des progrès sont encore attendus par exemple en matière de formation de l'encadrement, de mise en œuvre de dispositifs d'écoute et de prévention des partenaires sociaux.

Aujourd'hui, avec un ministre de plein exercice et une nouvelle Autorité, le Défenseur des droits, **réviser ce texte était une nécessité** pour traduire la volonté d'exemplarité de l'ensemble des employeurs publics.

Notre institution attend de la Charte qu'elle impulse une amélioration des pratiques de ressources humaines, dans l'ensemble de la fonction publique.

En effet, près de 20% des réclamations que nous recevons portent sur l'emploi public. 80% d'entre elles ont trait au déroulement de carrière. Les critères principaux de saisines sont état de santé / handicap pour 33%, l'origine pour 17%, et 8% pour la grossesse. Viennent ensuite les activités syndicales (7%), l'âge (6%) et le sexe (4%).

Par ailleurs, les résultats du Baromètre DDD-OIT sur la perception des discriminations au travail par les salariés et les agents publics confirment que la fonction publique est de moins en moins perçue comme protectrice.

Notre objectif commun est de rendre effective la Charte aux trois versants de la fonction publique en associant évidemment les partenaires sociaux à sa mise en œuvre.

L'engagement des partenaires sociaux est un levier essentiel dans la lutte contre les discriminations. Leur participation à la rédaction de ce texte traduit leur implication dans la lutte contre les discriminations et la promotion de l'égalité.

Les correspondants de la Charte, présents aujourd'hui, joueront un rôle essentiel dans sa mise en œuvre.

Ils participeront notamment à sa diffusion.

Ils verront, désormais, leur statut encadré par une lettre de mission, afin de les doter de moyens pour leur permettre d'accomplir leur mission.

Il s'agit de prévoir des formations adaptées, d'assurer la reconnaissance de leur action par leur administration, mais également d'être vigilants sur l'évolution de leur carrière.

Afin d'accompagner au mieux la diffusion de l'engagement, je rencontrerais dans le courant de l'année 2014, les ministres concernés, les présidents des Conseil supérieurs de la fonction publique territoriale et hospitalière ainsi que les partenaires sociaux...

Je propose, par ailleurs, qu'un bilan intermédiaire soit établi dans les 6 mois suivant la signature, afin d'évaluer les besoins de chacun et d'adapter nos contributions.

Pour contribuer à l'élaboration de ces plans d'actions, notre institution met à la disposition de l'ensemble des acteurs de l'emploi public, employeurs, partenaires sociaux et agents un ensemble d'outils en faveur de l'égalité de traitement dans la fonction publique.

De plus, les sessions de sensibilisation et formations seront désormais délivrées aux agents des agents des trois fonctions publiques.

Enfin, des enquêtes et études destinées à analyser les discriminations pour faire évoluer les pratiques RH dans la fonction publique se poursuivront. A l'instar de celle actuellement menée sur l'analyse des écarts de rémunérations entre hommes et femmes dans la fonction publique.

Pour conclure, je souhaite souligner que ce nouveau texte présente l'avantage d'aller au-delà d'une gestion des ressources humaines exempte de toute discrimination : il s'inscrit en effet dans une politique de cohésion sociale valorisant la qualité du service public, et c'est là un enjeu majeur de notre République. /.