



MINISTÈRE DES AFFAIRES SOCIALES ET DE LA SANTÉ
MINISTÈRE DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI, DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE
MINISTÈRE DES FAMILLES, DE L'ENFANCE ET DES DROITS DES FEMMES
MINISTÈRE DE LA VILLE, DE LA JEUNESSE ET DES SPORTS

**EXAMEN PROFESSIONNEL POUR L'ACCÈS AU GRADE DE SECRÉTAIRE ADMINISTRATIF DE
CLASSE EXCEPTIONNELLE RELEVANT DES MINISTÈRES CHARGÉS DES AFFAIRES SOCIALES
AU TITRE DE L'ANNÉE 2016**

MARDI 31 MAI 2016

de 13h00 à 17h00 (horaire métropole)

ÉPREUVE ÉCRITE D'ADMISSIBILITÉ : (durée : 4 heures – coefficient 1)

Rédaction à partir d'un dossier à caractère professionnel, d'une note permettant de vérifier les qualités de rédaction, d'analyse, de synthèse du candidat, ainsi que son aptitude à dégager des solutions appropriées. Le dossier peut comporter des graphiques ainsi que des données chiffrées. Il ne peut excéder trente-cinq pages (un seul sujet).

SUJET

Votre cheffe de service doit présenter au Préfet, pour une réunion des chefs de service, la politique de lutte contre les discriminations au sein des ministères sociaux.

A partir des documents joints, vous rédigerez une note à son intention présentant la politique menée dans la fonction publique en matière de lutte contre les discriminations et les résultats et avancées possibles au sein des Ministères sociaux.

IMPORTANT : Dès la remise du sujet, les candidats sont priés de vérifier la numérotation et le nombre de pages du dossier documentaire.

Examen professionnel de secrétaire administratif de classe exceptionnelle - Session 2016

Documents joints :

Document n°1	Article du Monde du 3 février.2014	pages 1 à 2
Document n°2	Extraits de la charte pour la promotion de l'égalité et la lutte contre les discriminations dans la fonction publique (textes de référence).	page 3
Document n°3	Extraits de la charte pour la promotion de l'égalité et la lutte contre les discriminations dans la fonction publique.	pages 4 à 8
Document n°4	Extraits de bilan de la charte pour l'égalité et pour la lutte contre les discriminations – bilan des réclamations du défenseur des droits.	pages 9 à 11
Document n°5	« Décryptage : une politique dans un processus d'amélioration continue », Acteurs magazine, mars-avril 2016 n°173.	pages 12 à 14
Document n°6	Extraits du bilan social des ministères sociaux-2014.	pages 15 à 20
Document n°7	Plan d'action diversité des ministères chargés des affaires sociales-2015-2016.	pages 21 à 25
Document n°8	Le label diversité dans la fonction publique- 4 février2016.	pages 26 à 27
Document n°9	Extraits du document Égalité-Citoyenneté du 6 mars 2015.	page 28 à 30

Un tiers des salariés disent être victimes de discriminations

Le Monde.fr | 03.02.2014 à 20h38 • Mis à jour le 04.02.2014 à 10h34

Trois actifs sur dix se disent concernés. Selon le 7^e baromètre IFOP du Défenseur des droits et de l'Organisation internationale du travail, publié lundi 3 février, 31 % des agents de la fonction publique et 29 % des salariés du privé déclarent être victimes de discriminations.

Des résultats à peu près équivalents à ceux de l'an dernier, mais en augmentation par rapport à 2012 (respectivement 26 % et 28 % dans le public et dans le privé). Un salarié sur deux déclare par ailleurs avoir été témoin de discriminations au travail (51 % dans le public, 56 % dans le privé).

- **L'efficacité des syndicats moins reconnue**

La « crise » et le « chômage » expliquent cette augmentation pour huit actifs sur dix (78 % des fonctionnaires et 82 % des salariés). Face aux discriminations, près de 40 % des victimes avouent ne pas avoir réagi, souvent par résignation (75 % dans le public, 65 % dans le privé). Près d'un tiers des salariés du privé (29 %) indiquent aussi avoir eu peur des représailles. La proportion de salariés qui déclarent n'avoir rien fait est plus importante chez les moins de 35 ans (54 % pour le secteur public, 50 % pour le privé).

L'efficacité des syndicats pour contribuer à lutter contre les discriminations est majoritairement reconnue, notamment par les agents de la fonction publique (à 58 %, contre 47 % pour les salariés du privé). Néanmoins, elle est moins citée cette année que lors du baromètre de 2012, et ce quel que soit le secteur concerné (- 12 points dans la fonction publique et - 17 points dans le secteur privé).

- **Origine, religion et apparence physique : discriminations en progression**

Le genre et la maternité sont les principaux critères de discrimination cités par ceux qui s'en disent victimes. Les femmes sont d'ailleurs plus nombreuses à affirmer être concernées. Salariés du secteur privé et du public se distinguent ensuite. Dans les entreprises, l'origine ethnique est le deuxième critère de discrimination mis en avant. Il est beaucoup plus cité qu'auparavant (+ 10 points comparé à décembre 2012), tout comme les convictions religieuses (13 points supplémentaires).

Pour les agents du public, l'apparence physique arrive en seconde position. Là aussi la progression est forte par rapport au baromètre de 2012 (+ 9 points dans le public et + 6 dans le privé). C'est aussi l'apparence physique « non conventionnelle » qui est vue par les actifs comme le principal inconvénient pour l'embauche et l'évolution professionnelle des jeunes.

- **Hiéarchies et discriminations**

Dans le privé comme dans le public, les situations de discrimination ont lieu le plus souvent dans le cadre de relations hiérarchiques avec un supérieur direct.

- **Les mesures de lutte autoritaires jugées moins efficaces**

Pour lutter contre les discriminations, les actifs attendent des mesures directement dirigées vers les jeunes telles l'alternance de périodes de formation et de travail ou l'aide au développement du réseau professionnel. Pour eux, envisager des mesures plus autoritaires à destination des employeurs serait moins efficace.

Document n°2 :

Extraits charte pour la promotion de l'égalité et la lutte contre les discriminations dans la fonction publique, 17 décembre 2013

Extraits : Charte pour la promotion de l'égalité et la lutte contre les discriminations dans la fonction publique , 17 décembre 2013

Charte pour la promotion de l'égalité et la lutte contre les discriminations dans la fonction publique –

Les textes de référence

- *Convention de sauvegarde des Droits de l'Homme et des Libertés fondamentales*
- *Loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires*
- *Loi organique n°2011-333 du 29 mars 2011 relative au Défenseur des droits*
- *Loi n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées*
- *Loi n°2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses mesures d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations*
- *Code pénal : articles 222-33, 225-1 à 225-4 et 432-7 relatifs au harcèlement sexuel et aux discriminations*
- *Protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, 8 mars 2013*

Les discriminations prohibées par la loi

• **Article 6, loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires**
« Aucune distinction, directe ou indirecte, ne peut être faite entre les fonctionnaires en raison de leurs opinions politiques, syndicales, philosophiques ou religieuses, de leur origine, de leur orientation ou identité sexuelle, de leur âge, de leur patronyme, de leur état de santé, de leur apparence physique, de leur handicap ou de leur appartenance ou de leur non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie ou une race. »(...)

« Les dispositions du présent article sont applicables aux agents non titulaires de droit public. »

• **Article 6 bis**

« Aucune distinction, directe ou indirecte, ne peut être faite entre les fonctionnaires en raison de leur sexe. »

• **Article 225-1, Code pénal**

« Constitue une discrimination toute distinction opérée entre les personnes physiques à raison de leur origine, de leur sexe, de leur situation de famille, de leur grossesse, de leur apparence physique, de leur patronyme, de leur état de santé, de leur handicap, de leurs caractéristiques génétiques, de leurs mœurs, de leur orientation ou identité sexuelle, de leur âge, de leurs opinions politiques, de leurs activités syndicales, de leur appartenance ou de leur non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, une race ou une religion déterminée. »

Document n°3 :

Extraits de la charte pour la promotion de l'égalité et la lutte contre les discriminations dans la fonction publique

1. Un engagement fort du Président de la République : développer l'apprentissage dans la fonction publique

Les administrations publiques peuvent recourir à l'apprentissage depuis la loi du 17 juillet 1992.

Pour les jeunes de 16 à moins de 26 ans, le contrat d'apprentissage constitue une opportunité de suivre une formation sanctionnée par un diplôme et d'acquérir des compétences professionnelles par l'exercice d'un métier, ceci tout en percevant une rémunération.

L'apprentissage demeure cependant peu développé dans la fonction publique. 12 700 apprentis ont été recensés en 2012 (contre 2 600 en 2001), dont 11 100 pour la fonction publique territoriale, 700 dans la fonction publique de l'État et 900 dans la fonction publique hospitalière.

Afin de donner une impulsion nouvelle à ce dispositif et d'ouvrir la fonction publique à l'apprentissage, le Président de la République a fixé des objectifs de recrutement ambitieux, en ce qui concerne l'État, au cours de la grande conférence sociale de 7 et 8 juillet 2014. Ainsi, les services de l'État et ses opérateurs devront avoir recruté plus de 4 000 apprentis à la fin de l'année 2015 et 10 000 au terme de l'année 2016.

Pour favoriser la mise en œuvre de ce plan de développement, le Gouvernement a décidé de lever le frein budgétaire résultant de la prise en compte des recrutements d'apprentis dans les plafonds et schémas d'emplois ministériels et de mettre en place un fonds destiné à financer la rémunération et la formation des apprentis en 2015 et 2016. Une instruction DGAFP/Direction du Budget en date du 12 mai 2015 a précisé les modalités de cet accompagnement financier.

Préalablement, le ministre du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social et la ministre de la Décentralisation et de la Fonction publique avaient signé une circulaire en date du 8 avril 2015 afin de procéder à une actualisation des modalités de mise en œuvre de l'apprentissage au sein des trois versants de la fonction publique. Pour répondre aux questions des services de ressources humaines de la fonction publique de l'État, un guide pratique à leur attention a été publié à cette même date.

Le Premier ministre a confié à M. Jacky Richard, ancien directeur général de l'administration et de la fonction publique et vice-président de la section du rapport et des études au Conseil d'État, la mission de coordonner la mise en œuvre du plan de développement de l'apprentissage dans la fonction publique. La mission confiée à Jacky Richard comporte deux volets. Tout d'abord, coordonner la mise en œuvre et assurer le suivi d'ensemble du plan, en lien avec la Direction générale de l'administration et de la fonction publique, les associations d'employeurs territoriaux et hospitaliers et les ministères, y compris sur les volets formation.

Ensuite, élaborer des propositions pour faciliter l'intégration de la fonction publique pour les jeunes ayant bénéficié de contrats en apprentissage qui le souhaitent.

Ce rapport, remis au Premier ministre le 20 mai 2015, développe une série de propositions qui ont pour partie d'entre elles déjà été mises en œuvre notamment la signature le 12 mai 2015 d'une convention d'engagements avec l'Association des régions de France et l'envoi le même jour d'une instruction du Premier ministre en vue de piloter la mise en œuvre de ce plan au plus près du terrain, au moyen d'une coordination assurée par les préfets et les recteurs en partenariat étroit avec les conseils régionaux. Les autres propositions, notamment celles relatives au développement de passerelles entre l'entreprise et la fonction publique, seront soumises à la concertation avec les employeurs et les organisations syndicales dans les prochains mois.

Les enjeux de ce grand chantier ont fait l'objet des premières rencontres interprofessionnelles de l'École du management et des RH, en avril 2015.

2. Un recrutement dans la fonction publique plus ouvert, notamment aux jeunes, et plus à l'image de la société française

2.1 Les 25 classes préparatoires intégrées (CPI)

En 2013-2014, 25 classes préparatoires intégrées (CPI) étaient ouvertes au sein des écoles de service public de l'État, pour 488 bénéficiaires.

Ces classes ont pour objet d'aider des étudiants (48 % des admis) ou des demandeurs d'emploi de condition modeste (48 % des admis, auxquels il convient d'ajouter 4 % de personnes titulaires d'un contrat de travail conclu à titre précaire) à préparer les concours externes de la fonction publique, en leur apportant un soutien pédagogique renforcé, un appui financier, la compétence d'un tuteur et des facilités d'hébergement (quand cela est possible). Le taux de réussite aux différents concours de la fonction publique s'est établi pour les élèves sortant de CPI en 2014 à 47 %. 24 % de ces élèves ont par ailleurs réussi le concours spécifiquement préparé par la CPI à laquelle ils appartiennent.

Ainsi placées auprès de l'école de service public dont le candidat vise l'accès, les CPI s'appuient sur les moyens pédagogiques propres à l'école et sur les conventions conclues avec d'autres établissements d'enseignement supérieur, indispensables pour garantir le suivi et le contenu pédagogique de la formation attendue.

Dans le souci de garantir plus encore l'ouverture de la fonction publique à la diversité, il est apparu nécessaire de redonner une impulsion nouvelle aux CPI dans leur démarche de promotion de l'égalité des chances et d'accès de tous à la fonction publique, d'accroissement de la mixité sociale attendue dans les recrutements opérés et, plus largement, d'insertion professionnelle.

La feuille de route « Égalité et citoyenneté » présenté par le Premier ministre, lors du comité interministériel du 6 mars 2015, entend répondre à cet objectif en prévoyant de porter à 1.000 le nombre de candidats devant être accueillis dans les CPI. Par lettre en date du 9 avril 2015, la ministre en charge de la fonction publique a invité les autres ministres à augmenter de 25 % les places ouvertes dans les CPI dont ils ont la responsabilité dès la rentrée de septembre 2015, l'objectif des 1 000 places devant être atteint à la rentrée 2016.

A l'automne 2015, un travail de concertation sera engagé avec les services de ressources humaines et les opérateurs de formation afin de conforter le dispositif et de mieux le faire connaître auprès des publics bénéficiaires. A cette occasion, il sera envisagé de déployer le dispositif auprès d'écoles qui ne proposent actuellement pas de CPI.

2.2 Les allocations pour la diversité

Depuis la rentrée 2007-2008, les allocations pour la diversité dans la fonction publique ont pour objet d'apporter à des étudiants ou des demandeurs d'emploi, une aide de 2 000 euros pour préparer des concours de catégorie A ou B. Celle-ci est accordée sous conditions de ressources et de mérite.

En 2013-2014, 1 276 allocations ont été accordées. 422 d'entre elles ont bénéficié à des élèves de CPI (soit 86% de l'effectif total de ces classes) et 854 ont été accordées par les préfets de toutes les régions de France à des étudiants préparant des concours de catégorie A ou B soit dans le cadre d'un centre de formation (IPAG/CPAG notamment), soit par correspondance (principalement par le CNED).

Pour l'année 2014/2015, 1 350 allocations ont été versées qui se répartissent de la manière suivante : 456 en faveur d'élèves de CPI et 894 pour d'autres bénéficiaires.

2.3 Le PACTE (parcours d'accès aux carrières de la fonction publique territoriale, hospitalière et d'État)

Le PACTE (Parcours d'accès aux carrières de la fonction publique territoriale, hospitalière et d'État) est un processus de recrutement ciblé sur les jeunes de moins de 26 ans, peu qualifiés ou n'ayant pas le niveau du bac, qui leur donne l'opportunité de suivre une formation en vue d'acquérir une qualification, un titre ou un diplôme. Un contrat en alternance de un à deux ans leur est proposé par une administration, au terme duquel, après évaluation concluante de leurs compétences, les jeunes sont titularisés.

Destiné à des jeunes qui se sont éloignés du système éducatif, ce dispositif vise à lutter contre le phénomène des surdiplômés et à réaliser la meilleure adéquation possible entre le profil des jeunes bénéficiaires et les emplois proposés. Depuis 2006, plus de 3 000 jeunes ont pu être recrutés au moyen de cette procédure dans la fonction publique de l'État, dont 288 en 2014, soit 5,11 % du total des recrutements effectués au cours de l'année considérée. Le taux de titularisation de ces agents est de 70 à 75 % en moyenne

Par ailleurs, les recrutements sans concours ont été développés pour faciliter l'accès aux non diplômés au premier grade des corps de la catégorie C. Entre 2009 et 2014, 6 822 recrutements ont ainsi été effectués dans ce cadre par la fonction publique de l'État - dont 1 057 pour l'année 2014 (18,75 % du total des recrutements de l'année).

2.4 La révision générale des contenus de concours

La rénovation des règles qui régissent les concours a été menée dans un souci de simplification en vue d'un recrutement plus efficace, plus rapide et en adéquation avec l'expression des besoins et la satisfaction des employeurs publics et des usagers. Il s'agit d'offrir aux nouveaux entrants et aux agents publics, dans le respect du principe de l'égal accès aux emplois publics, des perspectives de carrière et de garantir la promotion sociale, d'assurer les conditions d'une plus grande ouverture, d'une diversité des profils, d'une meilleure prise en compte de l'expérience et des compétences de chacun pour faciliter la mobilité et l'adaptabilité aux métiers en devenir. Depuis près de six ans, la démarche de rénovation des concours a produit des résultats très encourageants en termes qualitatifs comme quantitatifs. Cette réforme visait à faire en sorte que les recruteurs publics ne sélectionnent plus uniquement les futurs agents publics sur leurs connaissances, mais sur les compétences professionnelles attendues par l'État et ses usagers.

Au 31 décembre 2014, plus de 1 000 voies de recrutement ont été réformées, en y incluant les textes pris dans le cadre de la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire. Les nouvelles procédures prévoient dans la plupart des cas, pour les concours internes, la troisième voie, ainsi que les examens professionnels de changement de corps ou de grade, une épreuve de reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle (RAEP) – 594 à ce jour. Introduite dans le statut général des fonctionnaires par la loi n° 2007-148 du 2 février 2007 de modernisation de la fonction publique, la RAEP revêt une importance grandissante, et son introduction dans les textes relatifs à la promotion interne a incontestablement donné une impulsion à la professionnalisation du recrutement et de l'avancement des agents publics.

Les actions de formation des jurys se sont dans le même temps développées. Elles visent à former les jurys aux techniques de conduite d'entretien et à l'élaboration de grilles d'évaluation pour apprécier les qualités des candidats. Pour accompagner cette réforme, un guide à l'attention des présidents et membres des jurys a été diffusé par DGAFP en 2010. Il a été remis à jour en septembre 2015 pour rappeler la priorité de lutte contre les discriminations réaffirmée lors du Comité international « Égalité et citoyenneté » du 6 mars 2015.

Par ailleurs, une mission d'évaluation au regard des risques de discrimination et portant sur les différentes voies de recrutement (concours externe et 3ème concours, recrutements sans concours, voie contractuelle) dans les trois versants de la fonction publique (État, territoriale et hospitalière) a été confiée cette année à une personne qualifiée. Les conclusions de cette étude qui seront rendues dans le courant du second semestre 2016 contribueront au bilan de cette action.

3. La diffusion des valeurs de la République auprès des agents de la fonction publique

La formation professionnelle tout au long de la vie des agents publics constitue un axe prioritaire de la gestion des ressources humaines de la fonction publique.

La circulaire du 1er octobre 2014, relative aux priorités interministérielles fixées à la formation professionnelle des agents de l'État, a fixé la sensibilisation à la diversité, à la prévention et au traitement des discriminations comme première priorité en termes de formation initiale, pour la période 2015-2017.

La définition de cette priorité a été complétée par la circulaire du 9 avril 2015 qui y ajoute la transmission du principe de laïcité et son corollaire, le principe de neutralité, afin de favoriser leur respect dans les services publics.

3.1 Un module de sensibilisation à la diversité et la lutte contre les discriminations mis en place obligatoirement pour tout nouvel agent de la fonction publique de l'État à partir de 2015

Le Comité interministériel de lutte contre le racisme et l'antisémitisme a prévu, en février 2013, la mise en place d'un module de formation (initiale ou prise de poste) commun à tous les nouveaux agents de la fonction publique de l'État, fonctionnaires ou contractuels. Ce module obligatoire doit porter « *d'une part sur les valeurs de la République, les Droits de l'Homme, la lutte contre les préjugés, d'autre part sur les comportements qui seront attendus d'eux à cet égard dans l'exercice de leurs fonctions* ».

La Délégation interministérielle à la lutte contre le racisme et l'antisémitisme (DILCRA) et la Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) ont été chargées par le Premier ministre de co-piloter le dispositif. Après des travaux menés, en 2013, au sein d'un comité pédagogique composé de la DILCRA, de la DGAFP, du Défenseur des droits, de la Police, de l'Institut de la gestion publique et du développement économique (IGPDE) et de diverses associations, la maîtrise d'ouvrage a été déléguée à l'Institut régional d'administration (IRA) de Nantes (sous la responsabilité conjointe de la DGAFP et de la DILCRA). Ce dernier est accompagné par une agence spécialisée dans ce domaine pour élaborer le module « Sensibilisation à la diversité et à la lutte contre les discriminations », dispensé aux primo-entrants, le module de formation de formateurs internes chargés d'animer l'action de sensibilisation, ainsi que les différents supports de formation s'y rapportant.

Ce module a été conçu sur le fondement d'une durée de 6 heures. Afin de permettre à chaque formateur d'adapter le module à son propre contexte, dans la limite de la prise en compte des objectifs de la sensibilisation, les séquences pédagogiques ont été pensées sous la forme de « blocs » modulaires.

Ce module comprend ainsi deux parties :

- prendre conscience des stéréotypes et les préjugés, pour parvenir à davantage d'égalité, avec : la présentation des enjeux de la politique de lutte contre les discriminations illustrée par un message vidéo de la ministre de la Décentralisation et de la Fonction publique ; des mises en situation et jeux de rôles, de courts films d'animation permettant de prendre conscience des stéréotypes, préjugés et représentations présents chez chacun d'entre nous ; quelques techniques simples pour neutraliser les stéréotypes ;
- agir comme agent-e de la fonction publique pour promouvoir la diversité et prévenir les discriminations au travers de définitions et dates essentielles et du cadre juridique et le rappel des obligations déontologiques des agents publics.

Mi-mars 2015, 70 formateurs avaient été formés. Cinq nouvelles sessions de formation de formateurs sont prévues en 2015 :

- à Nantes : les 24, 25 et 26 juin ; les 8, 9 et 10 juillet ; les 22, 23 et 24 septembre 2015.
- à Lyon : les 15, 16 et 17 septembre ; les 5, 6 et 7 octobre 2015.

Les actions de sensibilisation à destination des agents nouveaux entrants dans la fonction publique de l'État ont commencé dans les écoles de service public et les administrations dès le premier trimestre 2015 : près de 500 agents ont déjà été formés. L'objectif est de former la totalité des nouveaux entrants dans la fonction publique de l'État, dans le cadre des écoles de service public ou des formations prise de poste.

Ce module s'articulera avec les formations « diversité – lutte contre les discriminations » déjà développées dans certains ministères, par exemple ceux ayant déjà obtenu le Label Diversité (ministères économiques et financiers ; ministères sociaux). Il a vocation à être décliné, par la suite, en action de formation continue des agents.

3.2 Des formations à la pratique de la laïcité

Le plan du 17 avril 2015 « La République mobilisée contre les racisme et l'antisémitisme » renforce l'engagement pris par la ministre en charge de la fonction publique lors de son déplacement à Lyon en février 2015. A cette occasion, elle a fixé comme objectif de développer de façon systématique des formations dédiées à la pratique de la laïcité dans l'ensemble des écoles de service public.

Une circulaire du 9 avril 2015 a ainsi défini les principes de laïcité et de neutralité des agents publics comme nouvelle priorité à la formation professionnelle des agents de l'État dès l'année 2015, dans les champs de la formation initiale et de la formation continue et pour une période de trois ans.

Afin de faciliter la mise en oeuvre de cette action, deux modules de formation relatifs à l'application du principe de laïcité et à sa mise en perspective, tant sur le plan historique que juridique, seront développés, l'un en e-learning et l'autre en présentiel, par le réseau des écoles de service public (RESP) et par le bureau des cultes du ministère de l'Intérieur qui pratique déjà des formations en présentiel dans certaines écoles de service public.

S'agissant de la formation continue des agents publics, cette priorité pourra être déclinée dans le cadre de modules dédiés dans les services directement confrontés aux enjeux de la laïcité ou bien faire l'objet d'un volet particulier au sein de formations plus générales.

Document n°4 :

Extraits bilan charte pour l'égalité et pour la lutte contre les discriminations – Bilan des réclamations Défenseur des droits

Bilan des réclamations et décisions du Défenseur des droits relatives aux discriminations dans la fonction publique

Il ne s'agit pas, à partir des saisines du Défenseur des droits, de dresser le portrait absolument fidèle des discriminations au sein de la fonction publique : les réclamations ne fournissent qu'une image partielle des discriminations qui se déploient. Néanmoins, le flux et la nature des réclamations reçues par le Défenseur permettent de convaincre de la nécessité d'une véritable politique antidiscriminatoire et les indications qualitatives fournies de cibler davantage des questions peu traitées jusqu'ici concernant par exemple telle ou telle catégorie de personnel.

1. Bilan des réclamations et de l'instruction du Défenseur des droits

- Un nombre de réclamations toujours élevé au regard du secteur privé

Depuis la signature de la nouvelle Charte le 17 décembre 2013, **le nombre des réclamations d'agents des trois fonctions publiques pour discrimination reçues au siège reste stable à un niveau relativement élevé** (800 saisines environ).

La répartition des dossiers demeure également inchangée entre secteur privé (55 % des réclamations pour discrimination dans l'emploi) et secteur public (45 %). S'il apparaît difficile de tirer du seul flux des réclamations des conclusions quant à l'application de la Charte, il n'en demeure pas moins qu'au regard du nombre de travailleurs concernés, la fonction publique ne démontre pas l'exemplarité qu'on peut légitimement attendre d'elle.

- Déroulement de carrière et harcèlement premières situations de discrimination

Près de trois réclamations sur cinq ont trait au déroulement de carrière (refus de promotion, retard ou absence d'évolution). Il faut toutefois ajouter à ce chiffre les 20 % de réclamations qui concernent des faits de harcèlement moral ou sexuel. Quoiqu'inférieure à celle du secteur privé (35 %), c'est une part considérable des motifs de plainte des agents publics.

Les réclamations relatives au recrutement représentent à peu près 15 % des entrées (20 % dans l'emploi privé), ce qui reste élevé au regard des conditions et des procédures de recrutement mises en œuvre dans la fonction publique. En revanche celles concernant la cessation d'activité et à la rémunération demeurent relativement peu nombreuses (respectivement 4 % et 3 %).

- État de santé et handicap parmi les premiers motifs de réclamation

L'état de santé est en 2014 le premier motif de saisine du Défenseur des droits dans l'emploi public (18 %), derrière le sexe (22 %), et avant le handicap (14 %), l'origine (11 %), les activités syndicales (9 %), l'âge (7 %), et la grossesse (6 %).

À titre de comparaison, dans le domaine de l'emploi privé, l'origine demeure le premier critère de réclamation (plus de 20 % des réclamations) devant celui des activités syndicales (environ 16 % des réclamations).

Ces données chiffrées confirment **l'augmentation régulière du critère de l'état de santé** enregistrée depuis plusieurs années dans le domaine de l'emploi public. Pourtant, le Baromètre 2014 indique que parmi les agents se déclarant victimes de discrimination au travail, seuls 8 % d'entre eux citent le critère de santé. Ce décalage des chiffres semble attester une meilleure information et une **sensibilité grandissante des agents qui, lorsqu'ils sont malades, sont plus vigilants qu'hier pour faire respecter leurs droits** et, en conséquence, saisissent davantage le Défenseur des droits par rapport à d'autres victimes de discrimination en cas de refus.

- Instruction des réclamations : les réponses apportées par les employeurs publics au Défenseur des droits

Il faut souligner que les administrations mises en causes dans les réclamations attachent le plus souvent un **soin particulier à répondre dans les délais aux diverses sollicitations du Défenseur** des droits. La désignation de référents du Défenseur au sein des différents ministères y contribue de manière déterminante pour ce qui concerne la fonction publique d'État.

Il n'en demeure pas moins que dans un certain nombre de dossiers, faible mais significatif, les réponses apportées, en général par les services de ressources humaines, ne reflètent ni la volonté d'exemplarité affichée et attendue, ni celle de transparence indispensable au traitement des réclamations dans des conditions pleinement satisfaisantes. Il est ainsi parfois regrettable que l'administration mise en cause se borne à transmettre le dossier administratif du réclamant sans fournir la moindre observation, estimant, par exemple, que les décisions discrétionnaires n'ont pas à être motivées ou se réfugiant derrière une conception extensive et abusive de l'intérêt du service.

Il semblerait aussi que **certains employeurs publics ne soient pas suffisamment sensibilisés au principe d'aménagement de la charge de la preuve**. Rappelons que les agents publics s'estimant victimes d'une discrimination bénéficient d'un allègement de la charge de la preuve : s'il leur appartient de présenter les éléments permettant d'en présumer l'existence, il incombe au mis en cause de produire les informations permettant d'établir que les faits contestés sont justifiés par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination (Conseil d'État, 30 octobre 2009, n°298348).

Il convient toutefois de relever que l'année 2014 a été marquée par l'essor du réexamen en droit de certaines situations : les employeurs publics ont accepté alors de régler les litiges dès le stade de l'instruction du dossier au regard des premières analyses du Défenseur des droits.

Cette pratique réactive et efficace, qui est de plus en plus adoptée, témoigne d'un engagement fort de certains employeurs publics dans la lutte contre les discriminations et gagnerait à se développer.

2. Bilan du traitement des réclamations

- Les difficultés soulevées par les réclamations relatives au harcèlement moral et/ou sexuel dans la fonction publique

Dans son Rapport sur la lutte contre les discriminations dans la fonction publique d'octobre 2012, Alain Tourret relevait que la question du harcèlement restait encore largement méconnue de la plupart des employeurs publics. Pourtant, tout agissement constitutif d'un harcèlement moral ou sexuel peut être sanctionné dans la fonction publique sur le plan disciplinaire comme sur le plan pénal et la responsabilité de l'employeur public peut être engagée du fait du comportement fautif d'un agent. Rappelons également qu'aux termes des dispositions de la loi n°2008-496 du 27 mai 2008, le harcèlement moral lorsqu'il est fondé sur un critère de discrimination prohibé par le droit constitue une discrimination.

Le juge tend à se montrer plus exigeant à l'égard de l'administration employeur en rappelant la mise en oeuvre de l'aménagement de charge de la preuve au bénéfice des victimes. Dans une récente jurisprudence du 15 janvier 2014, le Conseil d'État a également précisé la définition du harcèlement sexuel pour la fonction publique indiquant que contrairement au harcèlement moral, un agissement isolé peut suffire pour engager des poursuites en matière de harcèlement sexuel. De même, dans une décision du 19 juin 2014, le Conseil d'État a ouvert le référé-liberté aux victimes de harcèlement moral et fait entrer dans le champ des libertés fondamentales le droit pour un agent de ne pas être soumis à des faits de harcèlement moral. (CE ord. réf. 19 juin 2014, n°381061). Enfin, dernier exemple de ce renforcement des responsabilités des employeurs publics, le protocole d'accord relatif à la prévention des risques psychosociaux dans la fonction publique, en date du 22 octobre 2013, vient de rendre applicable à la fonction publique les dispositions du code du travail fixées aux articles L. 4121-1 et suivants, conférant à l'administration employeur une obligation de sécurité physique et mentale de résultat au profit des agents.

Document n°5 :

Décryptage : une politique dans un processus d'amélioration continue (Source : Acteurs magazine [magazine interne de l'administration sanitaire et sociale] mars-avril 2016 n°173)

Dans la perspective du renouvellement du label Diversité, obtenu en juillet 2012 par les ministères chargés des affaires sociales, dressons un point d'étape sur la politique de lutte contre les discriminations. Un chantier prioritaire qui s'inscrit dans une démarche d'amélioration continu.

«Le label Diversité n'est pas une fin en soi mais un engagement à faire progresser nos procédures de gestion des ressources humaines », lance Arnaud Seguin, adjoint au chef de la mission diversité et égalité des chances à la DRH. Cette progression constante s'appuie sur des [plans d'actions volontaristes](#), l'action de la cellule d'écoute et d'alerte des ministères, l'animation du réseau des référents Diversité... Trois ans après le démarrage de cette politique, où en est-on ? Quels bilans peut-on dresser de ces actions ? Quels sont les nouveaux chantiers en cours ? Éléments de réponse.

Un premier bilan positif

Pour mémoire, huit groupes de travail thématiques avaient été mis en place pour répondre aux risques de discrimination identifiés par le diagnostic établi en 2012, dans le cadre du plan d'actions 2012-2015. Ces groupes de travail ont couvert de larges champs RH comme la formation de tous les agents à la lutte contre les discriminations et les stéréotypes, le partage des bonnes pratiques en matière de diversité, la professionnalisation du recrutement des agents non titulaires, la conciliation des temps professionnels et personnels... Résultats ? « Certains ont beaucoup avancé, d'autres moins, pour des raisons variées », répond Arnaud Seguin. Dans le domaine de la formation, 25 % des agents ont été formés, et le déploiement se poursuit. La professionnalisation du recrutement des agents non titulaires affiche 100 % de réussite. Un colloque en mars 2013 a permis des échanges fructueux autour des bonnes pratiques sur la lutte contre les discriminations. La gestion du retour des agents après une longue absence a fait l'objet d'un examen approfondi. « En janvier 2013, une note de service de la DRH a fourni de nombreux outils aux services pour favoriser une réintégration réussie des agents concernés. Un dispositif complet d'accompagnement des agents avant, pendant leur absence et à leur retour a été élaboré », indique Arnaud Seguin. Ces actions emblématiques sont appelées à se poursuivre et à imprégner les procédures RH de nos ministères. La cellule d'écoute (0 800 400 322 - www.cemcas-face.fr) a, quant à elle, comptabilisé, sur près de 200 appels, neuf cas de discriminations avérées, deux harcèlements moraux et un harcèlement sexuel. « Les appels diminuent, glisse l'adjoint au chef de mission, ce qui pourrait être un signe positif. » Enfin, un tableau de bord permet de suivre les évolutions des grands indicateurs de la Diversité. « Devant la difficulté de suivre les 20 critères de discrimination par un indicateur dédié, indique Arnaud Seguin, nous nous concentrons, à long terme, sur des indicateurs clés comme le taux d'emploi des personnes en situation de handicap, le taux de femmes nommées sur des postes d'encadrement supérieur, le nombre d'agents formés, pour n'en citer que les principaux. »

Les priorités en 2016

Si le plan d'action 2012-2015 a répondu aux risques de discriminations identifiés par le diagnostic établi il y a trois ans, la DRH reste vigilante sur la poursuite de ses actions emblématiques. « Ainsi, nous poursuivons notamment nos efforts sur l'égalité femmes-hommes, sur l'insertion et le maintien dans

l'emploi des personnes en situation de handicap et sur la formation des agents, précise Arnaud Seguin. Cependant, de nouvelles actions doivent être entreprises pour répondre soit à de nouveaux risques de discrimination clairement identifiés soit à des risques plus insidieux. Plusieurs plans ont ainsi été ciblés en 2015-2016. La lutte contre les discriminations liées à l'âge est ainsi légitimée par les résultats du baromètre social 2015. « Nous avons constaté, à l'examen des résultats du baromètre social, que le critère de l'âge des agents les plus jeunes comme des seniors, était ressenti comme un facteur de discrimination et nous travaillons de façon plus précise sur cette question, poursuit-il. Les discriminations liées à l'orientation sexuelle n'ont, en revanche, fait l'objet d'aucun signalement mais il nous semble important de faire prendre conscience à tous des phénomènes d'invisibilité dont les agents peuvent être victimes en raison de ce critère ». Pour chacun de ces plans, un état des lieux est posé et un diagnostic en est tiré. Les mesures à prendre sont ensuite d'autant plus faciles à déterminer. Leur efficacité devra être évaluée et des axes d'amélioration de ces mesures devront être proposés, le cas échéant. Ils sont, en outre, tous dotés d'un état d'exécution. Depuis l'an dernier, le baromètre social est une source précieuse d'informations pour contribuer à dresser cet état des lieux.

Un plan de communication

L'ensemble des actions menées par les ressources humaines s'appuie sur un plan de communication interne d'envergure y compris déployé dans les territoires. Car toutes ces démarches, destinées à lutter contre les discriminations, ne peuvent être efficaces que si chacun prend conscience de la richesse de la différence, et combat ses propres stéréotypes. « Nous visons quatre objectifs : faire connaître notre action à travers notre identité visuelle [l'arbre de la diversité] ; expliquer ce qu'est la diversité à travers une démarche pédagogique ; faire évoluer les mentalités en luttant contre les stéréotypes ; accompagner la politique RH, en sensibilisant notamment la hiérarchie », précise Emmanuelle Bara, déléguée à l'information et à la communication (DICOM). Cette politique passe par plusieurs canaux de communication, des plus classiques aux plus innovants. C'est le cas des expositions photo ou vidéo ou encore du théâtre interactif et participatif. « Cette forme de théâtre, avec mise en situation, est une façon ludique et efficace d'interpeller les agents sur les thèmes de la diversité en les faisant s'impliquer, participer, donner leur avis », explique Emmanuelle Bara. L'humour semble également un bon moyen pour faire passer des messages. Depuis l'an dernier, le dessinateur de presse Dominique Goubelle illustre chaque mois un critère de discrimination, diffusé sur la messagerie électronique. Et cette année, le ministère a choisi de parrainer l'association Team Jolokia (lire interview ci-contre) dans le cadre de sa participation à la course au large Québec-Saint-Malo. « Soutenir un bateau dont l'équipage symbolise la Diversité permet de fédérer les agents autour d'un projet enthousiasmant qui est source de performance », estime Emmanuelle Bara. Chacun sait que la lutte contre les discriminations est un travail de longue haleine qui implique un changement d'état d'esprit. C'est le sens par exemple, de la campagne de communication interne sur le handicap, dont le but était d'amener les agents à s'interroger sur le handicap. DRH et Direction de la communication se mobilisent main dans la main pour y parvenir. « La promotion de la diversité est une mission récurrente et permanente à laquelle nous consacrons beaucoup de temps et d'énergie, affirme Emmanuelle Bara. C'est un enjeu capital car la capacité d'une organisation à accueillir la différence est facteur d'enrichissement ».

Témoignages

Frédéric Poisson, au sein de la DDCS de la Manche

« En tant que représentant de l'État [...], il nous semble naturel de donner l'exemple. »

« Lorsque nous avons eu l'opportunité d'embaucher une secrétaire administrative, nous avons souhaité ouvrir le poste à une personne en situation de handicap. En tant que représentant de l'État en matière de cohésion sociale, il nous semblait naturel de donner l'exemple. Cap emploi nous a aidés dans la procédure de recrutement en présélectionnant des candidats. Au regard de la fiche de poste et selon nos modalités habituelles de sélection, nous avons choisi Marine pour ses compétences. Nous avons aménagé avec elle son poste de travail afin qu'elle puisse exercer ses missions dans de bonnes conditions. Il est essentiel de bien anticiper l'arrivée dans le service d'une personne en situation de handicap pour qu'elle soit réalisée avec succès. Un an après sa prise de poste, nous faisons ensemble le constat que l'intégration de Marine est réussie. Cap emploi a proposé notre candidature au prix Exemplarité 2015, qui vise à promouvoir et encourager l'insertion et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées. Avec l'accord de Marine, nous avons accepté et la DDCS a été primée dans la catégorie des entreprises de plus de 20 salariés. Cette expérience nous encourage à renouveler la démarche et à ouvrir d'autres postes aux personnes en situation de handicap. »

Ce que la France défend à Genève en janvier 2016

Thierry Lartigue, chef de l'unité action sociale, correspondant régional action sociale et handicap, au sein de la DIRECCTE Île-de-France

« Nous travaillons sur les préjugés et les peurs qui tournent autour de la différence, de toutes les différences. »

« Au sein de la DIRECCTE, nous avons mis en place un réseau de correspondants handicap. Dans chaque unité, une personne référente est ainsi chargée de l'accompagnement et de l'intégration des personnes en situation de handicap, c'est-à-dire de toute personne bénéficiaire de l'obligation d'emploi (BOE). Il est très important de présenter l'ouverture d'un poste à une personne handicapée comme une chance pour tout un service, en agissant sur l'organisation et le collectif de travail. Nous travaillons sur les préjugés et les peurs qui tournent autour de la différence, de toutes les différences. C'est la raison pour laquelle la sensibilisation demeure essentielle. Outre les formations régulières des correspondants sur ces problématiques, nous sensibilisons également la hiérarchie, car elle constitue un levier important du changement même si celui-ci mobilise un ensemble d'acteurs (partenaires sociaux, collègues etc.). En 2015, un théâtre forum, animé par un sociologue et une troupe professionnelle, a permis aux agents de prendre conscience, par eux-mêmes, des préjugés sur ces questions. Tout commence par un changement d'état d'esprit. Nous devons faire évoluer nos représentations. C'est à cette condition que les personnes handicapées pourront pleinement trouver leur place, en milieu professionnel comme dans la société. »

Document n°6 :

extraits du bilan social des ministères sociaux - 2014

11. La diversité et l'égalité des chances

11.1. La présentation générale des orientations du label diversité

Les trois ministères poursuivent la conception et la mise en oeuvre de leurs politiques de promotion de la diversité et de lutte contre les discriminations, dans une logique d'amélioration continue.

L'évaluation de suivi effectuée à mi-parcours, diligentée par AFNOR Certification et qui s'est déroulée in situ du 16 au 20 mars 2015, s'est ainsi attachée à vérifier la matérialité de ces actions et leur efficacité. Elle a concerné les directions d'administration centrale des trois périmètres et également les services déconcentrés labellisés mais non audités en 2012 (la DRJSCS de Champagne-Ardenne, la DJSCS de Guadeloupe, les DIRECCTE d'Aquitaine et d'Ile-de-France).

Ainsi, à la suite du premier plan d'action diversité 2012-2015, le secrétariat général des ministères chargés des affaires sociales, de la santé et des droits des femmes, du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social, de la ville, de la jeunesse et des sports ont manifesté leur engagement en poursuivant leurs actions sur la période 2015-2016 ou en en initiant de nouvelles.

Le comité stratégique diversité du 19 novembre 2014, présidé par la secrétaire générale adjointe des trois ministères a ainsi validé les plans d'action suivants :

Le plan diversité (plan cadre) avec cinq lignes de force :

- poursuivre les formations dédiées et préparer l'imprégnation des contenus des formations métiers ;
- définir des actions ciblées, en 2015, sur la thématique de l'homophobie. Le plan, précisé après le séminaire des référents diversité du 16 décembre 2014, est accompagné d'actions de communication (DICOM) ;
- formaliser la procédure d'examen des promotions au choix (par tableau d'avancement et liste d'aptitude) et des candidatures à la mobilité en assurant davantage de transparence et de traçabilité. Une procédure de même nature pourrait être généralisée aux nominations sur les emplois d'encadrement supérieur des services déconcentrés ;
- mieux faire connaître les règles relatives aux clauses sociales dans les procédures d'achat public ;
- promouvoir la démarche auprès des établissements publics non encore labellisés (principalement ARS et CREPS).

Le plan d'insertion et de maintien dans l'emploi des agents en situation de handicap avec deux lignes de force (Cf. point 11.3).

Le plan égalité femmes-hommes avec quatre lignes de force (Cf. point 11.4).

Le plan gestion des âges avec trois lignes de force (Cf. point 11.5).

Le plan de lutte contre les discriminations liées à l'orientation sexuelle avec trois lignes de force :

- engagement et pérennisation de l'engagement des trois ministères contre l'homophobie ;
- vérification des procédures RH (mutations, prestations d'action sociale) et lutte contre les comportements homophobes (publication des sanctions disciplinaires prises sur ce motif) ;
- actions de sensibilisation des agents à la lutte contre l'homophobie.

11.2.2. La CPI de l'INTEFP (P155)

La CPI de l'INTEFP est un dispositif de préparation au concours externe d'inspecteur du travail.

En 2014, la CPI a accueilli une promotion de 12 élèves. Ils ont été préparés pendant 21 semaines aux épreuves écrites et, pour les élèves admissibles, aux épreuves orales pendant 4 semaines.

La préparation s'est articulée autour de plusieurs dispositifs pédagogiques :

- des enseignements en rapport avec les épreuves du concours ;
- des apports théoriques et méthodologiques ;
- des mesures d'accompagnement individualisé et des actions de tutorat.

Le plan de communication interne réalisé par la DICOM a axé ses priorités sur trois de ces plans : agents en situation de handicap, égalité professionnelle et gestion des âges.

En transversal à ces plans s'ajoutent des actions visant à renforcer les compétences et moyens de certains acteurs : professionnalisation des référents diversité et des correspondants handicap, rôle des médecins de prévention sur le harcèlement et les violences, développement des formations pour les membres de jurys...

En amont, les états des lieux seront rendus plus lisibles par des indicateurs optimisés et partagés lors des dialogues de gestion et repris dans les bilans sociaux.

En outre, la mesure périodique du ressenti des agents prendra la forme, à partir de 2015, d'un baromètre social. Les résultats de ce baromètre seront disponibles en octobre 2015.

La DRH poursuit néanmoins ses engagements autour :

- de l'encadrement supérieur et dirigeant qui doit s'approprier davantage les valeurs de diversité et de lutte contre les discriminations, pour fédérer autour de celles-ci tous les agents ;

- des actions de formation-sensibilisation qui doivent être intensifiées pour atteindre l'objectif de former tous les agents ;

- des thématiques de l'égalité, de la diversité et de lutte contre les discriminations qui doivent devenir un enjeu de dialogue social : le renouvellement des instances après les élections de décembre 2014 pourrait être l'occasion de revoir sensiblement la manière d'impliquer les représentants du personnel (mise en place de groupes de travail, ouverture de négociations, par exemple) ;

- des services déconcentrés qui doivent intégrer l'impact du renouvellement du label en 2016, induisant une mobilisation et une mise à niveau de toutes les structures du fait de l'extension du périmètre de labellisation ;

- du projet de signer en 2015 la charte LGBT.

11.2. Les classes préparatoires intégrées (CPI)

Afin de diversifier leurs recrutements et de favoriser l'accès de tous aux emplois publics conformément à la charte pour la promotion de l'égalité dans la fonction publique, nos ministères ont mis en place depuis 2009, au sein de l'Ecole des hautes études en santé publique (EHESP) d'une part et de l'Institut National du Travail de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (INTEFP) d'autre part, deux classes préparatoires intégrées.

Les CPI, dispositifs de préparation aux concours d'accès des principaux corps de la fonction publique, sont destinées aux étudiants et demandeurs d'emploi issus de milieux modestes, qui sont particulièrement méritants au regard des obstacles qu'ils ont pu rencontrer au cours de leur parcours universitaire. Leur mérite est apprécié au vu de leur motivation et de l'effort accompli dans le contexte socio-économique de leurs études.

Ainsi sont concernés ceux :

dont les ressources financières et celles de leur famille ne dépassent pas un plafond de 33 100 € (sous réserve de confirmation) ;

et

dont l'origine sociale ou géographique a rendu difficiles les conditions d'accès à l'enseignement (éloignement géographique, parcours scolaire situé dans un établissement classé en ZEP, habitation en ZUS, etc.).

11.2.1. La CPI de l'EHESP (P124)

La CPI de l'EHESP est un dispositif de préparation aux concours externes de directeur d'hôpital, de directeur d'établissement sanitaire, social, médico-social, d'inspecteur de l'action sanitaire et sociale et d'attaché d'administration hospitalière.

La CPI de l'EHESP a accueilli en 2013-2014 une promotion de 15 élèves.

La préparation des candidats est confiée à l'EHESP sous la tutelle des ministères chargés des affaires sociales et de la santé, et de l'enseignement supérieur et de la recherche. La préparation s'appuie sur :

- l'adaptation du contenu pédagogique aux besoins spécifiques des candidats (remises à niveau, individualisation du parcours) ;

- le tutorat par des élèves de l'EHESP et des professionnels du secteur ;

- la réalisation de stages d'observation en milieu professionnel.

Afin de suivre leur formation dans des conditions satisfaisantes, les élèves bénéficient d'une aide matérielle (l'hébergement et la restauration sont proposés gratuitement sur place) et d'une aide financière par versement, sous conditions de ressources, d'une « allocation diversité » d'un montant annuel de 2 000 €.

On compte 13 admissibilités et 6 réussites⁴⁸ aux concours d'élèves de la CPI de la promotion 2013/2014.

⁴⁸ Un candidat peut être admissible et admis à plusieurs concours.

11.2.2. La CPI de l'INTEFP (P155)

La CPI de l'INTEFP est un dispositif de préparation au concours externe d'inspecteur du travail.

En 2014, la CPI a accueilli une promotion de 12 élèves. Ils ont été préparés pendant 21 semaines aux épreuves écrites et, pour les élèves admissibles, aux épreuves orales pendant 4 semaines.

La préparation s'est articulée autour de plusieurs dispositifs pédagogiques :

- des enseignements en rapport avec les épreuves du concours ;
- des apports théoriques et méthodologiques ;
- des mesures d'accompagnement individualisé et des actions de tutorat.

Sur un total de 12 élèves, 3 candidats ont été admis au concours externe d'inspecteur du travail.

11.3. La politique d'insertion et de maintien dans l'emploi des agents en situation de handicap

11.3.1. Le nouveau périmètre des ministères chargés des affaires sociales

Depuis la publication du décret n° 2013-727 du 12 août 2013 portant création, organisation et attributions d'un secrétariat général des ministères chargés des affaires sociales, la politique d'insertion et de maintien dans l'emploi des agents handicapés relève de la Direction des Ressources Humaines commune à l'ensemble des ministères chargés des affaires sociales (personnels relevant des affaires sociales, de la santé, des droits des femmes, du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle, du dialogue social, de la ville, de la jeunesse et des sports).

Le plan de recrutement et de maintien dans l'emploi des personnels en situation de handicap 2014-2017 ainsi que le projet de conventionnement avec le FIPHP sont désormais communs aux trois ministères.

La convergence des politiques d'insertion des personnels handicapés liée à la fusion des fonctions support a été facilitée par la proximité des objectifs et des méthodes de travail des trois ministères.

Le périmètre de la présentation ci-dessous recouvre l'administration centrale et les services déconcentrés du programme 124 et du programme 155, y compris les agents exerçant au sein des directions départementales interministérielles, hors ARS, qui ont chacune assuré en propre une déclaration annuelle au FIPHP.

11.3.2. Le taux d'emploi direct⁴⁹ au 1^{er} janvier 2014

Le taux d'emploi direct pour l'ensemble des trois ministères, au 1^{er} janvier 2014 est de 6,79 % : 1 390 agents ont été recensés pour 1 411 au 1^{er} janvier 2013 et 1 377 au 1^{er} janvier 2012. Malgré la légère baisse du nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi, le taux reste relativement stable du fait de la baisse des effectifs.

11.3.3. Le taux d'emploi légal⁵⁰

On distingue le taux d'emploi direct qui regroupe les bénéficiaires de l'obligation d'emploi (dont la liste est fixée aux articles L5212-13 et L5212-15 du code du travail) du taux d'emploi légal qui ajoute aux bénéficiaires les dépenses donnant lieu à unités déductibles.

Les dépenses (article 4 du décret n°2006-501 du 3 mai 2006) sont constituées de commandes de fournitures ou de prestations passées auprès d'établissements et de services d'aide par le travail et auprès d'entreprises adaptées. Elles ont vocation à soutenir la participation et la citoyenneté des personnes handicapées.

L'ensemble des dépenses déductibles des ministères s'élève à 304 399 € pour l'année 2014, soit un peu plus de 17 unités.

Avec ces unités, le taux d'emploi légal des ministères au 1^{er} janvier 2014 est de 6,88 %.

11.3.4. Les taux d'emploi par programme (124 – 155)

Le taux d'emploi direct par ministère est 7,36 % pour le périmètre « Travail-emploi » (7,41 % pour le taux d'emploi légal) et 6,22 % pour le périmètre « Santé, affaires sociales, jeunesse et sports » (6,33 % pour le taux d'emploi légal).

En DFranceJSCS, en 2014, le taux d'emploi direct varie de 0 % (en Poitou-Charentes, à Mayotte et à Saint-Pierre et Miquelon) à 13,4 % (en Haute-Normandie). Le taux d'emploi direct est supérieur ou égal à 6 % dans 13 régions. En 2013, 17 régions égalaient ou dépassaient ce taux.

Les régions pour lesquelles le taux a le plus augmenté entre 2013 et 2014 sont la Guyane (+2,6 points), la Picardie (+2,9 points) et la Réunion (+3,5 points). A contrario, ce taux a fortement baissé à la DRIHL (-6,2 points), en Ile-de-France (-4,4 points) et en Poitou-Charentes (-3,8 points).

En DI(R)ECCTE, en 2014, le taux d'emploi direct varie de 0 % (en Guyane, Martinique, à Mayotte et à Saint-Pierre et Miquelon) à 17,2 % (en Corse). Le taux d'emploi direct est supérieur ou égal à 6 % dans 22 régions. En 2013, 21 régions égalaient ou dépassaient ce taux.

Les régions pour lesquelles le taux a le plus augmenté entre 2013 et 2014 sont la Lorraine (+5,1 points) et, dans une moindre mesure, la Bretagne (+2,4 points) et la Guadeloupe (+2,3 points). A contrario, ce taux a fortement baissé en Martinique (-5,2 points) et, de façon moins marquée, en Pays de Loire (-2 points).

En administration centrale, en 2014, le taux d'emploi direct varie de 0 % (au secrétariat général, à la direction des sports et à l'inspection générale de la jeunesse et des sports) à 13,6 % (à la direction de la communication). Le taux d'emploi direct est supérieur ou égal à 6 % dans 6 directions.

11.3.5. Les caractéristiques des agents atteints d'un handicap

Le rééquilibrage des taux par catégorie est un des objectifs du plan de recrutement et de maintien dans l'emploi des personnels en situation de handicap 2014-2017.

11.3.5. Les caractéristiques des agents atteints d'un handicap

Le rééquilibrage des taux par catégorie est un des objectifs du plan de recrutement et de maintien dans l'emploi des personnels en situation de handicap 2014-2017.

Cet objectif progresse lentement. La part des agents handicapés de catégorie A est en augmentation régulière, elle atteint désormais 16 % des personnes en situation de handicap. La part de la catégorie B progresse aussi tandis que celle des agents de catégories C continue de décroître.

Les femmes représentent 62 % des agents en situation de handicap, soit un taux très légèrement inférieur à celui constaté dans l'ensemble des effectifs.

La part des femmes est variable selon la catégorie. Elles représentent 52 % des personnes handicapées de catégorie A, 61 % des personnes handicapées de catégorie B et 66 % des personnes handicapées de catégorie C.

La répartition par classe d'âge révèle un pourcentage élevé d'agents de 50 ans et plus, qui représentent 63 % des agents en situation de handicap. Les agents handicapés sont en moyenne un peu plus âgés que les agents valides.

11.3.6. Les recrutements d'agents en situation de handicap en 2014

En 2014, 23 agents ont été recrutés par la voie dérogatoire pour l'ensemble du périmètre du SGMAS (9 de catégorie A, 5 de catégorie B et 9 de catégorie C).

Ce résultat, un peu plus faible que celui des années précédentes (36 en 2013 et 32 en 2012), doit être attribué à un nombre de candidatures moins important.

11.3.7. Les dépenses réalisées au cours de l'année 2014 dans le cadre de la convention avec le FIPHFP

En 2014, 897 615 € ont été consacrés aux dépenses liées à la compensation du handicap des agents des ministères :

41 % de ce montant a été utilisé pour l'amélioration des conditions de vie des personnes en situation de handicap (transport domicile-travail, prothèses, orthèses, lunettes...) ;

24 % pour les aménagements et l'accessibilité de postes de travail (mobiliers adaptés, matériels informatiques, places de stationnement...);

22 % pour les prestations (auxiliaires de vie, interprète en langue des signes...);

7 % pour des formations spécifiques ;

4 % pour les actions de sensibilisation (communication, formation liée à l'arrivée d'une personne en situation de handicap...)

2 % pour des actions d'accompagnement pour personnes en situation de handicap psychique.

Chacune de ces dépenses a fait l'objet d'une préconisation du médecin de prévention.

11.4. L'égalité professionnelle : plan d'action pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Au 31 décembre 2014, les objectifs du plan d'action RH 2013-2014 commun aux trois ministères ont été atteints à 85 % :

La connaissance statistique de la situation respective des femmes et des hommes est améliorée par la prise en compte dans les bilans sociaux depuis 2013 de la majorité des indicateurs annexés au protocole d'accord ;

Deux actions phares ont renforcé la lutte menée contre les stéréotypes et les préjugés notamment en raison du genre :

- La réalisation d'un film « Encadrer au féminin au sein des ministères chargés des affaires sociales » qui a été largement diffusé dans les services d'administration centrale et déconcentrés à l'occasion du 8 mars 2014 ;
- L'élaboration, sous forme dématérialisée, d'une plaquette « Favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes au sein des ministères chargés des affaires sociales » ;

Au 31 décembre 2014, 19 % des agents de l'administration centrale et 15 % des agents des services territoriaux ont suivi une sensibilisation à la problématique de la diversité et de la non-discrimination. Ces sessions intègrent un focus relatif à l'égalité professionnelle et au harcèlement discriminatoire ou non ;

Des mesures spécifiques aux opérations de recrutement se sont poursuivies telles que la formation des jurys de concours ou l'application, par le biais d'une instruction, des règles de transparence et de traçabilité ;

Enfin, en application du décret relatif aux nominations équilibrées dans l'encadrement supérieur de la fonction publique, la proportion des femmes a atteint 29 % en administration centrale et 41 % en services déconcentrés.

Un nouveau plan égalité femmes-hommes 2015-2016 a été élaboré. Il s'articule, comme le précédent, autour de six thèmes. Ses quatre lignes de force sont :

- approfondir des sujets d'égalité par des études dédiées (analyse comparée des évolutions de parcours pour quatre corps, étude sur l'application des régimes indemnitaires, freins à l'accès à l'encadrement supérieur, taux comparés des accidents du travail et maladies professionnelles...) ;
- renforcer les formations, notamment sur le harcèlement moral et le harcèlement sexuel ;
- renforcer les actions liées aux recrutements (mixité des métiers, représentations, traçabilité, viviers...) ;
- poursuivre la réalisation d'événements ponctuels, notamment à l'occasion de la journée des droits des femmes, et accompagner ceux réalisés au plan local.

L'élaboration, sous forme dématérialisée, d'une plaquette « Favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes au sein des ministères chargés des affaires sociales » ;

Au 31 décembre 2014, 19 % des agents de l'administration centrale et 15 % des agents des services territoriaux ont suivi une sensibilisation à la problématique de la diversité et de la non-discrimination. Ces sessions intègrent un focus relatif à l'égalité professionnelle et au harcèlement discriminatoire ou non ;

Des mesures spécifiques aux opérations de recrutement se sont poursuivies telles que la formation des jurys de concours ou l'application, par le biais d'une instruction, des règles de transparence et de traçabilité ;

Enfin, en application du décret relatif aux nominations équilibrées dans l'encadrement supérieur de la fonction publique, la proportion des femmes a atteint 29 % en administration centrale et 41 % en services déconcentrés.

Un nouveau plan égalité femmes-hommes 2015-2016 a été élaboré. Il s'articule, comme le précédent, autour de six thèmes. Ses quatre lignes de force sont :

- approfondir des sujets d'égalité par des études dédiées (analyse comparée des évolutions de parcours pour quatre corps, étude sur l'application des régimes indemnitaires, freins à l'accès à l'encadrement supérieur, taux comparés des accidents du travail et maladies professionnelles...) ;
- renforcer les formations, notamment sur le harcèlement moral et le harcèlement sexuel ;
- renforcer les actions liées aux recrutements (mixité des métiers, représentations, traçabilité, viviers...) ;
- poursuivre la réalisation d'événements ponctuels, notamment à l'occasion de la journée des droits des femmes, et accompagner ceux réalisés au plan local.

Ces plans d'action assurent la diffusion de la culture de l'égalité entre les femmes et les hommes au sein de l'ensemble des structures et organismes relevant des sphères de compétences des trois ministères.

11.5. La gestion des âges

Un état des lieux sur la problématique de la gestion des âges de la vie professionnelle a été effectué au sein des trois ministères et a fait apparaître les deux constats suivants :

- le vieillissement de la population de nos ministères ;
- l'allongement de la durée de la carrière.

Un plan d'action 2014-2015 a été élaboré. Institué dossier prioritaire, il a été validé par le secrétaire général au cours du comité stratégique du Label Diversité le 19 novembre 2014.

L'objectif de ce plan d'action est de proposer dans tous les processus de GRH une véritable gestion des âges en accompagnant les agents tout au long de leur vie professionnelle. Ces mesures s'appliqueront à tous les agents quels que soient leur âge, leur corps et qu'ils soient titulaires ou contractuels.

Il se décline en trois axes :

- La valorisation, le développement et la transmission des compétences individuelles acquises par les agents pendant leur parcours professionnel. Ce dispositif permet d'accompagner les agents dans l'élaboration et l'évolution de leur parcours professionnel et d'entretenir en permanence une dynamique propre à favoriser les adaptations aux évolutions d'activités (organiser des rendez-vous et des entretiens de carrière, entretenir une dynamique pour favoriser les adaptations aux évolutions, développer la mission de tuteur) ;
- L'amélioration des conditions de travail. Il faut agir en amont pour prévenir les inaptitudes liées à la vie professionnelle et agir efficacement sur l'adaptation des conditions de travail (améliorer les conditions de travail, renforcer la prévention des situations de pénibilité, améliorer l'articulation entre l'activité et la retraite) ;
- La lutte contre les représentations négatives et les stéréotypes. L'ensemble des agents doit pouvoir bénéficier, sans considération d'âge, des mêmes perspectives d'intégration et d'évolution professionnelle. Le risque de discrimination doit être éliminé (élaborer avec la DICOM des outils de lutte contre les stéréotypes, programmer des formations de sensibilisation spécifiques).

Les actions sont accompagnées d'indicateurs de suivi.

Des travaux sur cette problématique sont engagés de longue date par la DGAFP. Dans la mesure où le plan d'action de gestion des âges pilote est déjà opérationnel, la DRH a choisi de ne pas en attendre les résultats. Elle sera bien entendu attentive à l'évolution de ces travaux comme cela a été le cas pour le plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.



MINISTÈRE DES AFFAIRES SOCIALES, DE LA SANTE ET DES DROITS DES FEMMES
MINISTÈRE DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI, DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE ET DU DIALOGUE SOCIAL
MINISTÈRE DE LA VILLE, DE LA JEUNESSE ET DES SPORTS

**PLAN D' ACTIONS DIVERSITE
DES MINISTERES CHARGES DES AFFAIRES SOCIALES**

**2015 – 2016
Etat d'exécution au 11 juin 2015**

DRH/SD3B
Juin 2015

R	Réalisé
E	Engagé
P	Programmé
V	Point de vigilance

Le plan d'actions (54 actions) est commun à l'ensemble des ministères chargés des affaires sociales. Il s'inscrit dans le cadre du label diversité. Taux de réalisation : 35 %



**Thème I – Etat
des lieux de la
diversité dans les
services des
MCAS.**

Mesure 1.1 : Mise à niveau des services déconcentrés non labellisés pour 2016		
• Vérifier que les procédures RH relatives à la diversité sont appliquées		E
• Vérifier que les formations diversité au bénéfice des agents sont dispensées		R
• Vérifier que l'autodiagnostic et le tableau de bord sont utilisés		P
Mesure 1.2 : Inciter les ARS à se lancer dans la démarche de labellisation pour 2016		
• Informer les DRH d'ARS des intérêts de la labellisation		R
• Offrir un appui technique aux agences dans le lancement de leur démarche		R
• Valoriser les actions nationales favorisant la diversité et la lutte contre les discriminations déjà appliquées à leurs personnels		E
Mesure 1.3 : Elargir les connaissances et disposer de données fiables et objectives en matière de discrimination		
• Rédiger un rapport annuel sur la diversité		R
• Réaliser périodiquement un baromètre social concernant l'ensemble des agents des ministères chargés des affaires sociales (AC, DRJSCS et DIRECCTE)		R



**Thème II –
Politique
diversité :
définition et mise
en œuvre**

Mesure 2.1 : Organiser au moins une fois par an un comité stratégique, présidé par le secrétaire général des ministères chargés des affaires sociales		
<ul style="list-style-type: none"> • Veiller à l'élaboration, à la mise en œuvre et au suivi des plans d'actions découlant de la politique diversité 		E
<ul style="list-style-type: none"> • Rendre compte au secrétaire général de l'application de ces plans d'actions 		P
Mesure 2.2 : Plans d'actions spécifiques		
<ul style="list-style-type: none"> • Suivi du plan égalité femmes/hommes – état d'exécution 		E
<ul style="list-style-type: none"> • Suivi du plan gestion des âges – état d'exécution 		E
<ul style="list-style-type: none"> • Suivi du plan handicap – état d'exécution 		E
<ul style="list-style-type: none"> • Elaborer le plan de lutte contre l'homophobie 		R
Mesure 2.3 : Animer le réseau des référents diversité		
<ul style="list-style-type: none"> • Accompagner les référents diversité dans le développement de la politique diversité au sein de leur structure 		E
<ul style="list-style-type: none"> • Poursuivre la formation et l'outillage des référents diversité 		E
<ul style="list-style-type: none"> • Organiser au moins un séminaire national des référents diversité par an 		P
<ul style="list-style-type: none"> • Sensibiliser les référents diversité à la thématique de l'homophobie 		R
Mesure 2.4 Suivi du plan de communication interne 2015		
<ul style="list-style-type: none"> • A mettre en œuvre avec la DICOM 		E
Mesure 2.5 : Améliorer le respect et l'exercice des droits des agents victimes d'une discrimination		
<ul style="list-style-type: none"> • Renforcer la prévention des discriminations par l'information à tous les agents des risques disciplinaires encourus 		P
<ul style="list-style-type: none"> • Organiser l'accompagnement des victimes de discrimination avec les services RH de proximité, les conseillers mobilité carrière, la médecine de prévention ou les assistant(e)s de service social 		P
<ul style="list-style-type: none"> • Améliorer la visibilité des décisions prises par l'administration après le traitement des plaintes effectué par la CEMCAS 		P
<ul style="list-style-type: none"> • Faire vérifier par les bureaux de gestion, que l'agent ayant signalé une discrimination n'en subisse pas une autre du fait de son signalement 		V
Mesure 2.6 : Mettre en œuvre la charte pour la promotion de l'égalité et la lutte contre les discriminations dans la fonction publique		



**Thème III –
Communication
interne,
information,
sensibilisation et
formation**

Mesure 3.1 : Formation des cadres dirigeants des MCAS à la lutte contre les discriminations et les stéréotypes		
• Formation des DAC en codir-codac		P
• Formation des DG d'ARS en réunion de réseau		P
• Formation des DRJSCS en réunion de réseau		P
• Formation des DIRECCTE en réunion de réseau		P
• Formation des représentants syndicaux		P
• Formation des responsables des bureaux RH		P
Mesure 3.2 : Former de manière obligatoire les nouveaux arrivants à la lutte contre les discriminations et les stéréotypes et organiser le parcours d'intégration du nouvel arrivant autour des thématiques de diversité, d'égalité et de lutte contre les discriminations		
• Identifier, à échéances régulières, avec les bureaux de gestion, les nouveaux arrivants et les convoquer à l'une des actions de sensibilisation		V
• Leur remettre le guide du nouvel arrivant		V
• Favoriser l'adhésion des agents aux valeurs de la diversité		V
• Intégrer les thématiques diversité, égalité et lutte contre les discriminations dans les formations initiale et continue		P
Mesure 3.4 : Poursuivre la formation de formateurs diversité		
• Evaluer à froid cette formation		V
Mesure 3.5 : Développer la communication interne dans les services territoriaux		
• Informer régulièrement les chargés de communication des ARS, DRJSCS et DIRECCTE à l'occasion des réunions de réseaux		E
• Relayer les bonnes pratiques locales		E
• Déployer les actions de communication nationales en régions		E
Mesure 3.6 : Mettre à disposition des agents la documentation relative à la promotion de la diversité et à la lutte contre les discriminations		
• Valoriser les ouvrages et la documentation relative à la diversité, en lien avec le CRDM et les centres de documentation des services déconcentrés		E
• Améliorer la visibilité du produit de veille documentaire sur la diversité du CRDM et compléter son contenu		E



Thème IV – Prise en compte de la diversité dans la gestion des ressources humaines

Mesure 4.1 : Mettre en œuvre des dispositifs favorisant l’objectivation de la sélection des agents dans les promotions au choix

- Généraliser aux trois réseaux des MCAS l’utilisation de grilles permettant d’objectiver la sélection de premier niveau des agents candidats à une promotion au choix (LA et TA)

P

Mesure 4.2 : Prendre en compte la diversité dans l’entretien professionnel des managers

- Evaluer l’action des managers sur des objectifs de diversité et de lutte contre les discriminations

E



Thème V – Communication externe, ancrage territorial, relations avec les usagers et les fournisseurs

Mesure 5.1 : Renforcer la communication externe

- Développer la visibilité des MCAS lors des événements organisés en faveur de la diversité
- Conclure une convention avec le Défenseur des droits
- Sensibiliser les visiteurs des Journées du Patrimoine aux politiques diversité engagées par les MCAS

E

Mesure 5.2 : Politique d’achats ministérielle

- Tenir compte, dans tous les marchés publics, contrats de partenariat et délégations de service public, des obligations légales des entreprises en matière d’égalité professionnelle

R

Mesure 5.3 : Encourager et promouvoir les actions régionales en matière de lutte contre les discriminations

- DIRECCTE : en direction des entreprises
- DRJSCS : en direction du tissu associatif

E

E

Mesure 5.4 : Mobiliser et favoriser l’engagement des partenaires, opérateurs, prestataires

- Les informer de la démarche globale engagée par les ministères chargés des affaires sociales
- Les sélectionner, entre autres, sur leurs capacités à satisfaire aux exigences de la promotion de la diversité et de la lutte contre les discriminations

E

E



**Thème VI –
Evaluation et
axes
d’amélioration de
la politique
diversité**

Mesure 6.1 : Exploiter les informations issues de la politique de diversité		
• Exploiter les données du RAD		
• Exploiter les données du rapport annuel de la CEMCAS		
• Exploiter les données issues de l’enquête de satisfaction des actions de communication interne		E
• Exploiter les informations recueillies par le baromètre social		P
• Exploiter les informations recueillies par l’enquête sur le produit de veille documentaire diversité		E

Document n°8 :

Le label diversité dans la fonction publique 04.04.2016

Le Label Diversité dans la fonction publique - 04/04/2016



Le Label Diversité, créé en 2008 et propriété de l'État, vise à prévenir les discriminations et à promouvoir la diversité dans les secteurs public et privé. Il permet à la structure candidate ou labellisée d'évaluer ses processus de ressources humaines et de les modifier le cas échéant. Cette certification délivrée par AFNOR Certification reconnaît et fait connaître les bonnes pratiques de recrutement et d'évolution professionnelle valorisant la diversité dans la sphère du travail.

Le Label Diversité concerne tous les types d'employeurs : entreprises, administrations, collectivités territoriales, établissements publics, associations, etc.

Ce label permet de vérifier, et le cas échéant, d'améliorer les processus RH afin de prévenir ou de corriger les mécanismes de discrimination, en examinant l'ensemble des critères de discrimination définis par la loi, dont l'âge, le handicap, l'origine, le genre, l'orientation et l'identité sexuelles, les opinions syndicales ou religieuses, etc. S'inscrivant dans la continuité de la Charte de la diversité, il est aussi un des leviers de mise en œuvre de la Charte pour la promotion de l'égalité et la lutte contre les discriminations dans la fonction publique, promue par le ministère en charge de la fonction publique et le Défenseur des droits.

Lors du comité interministériel « Égalité et citoyenneté » du 6 mars 2015, le Gouvernement a décidé que les ministères évalueraient leurs procédures en matière de gestion des ressources humaines afin de candidater au Label Diversité d'ici à la fin de 2016. Ils sont invités à rechercher simultanément une double labellisation, Diversité et Égalité entre les femmes et les hommes. Les collectivités territoriales sont également encouragées à obtenir cette labellisation. La réalisation de cet objectif est facilitée par le rapprochement entre les deux labels, effectif depuis janvier 2016 (un cahier des charges simplifié et commun, un seul audit par AFNOR Certification) et par l'accompagnement des ministères dans cette démarche par la DGAFP.

Plus de 300 entités juridiques ont été labellisées (grandes entreprises, TPE et PME, ministères, villes, établissements publics) dont les effectifs varient de 12 à 279 000 personnes ; au total plus de 800 000 salariés ou agents sont concernés.

Les premières structures labellisées dans la fonction publique sont : les ministères économiques et financiers (2010), les ministères sociaux (2012), trois agences régionales de santé (ARS) (2012 et 2015), le Conseil supérieur de l'audiovisuel (2012), la Ville de Lyon (2010), la Ville de Nantes (2012), Nantes Métropole (2015) et le Conseil départemental de Seine-Saint-Denis (2016), ainsi que le Centre hospitalier de Brie-Comte-Robert, l'Établissement public gériatrique de Tournan-en-Brie (2012) et le Centre hospitalier de Jouarre (2016).

La commission de labellisation est composée des représentants des ministères associés (Intérieur, Fonction publique, Emploi, Travail, Ville), des organisations patronales, des syndicats de salariés et des experts désignés par l'Association nationale des directeurs de ressources humaines (ANDRH). La commission est co-présidée par la Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) et par la Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP).

La structure se porte volontairement candidate au processus de labellisation et propose le périmètre de labellisation. Elle est soumise à une procédure d'audit menée par AFNOR Certification et d'évaluation fondée sur un cahier des charges en 7 points, adapté aux trois versants de la fonction publique, et désormais commun au Label Diversité et au Label Égalité :

- un état des lieux, un diagnostic et une analyse des risques ;
- la définition et la mise en œuvre d'une politique en matière de prévention des discriminations et de promotion de la diversité et/ou d'égalité professionnelle ;
- la mise en place d'une cellule d'écoute ;
- la mise en place d'actions de communication interne, de sensibilisation et de formation ;
- la prise en compte de la diversité et/ou d'égalité professionnelle et de mixité dans la gestion des ressources humaines et la gouvernance de l'organisme ;
- la communication externe, l'ancrage territorial, les relations avec les fournisseurs et les usagers ;
- l'évaluation et les axes d'amélioration de la démarche diversité et/ou d'égalité professionnelle.

Le dossier, s'il répond aux critères définis par AFNOR Certification, est soumis à la validation de la commission. Le label est accordé pour quatre ans, avec un audit de suivi à deux ans.

COMBATTRE LES DISCRIMINATIONS, TOUTES LES DISCRIMINATIONS

Contexte

La prise de conscience des pratiques de discrimination au travail et dans l'accès aux fonctions publiques est réelle mais insuffisante pour faire changer les pratiques. Plusieurs facteurs expliquent cette difficulté de passer de la prise de conscience aux actes :

1/ L'impossibilité de sanctionner ces pratiques autrement que par des recours individuels. Or les salariés hésitent à poursuivre leur employeur ou ceux qui pourraient les embaucher de peur d'avoir à en subir les conséquences.

2/ La difficulté des entreprises et des employeurs publics à mesurer et objectiver leurs éventuelles pratiques discriminatoires.

3/ Certaines règles relatives au recrutement dans la fonction publique sont insuffisantes pour prévenir toutes les discriminations, notamment celles qui peuvent résulter implicitement de biais de sélection mal identifiés.

Mesure n°1 : Mieux lutter contre les discriminations à l'embauche et dans l'emploi

Contexte

Le Gouvernement a décidé la mise en place d'un groupe de dialogue sur la lutte contre les discriminations à l'embauche et dans l'emploi co-piloté par les ministres du Travail, de la Ville de la Jeunesse et des Sports.

Ce groupe associe les partenaires sociaux, les associations et des personnalités qualifiées. Il achèvera ses travaux en avril prochain, mais il a d'ores et déjà permis de dégager 3 actions prioritaires.

Enjeux

Il est indispensable de créer les outils d'une lutte efficace contre les discriminations.

Mesures

1/ Promouvoir les méthodes de recrutement non discriminatoires

De nouvelles méthodes de recrutement non discriminatoires émergent progressivement : immersion, méthode de recrutement par simulation, CV vidéo... En s'appuyant sur les conclusions du groupe de dialogue présentées en avril, le gouvernement s'engage à promouvoir ces nouvelles méthodes et veillera à ce que Pôle emploi les propose largement dans son offre de service. L'État veillera par ailleurs à ce que les entreprises dans lesquelles il détient une participation contribuent à la diffusion de ces nouvelles méthodes de recrutement.

2/ Soutenir une campagne de testing dans les entreprises en France

Le Gouvernement lancera dès cet automne une campagne de testing à grande échelle pour objectiver d'éventuelles pratiques discriminatoires en matière de recrutement. Les ministres du Travail et de la Ville, de la Jeunesse et des Sports en s'appuyant sur les conclusions du groupe de dialogue mis en place, présenteront avant l'été les modalités concrètes de cette campagne.

3/ Créer un mode de recours contentieux collectif spécifique contre les discriminations au travail

Le Gouvernement proposera la mise en place d'un recours collectif (« action de groupe ») spécifique aux discriminations au travail. L'objectif de ce recours sera de faire cesser les pratiques discriminatoires dans l'entreprise. Les contours de cette action collective seront définis par le Gouvernement à partir des conclusions du groupe de travail. Ce mode de recours contentieux collectif concernera également les discriminations au sein des fonctions publiques.

Calendrier

Le groupe de dialogue co-piloté par les ministres du Travail et de la Ville, de la Jeunesse et des Sports rendra ses conclusions en avril. Sur la base de ces conclusions, le gouvernement créera par voie législative le recours contentieux collectif courant 2015 et lancera la campagne de testing cet automne. Les méthodes de recrutement non discriminatoires seront renforcées.

Mesure n°2 : Vérifier le caractère démocratique des voies d'accès à la fonction publique

Enjeux

La Constitution prévoit que tous les citoyens peuvent avoir le même accès aux emplois publics, financés par l'impôt, en fonction de leurs talents et de leurs mérites. Toutefois, les concours de la fonction publique ainsi que les voies de recrutement sans concours peuvent comporter des biais de sélection et conduire à une forme de reproduction sociale qui prive une partie de nos concitoyens de la possibilité réelle d'accéder à la fonction publique lorsqu'ils le souhaitent. S'assurer du caractère démocratique de l'accès et de la promotion dans la fonction publique, de manière transparente, en associant des personnalités et organismes extérieurs à l'administration est une exigence démocratique et républicaine.

Mesures

1/ Une mission sera confiée à une personnalité reconnue en matière de lutte contre les discriminations qui pilotera un exercice d'évaluation des voies de recrutement (sans concours, par contrat, par concours) et de promotion des employeurs publics des trois fonctions publiques (ministères, collectivités territoriales, hôpitaux publics, établissements publics employant des agents publics), au regard des risques de discrimination, avec le concours d'organismes extérieurs à l'administration (organisme de recherche, inspection, centre de gestion et centre national dans la FPT).

2/ L'État doit être exemplaire : tous les ministères devront obtenir une labellisation (label diversité certifié par l'AFNOR) garantissant la conformité de leurs processus de gestion des agents, en particulier de recrutement et de promotion, au regard du principe de non-discrimination. Les collectivités territoriales seront encouragées à obtenir cette labellisation.

Calendrier

D'ici la mi-2016, remise des conclusions de la mission après passage en revue de l'ensemble des voies de recrutement ; d'ici fin 2016, tous les ministères devront être labellisés après révision de leurs processus de gestion.

Mesure n°3 : Développer de nouvelles voies d'accès à la fonction publique pour accroître la mixité sociale des recrutements

Enjeux

Une action déterminée doit être conduite pour accélérer l'ouverture de la fonction publique sur la société et pour répondre à l'objectif de mixité sociale qui est le prolongement du principe d'égal accès de tout citoyen à l'emploi public.

Mesures

1/ L'État va accueillir dès la rentrée 2015, 4 000 nouveaux apprentis (et 10 000 à compter de la rentrée 2016), dans le cadre d'un dispositif en alternance (stages opérationnels dans les services et formation théorique). Cet effort s'ajoute à celui des collectivités locales. Il permettra aux jeunes d'entrer en contact avec les services publics et d'y acquérir une expérience professionnelle valorisante leur permettant de se présenter, aux concours ou d'être recrutés sur des emplois sans concours.

2/ La ministre de la Fonction publique proposera avant le 1er juillet 2015, après expertise juridique, la possibilité de créer une nouvelle procédure de pré-recrutement sur contrat, ouvert aux jeunes de moins de 28 ans et sur critères sociaux, donnant vocation à la formation, au tutorat et, dans des conditions à concerter, à l'accès aux catégories A, B et C de la fonction publique.

3/ Pour l'accès à la catégorie A, un nouveau dispositif de classe préparatoire pour l'accès à la fonction publique sera créé, dans les trois fonctions publiques adossé à toutes les écoles de service public, ce dispositif permettra à 1 000 jeunes diplômés de préparer les concours de catégorie A, sur la base de critères liés aux conditions de ressources de leur famille, ou à la situation de chômage du jeune.

Calendrier

Dès la rentrée 2015, formation de 4 000 jeunes en apprentissage par l'État ; d'ici l'été 2015, proposition d'une voie renouvelée de pré-recrutement sur contrat qui sera insérée dans le projet de loi relatif à la déontologie des fonctionnaires ; dès la rentrée 2015, mise en place des nouvelles classes préparatoires à l'accès à la fonction publique.

Mesure n°4 : Généraliser la participation de personnes n'appartenant pas à la fonction publique aux jurys de recrutement sur concours

Enjeux

Compte tenu des biais de sélection ou de reproduction sociale qu'ils peuvent comporter, il est utile de faire entrer la société civile avec un regard extérieur dans les jurys de concours. Par ailleurs, les études conduites montrent que la sensibilisation des jurys aux biais de sélection est utile pour les objectiver et les prévenir.

Mesures

1/ Rénovation de la composition et du fonctionnement de tous les jurys et comités de sélection intervenant pour l'accès à la fonction publique. Ils comprendront désormais des personnalités extérieures à la fonction publique, disposant d'une compétence ou d'une qualification en lien avec le recrutement à effectuer.

2/ Tous les membres de ces instances seront formés à la prévention des discriminations et au recrutement sur la base des seuls talents et capacités. Cette obligation sera réaffirmée par la loi.

Calendrier

Au cours de l'année 2015, la composition des jurys sera adaptée et les dispositions législatives nécessaires seront intégrées au projet de loi relatif à la déontologie des fonctionnaires.