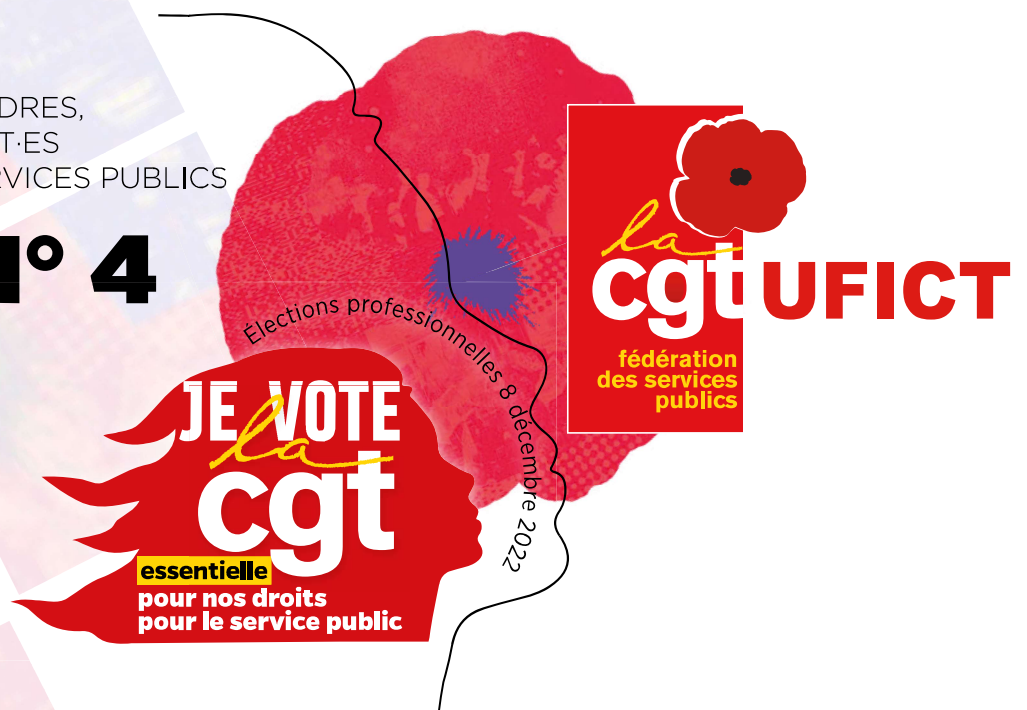


FICHE N° 4



RÉPRESSION, DISCRIMINATION CADRES

Agir face aux discriminations et aux actes de répression syndicale à l'encontre des cadres territoriaux-ales et les lanceurs d'alerte

Référence juridique :

Article 6 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 dite «Le Pors».

Un cadre général du droit de la non-discrimination est également prévu par la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008, ainsi que par les articles 225-1 et suivants du Code pénal.

Dans la fonction publique, les discriminations sont interdites à toutes les étapes du parcours professionnel : recrutement, mise à la retraite, affectation, licenciement, mutation, renouvellement de contrat, promotion professionnelle, titularisation...

Dans un contexte d'aggravation des conditions de travail générant du stress et de la souffrance au travail, les phénomènes de discrimination s'intensifient, le nombre de réclamations portant sur la prise en compte de l'état de santé, du handicap, de la situation de famille, ou de l'activité syndicale, lors des évaluations professionnelles se multiplient. Les cadres territoriaux-ales sont particulièrement exposés d'autant

plus s'ils-elles s'écartent des méthodes de management les plus rudes. La peur des représailles de la part de la direction est du reste la première cause de non-investissement dans l'activité syndicale. Ainsi, l'exercice d'un mandat syndical constitue un frein réel dans une carrière, notamment pour les cadres.

Il y a aussi un enjeu de «loyauté» dans la fonction publique territoriale («l'esprit d'entreprise» dont on parle dans le secteur privé). Le RIFSEEP (voir partie «Individualisation de la rémunération des cadres») officialise en quelque sorte la prime au comportement et fournit aux employeurs des outils pour discriminer encore davantage.

Selon la définition du Conseil économique et social en date du 13 juillet 2017, «Les discriminations recouvrent les écarts de rémunérations, les ralentissements de carrière, mais aussi les pratiques ouvertement répressives et les entraves à l'activité syndicale». Nous pouvons y ajouter aujourd'hui la lutte pour la protection des lanceurs d'alertes et du droit d'alerte.

Selon le sondage réalisé par l'UGICT paru en novembre 2019, «Lanceur d'alerte quand on est cadre», 36 % des cadres disent être témoins de pratiques illégales ou contraires à l'intérêt général. 42 % disent ne les avoir dénoncées à personne, 51 % considèrent qu'il y a des risques pour celles et ceux qui dénoncent de telles pratiques et, pour 42 % des cadres, le dispositif d'alerte est insuffisant quand il existe. La loi Sapin 2 du 9 décembre 2016 sur les lanceurs et lanceuses d'alerte est insuffisante. Elle les isole en les contraignant à saisir d'abord leur hiérarchie. Elle les empêche de solliciter syndicats et ONG pour porter leur alerte.

La directive européenne parue début octobre 2019 en donne la possibilité et doit être transposée avec une clarification du rôle des syndicats et des ONG, une protection réelle et des moyens pour le contrôle et l'exercice du droit.

L'engagement syndical ne doit pas être sacrificiel pour les cadres ni un frein à une carrière professionnelle.

L'UFICT-CGT REVENDIQUE :

- Une extension du droit syndical, fondamental, inaliénable pour toutes et tous ;
- La mise en place de plans de lutte contre toutes les formes de discriminations ou de répressions syndicales portant atteinte à ses militant-es ;
- L'établissement de véritables plans de prévention des risques psychosociaux dans chaque collectivité ;
- La création de garanties nouvelles, notamment par des créations d'emplois statutaires, permettant l'exercice plein et entier des mandats de représentant-es du personnel au sein des instances et en dehors.