

# Fonction publique: un droit disciplinaire qui pose problème

Il vaut mieux travailler dans la fonction publique que dans le privé. A travail égal, on est dans la plupart des cas mieux payé, et surtout, on bénéficie d'une sécurité de l'emploi qui permet de construire sa vie (et sa petite maison) en suivant un plan tracé du début de la carrière jusqu'à la retraite. Pourtant, même au paradis de la fonction publique, il est des situations où les droits fondamentaux sont gravement compromis. Ainsi le harcèlement moral existe à l'Etat comme dans le privé, à tel point que le ministère de la Fonction publique, soucieux entre autres d'améliorer «le bien-être au travail», vient de créer une division «prévention santé» qui risque fort d'être bientôt débordée.

Il est un domaine dans lequel l'Etat montre un très mauvais exemple: celui du droit disciplinaire, source de discriminations insoupçonnées.

Alors que depuis 2009, le secteur privé ne connaît plus que le régime unique des «salariés» qui a mis fin à la distinction entre «ouvriers» et «employés», l'Etat continue à distinguer entre fonctionnai-

res et employés, qui jouissent d'un statut spécifique très protecteur, et «salariés de l'Etat» (anciennement «ouvriers») qui relèvent simplement du Code du Travail, et dont les droits et les devoirs sont fixés dans un contrat collectif.

Les premiers bénéficient, en cas de manquement présumé à leur devoir, d'une procédure offrant du moins sur le papier des garanties juridiques assez développées: une enquête à charge et à décharge effectuée par un «commissaire du gouvernement chargé de l'instruction disciplinaire», indépendant de l'administration dont relève l'intéressé(e), et selon la gravité du cas, une comparution devant un «conseil de discipline» dont les séances sont en principe publiques et dont les débats sont contradictoires et, enfin, la possibilité d'un recours devant une juridiction administrative.

Alors que ces fonctionnaires et ces employés ont le temps de recourir à un avocat et de préparer leur défense, les simples «salariés» n'ont droit qu'à bien peu de garanties procédurales. L'Etat s'en remet

aux «enquêtes» de l'administration dont ils dépendent. Leur dossier monté (forcément à charge) par leur administration est transmis au ministère de la Fonction publique qui ne fait qu'entériner une décision prise de facto par le directeur de l'administration dont relève le salarié.

C'est ainsi qu'au pire un «licenciement pour faute grave» peut être prononcé par un fonctionnaire du ministère de la Fonction publique qui n'a même pas vu l'intéressé(e), l'entretien préalable étant confié à des agents subalternes.

On observera que dans le secteur privé, cela ne se passe pas autrement, que les garanties offertes par le Code du Travail sont souvent illusoire, que les syndicats n'empêchent que rarement un patron de «se débarrasser» d'un salarié et que le recours devant le Tribunal du Travail ne rend presque jamais l'emploi à celui qui a été licencié abusivement.

Les conséquences d'un licenciement «pour faute grave» dans la fonction pu-

blique sont cependant autrement plus lourdes que dans le privé.

Non seulement, la personne licenciée n'aura de fait plus la possibilité de postuler à un emploi public, mais dans l'esprit des gens, pour être mis(e) à la porte par l'Etat, il faut avoir commis une faute énorme, ce qui fait qu'une telle personne aura aussi beaucoup plus de mal à retrouver un emploi dans le secteur privé.

La Ligue des Droits de l'Homme, qui a accompagné ces derniers temps plusieurs agents de l'Etat dans leur douloureux «parcours disciplinaire», mènera en 2017 une réflexion approfondie sur le droit disciplinaire dans la fonction publique, avec les syndicats, pour faire cesser l'arbitraire qui caractérise actuellement le traitement des «salariés de l'Etat» et pour renforcer plus généralement la protection de tous les salariés face au licenciement abusif.

CLAUDE WEBER,

LIGUE DES DROITS DE L'HOMME

