



1 FO pour tous

Décembre 2016 - n°22

Sommaire :

Dossier du mois : Discrimination dans les recrutements de la
Fonction Publique

- 1) Vie quotidienne
- 2) Fiscalité
- 3) Social
- 4) Brève

(Rapport L'HORTY)

1) **Vie quotidienne** : Le service France Domaine devient la direction de l'immobilier de l'État

Comme annoncé en Conseil des ministres le 20 janvier 2016, le Gouvernement a décidé de donner une nouvelle impulsion à la politique immobilière de l'État (PIE) et de créer à cette fin une direction de l'immobilier de l'État (DIE) au sein de la DGFIP, Nathalie Marin a été nommée à la tête de cette nouvelle direction.

La création de la DIE vise à mieux incarner l'État propriétaire, la DIE assure, sous l'autorité du secrétariat d'État au budget, la présidence de la conférence nationale de l'immobilier public (CNIP). Elle définit la politique immobilière de l'État et de ses opérateurs et veille à sa mise en œuvre. Elle est responsable de l'élaboration d'une stratégie globale de pilotage du parc immobilier de l'État et de ses opérateurs et de la mise à disposition des outils permettant d'optimiser la gestion du parc.

Pour mettre en œuvre cette politique, elle pilote le réseau des responsables de la politique immobilière de l'État en région qui assistent les préfets de région dans la définition et l'exécution des schémas stratégiques en région.

Elle anime également les services locaux du domaine implantés sur tout le territoire en charge de l'exécution des opérations immobilières et de la gestion domaniale.

[Communiqué de presse du 23 septembre 2016 annonçant la création de la DIE](#)

2) **Fiscalité** :

- **Revenus mobiliers et plus-values mobilières**

Un dirigeant exerçant ses fonctions dans plusieurs sociétés qui, à l'occasion de son départ à la retraite, cède les titres qu'il possède dans ces sociétés, peut bénéficier d'un abattement fixe de 500 000 € par société vendue (avant abattement pour durée de détention 50 % de 1 à 4 ans, 65 % de 4 à moins de 8 ans, 85 % à partir de 8 ans).

[Article 150-0 D ter du CGI](#)

- **Le CNDFIP lance sa lettre d'information**

En septembre 2016, le Centre National de Documentation des Finances Publiques a lancé sa 1ère lettre d'information bimestrielle.

Le dossier principal du n° 1 de CNDFIP-ACTU est consacré à la responsabilité des comptables.

[Ulysse/documentation/centre-national-de-documentation](#)

3) **Social** : Contrat de travail

La Cour de cassation admet que la disparité du coût de la vie entre des zones géographiques constitue un critère objectif et pertinent propre à justifier une différence de rémunération entre salariés d'une même entreprise.

[Cass. Soc. 14-09-2016, n° 15-11.386 FS PBR1](#)

4) **Brève** : Étude des services des Douanes

Concrètement, les Douanes constatent l'émergence d'un premier groupe de 4 régions de taille intermédiaire, plus homogènes en termes de commerce extérieur. Le Grand-Est, avec 13,3 % des exportations et 11 % des importations, est désormais comparable à l'Auvergne-Rhône Alpes, aux Hauts de France et au Midi-Pyrénées-Languedoc-Roussillon. Un deuxième groupe englobe 7 régions, avec un poids plus faible dans les échanges (entre 3 % et 7%). Celui-ci est composé des nouvelles régions (Normandie, Occitanie et Bourgogne-Franche-Comté) qui font désormais jeu égal avec les régions sans changement de périmètre (PACA, Pays de Loire, Centre-Val-de-Loire et Bretagne). « *En dernière position, viennent la Corse et les DOM dont le poids dans les échanges de la France est modeste et marqué par un déséquilibre en faveur des importations* ».

Les flux commerciaux restent néanmoins dominés par la région Île-de-France qui concentre 18,7 % des exportations et 26,29 % des importations française en 2015.

http://lekiosque.finances.gouv.fr/fichiers/etudes/tableaux/ee_67.pdf

Le rapport de M. L'HORTY a le mérite de susciter le débat autour des risques de discrimination dans les recrutements de la Fonction Publique. Le critiquer dans sa forme est un exercice difficile car il est le fruit d'un travail scientifique rigoureux, même si nous aurions apprécié qu'il aille plus loin dans la prise en compte des réalités sociales débouchant sur des inégalités d'accès à la Fonction Publique.

Recrutement et discrimination

Les données introductives du rapport sont les suivantes :

- 1/4 des recruté(e)s sont des titulaires
- 2/3 des titulaires sont recrutés par concours.

Aboutissant à faire dire au rédacteur du rapport que 1/6 ($\frac{1}{4} \times \frac{2}{3} = \frac{2}{12} = \frac{1}{6}$) des recrutements se font par concours.

FO souligne que tous les recrutements ne peuvent être traités indistinctement, car ils ne sont pas égaux :

- D'un point de vue du régime juridique d'emploi (fonctionnaires, contractuels).
- D'un point de vue des besoins R.H. (niveau, durée, cause) du recrutement.

La synthèse faite par le rapport : la « marginalité du concours » articulée à l'existence de discriminations pourrait nous emmener vers une vision paradoxale et confuse de la réalité.

L'accessibilité à l'emploi public

Force Ouvrière considère que la Fonction Publique doit être également accessible à l'ensemble des Français, des ressortissants des États Membres de l'Union Européenne et de l'EEE [Espace Économique Européen est une union économique rassemblant 31 États européens : les 28 États membres de l'Union européenne (UE), et trois des quatre États membres de l'Association européenne de libre-échange (AELE)] selon le droit existant.

L'objectif essentiel étant de recruter les meilleurs pour assurer le meilleur Service Public.

La diversité est un objectif sous-jacent pour lutter contre les discriminations mais ne saurait constituer une fin en soi ; si les politiques de recrutement se focalisent sur l'idée d'une fonction publique à l'image de la société, elles contrarieraient rapidement le principe « les meilleurs pour le meilleur ». L'article 6 de la Déclaration des Droits de l'Homme et du Citoyen ne postule pas que les emplois publics devraient refléter la composition du corps social.

En conséquence, il serait injuste d'accuser le concours de faire obstacle à l'entrée dans les métiers publics. La Fonction Publique ne peut résoudre des maux dont elle n'est pas responsable. L'échec social génère de l'échec scolaire, lequel se traduit hélas dans la réussite aux examens et aux concours.

Ces derniers seraient-ils discriminants ?

Notre organisation syndicale se méfie des constats qui aboutissent au gré de dialectiques discutables à remettre en cause le recrutement par concours et, de fait, l'emploi statutaire. Principe qui ne méconnaît pas la nécessité

d'un recrutement à dimension sociale comme le recrutement en catégorie C (Échelle 3- grade C1 (PPCR à/c du 01/01/2017)) sans concours.

Le rapport de M. L'HORTY essaie de montrer comment des processus discriminatoires peuvent entraver la recherche d'une diversité de talents et de mérites notamment en utilisant la méthode des testings et en déduisant des résultats quels candidats auraient les moins de chances de réussir.

Force Ouvrière considère qu'il y a matière à confronter l'analyse du recrutement dans la Fonction publique à un contexte plus large, celui de la recherche d'emploi en général, notamment en comparant les recrutements Publics/Privé sur des postes équivalents. Il serait intéressant d'établir les liens entre certains facteurs : catégories socioprofessionnelles d'origine, lieu de résidence, sexe, etc avec la réussite scolaire puis l'accès à l'emploi.

Sans oublier de pondérer chacun des groupes sociaux présents aux phases de recrutement dans la Fonction Publique au regard de leurs places respectives dans la société française.

Sans oublier le contexte : il est en effet évident que la faiblesse du nombre de recrutements, « *la contraction des volumes* », dit le rapport, accroît la sélectivité et les phénomènes d'éviction.

Le dossier de presse diffusé par le ministère joue avec le feu...

FO considère qu'engager un débat sur l'auto-reproduction prétendue des fonctionnaires entre eux en avançant le chiffre de 33 % des fonctionnaires enfants de parents fonctionnaires est dangereux.

C'est jouer les pompiers incendiaires.

Une ambiguïté fréquente du gouvernement qui « défendrait » les agents publics tout en les montrant du doigt.

Ne pas oublier le contexte économique et social

Pour finir, la Fonction Publique n'est pas imperméable à la situation économique et sociale ambiante (chômage en augmentation, revenus des agents publics dégradés, classe moyenne sacrifiée par les politiques d'austérité, le taux de pauvreté explose).

Il nous paraît, hélas, compréhensible que la tension et la compétition entre les individus et les groupes sociaux augmentent de concert.

Ce rapport montre avant tout que développer le service public et l'emploi public en temps de crise est un rempart contre le décrochage social. Ce que reconnaît une officine libérale comme l'OCDE.

FORCE OUVRIERE revendique clairement l'ouverture des postes indispensables pour fournir le meilleur service public à nos concitoyens.