



MINISTÈRE DE L'ACTION
ET DES COMPTES PUBLICS

LUTTE
CONTRE LES
DISCRIMINATIONS
ÉDITION 2018

Rapport relatif à la lutte contre les discriminations et à la prise en compte de la diversité de la société française dans la fonction publique

RAPPORT ANNUEL



Avec la contribution
du Défenseur des droits



**Rapport relatif à la lutte contre
les discriminations et à la prise en compte
de la diversité de la société française
dans la fonction publique**

Édition 2018

Directeur de la publication :
Thierry Le Goff

Directeur général de l'administration et de la fonction publique (DGAFP)

PARTIE 1

LA LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS ET LA PRISE EN COMPTE DE LA DIVERSITÉ DE LA SOCIÉTÉ FRANÇAISE DANS LA FONCTION PUBLIQUE

Titre 1 : Politiques et pratiques de la prévention des discriminations et de promotion de la diversité dans la fonction publique

Rédactrice en chef : Valérie PLOMB (DGAFP), assistée de Patricia BENALI (DGAFP) et d'Inès KONTUSZ (Sciences Po Paris)

Conjointrices et conjointeurs, et personnes ressources citées :

Alice ALESSANDRI (Ville de Vitrolles)
Johanna BARASZ (Délégation interministérielle à la lutte contre le racisme, l'antisémitisme et la haine LGBT - DILCRAH)
Sabra BENNASR (Centre national de la fonction publique territoriale – CNFPT)
Natanaël BILLAT (Direction générale de l'administration et de la fonction publique – DGAFP - Ministères économiques et financiers - MEF)
Emmanuel BROSSIER (MEF)
Aude BURTON (Ville de Dijon)
Ornella BRUXELLES (CHU Toulouse)
Emmanuel CARNESECCA (Ministère de l'Europe et des Affaires étrangères - MEAE)
Mathieu CHANLIAU (Ville de Dijon)
Pierre COLONNA (AP-HP)
David CORBE-CHALON (DGAFP-MEF)
Jean-Charles COTTEZ (Ministère des Armées)
Françoise DESCAMPS-CROSNIER (CNFPT)
Mathilde DOMENACH-SENECAT (DGAFP-MEF)
Guillaume DUMAS (MEF)
Brigitte ECKERT (Assistance publique – Hôpitaux de Paris - AP-HP)

Hélène FERNANDEZ (Ministère de la Transition écologique et solidaire et Ministère de la cohésion des territoires et des relations avec les collectivités territoriales – MTEs-MCTRCT)
Sylvie FERRAND-SACCHI (Ministères sociaux)
Véronique GROLLEAU (Mairie de Corcoué)
Kanaki GUENA (Rennes Métropole – Ville de Rennes)
Elodie GUYOT (Rennes Métropole – Ville de Rennes)
Marie-Claire HAMON (Ministère de l'Agriculture et de l'Alimentation – MAA)
Marie HOUSSEL (Fédération hospitalière de France - FHF)
Sandrine HUSSON (Ministère des Armées)
Gwénaëlle JUAN (CNFPT)
Sylvie KERBORIOU (MTEs-MCTRCT)
Patricia LAVIGNE (AP-HP)
Pascal LEMERAY (MTEs-MCTRCT)
Catherine LE-ROY (Ministères sociaux)
Francine LEVANNIER (CNFPT)
Françoise LIEBERT (MAA)
Cécile LOMBARD (DGAFP)
Simon LOREAL (DGAFP-MACP)

Emilie MACHARD (Direction générale des collectivités locales - DGCL)
Nadia MLECZKO (MTEs-MCTRCT)
Philippe MONDON-GUILHAUMON (Ministère des Armées)
Sylvie MONTEIL (MAA)
Marianne NABALOU (Ministère des Armées)
Carole NICOLAS (DGAFP-MEF)
Alexandra NIZAK (Ministère de la Culture)
Philippe PARET (Centre Hospitalier G. Daumézot et du Centre Hospitalier de Corcoué/Logne)
Didier PERRE (INFOMA – Ministère de l'Agriculture et de l'Alimentation)
Arlette PUJAR (CNFPT)
Karine RICHARDSON (Centre de gestion de la fonction publique territoriale de Martinique)
Françoise RICHOU (Ministères sociaux)
Anne-Hélène ROBINEAU (Rennes Métropole – Ville de Rennes)
Agnès SAAL (Ministère de la Culture)
Sandrine STAFFOLANI (DGAFP-MEF)
Fabrice THEVAUX (Mission Diversité-Egalité MEF)
Fabienne TROMBERT (MTEs-MCTRCT)

Titre 2 : Études et statistiques

Rédacteur en chef : Adrien FRIEZ

Conjointrices et conjointeurs :

Christelle DE BATZ (Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique - FIPHFP)
Olivier FILATRIAU (DGAFP)

Adrien FRIEZ (DGAFP)
Claire HAGEGE (DGAFP)
Joëlle JAFFREZIC (FIPHFP)
Yannig PONS (DGAFP)

Frédéric TARDIEU (DGAFP)
Margot THUILLIEZ (DGAFP)
Amadou YAYA BA (DGAFP)
Sandra ZILLONIZ (DGAFP)

PARTIE 2

CONTRIBUTION DU DÉFENSEUR DES DROITS

Rédactrice en chef : Sarah BENICHO (Défenseur des droits)

Conjointrices : Charlotte AVRIL (Défenseur des droits) ; Nassera BECHROURI (Défenseur des droits) ; Nina VENTURA (Défenseur des droits)

La DGAFP autorise l'utilisation et la reproduction de tout ou partie de la partie 1 de cet ouvrage sous réserve de mentionner la source : DGAFP (2018), Rapport relatif à la lutte contre les discriminations et à la prise en compte de la diversité dans la fonction publique – Édition 2018. Défenseur des droits (2018), Contribution au Rapport relatif à la lutte contre les discriminations et à la prise en compte de la diversité dans la fonction publique – Édition 2018. © DGAFP - Paris, 2019. Reproduit d'après documents fournis. ISBN : 978-2-11-152094-3

La lutte contre les discriminations et la prise en compte de la diversité de la société française dans toutes ses composantes sont des **engagements forts du Gouvernement**.

Premier employeur de France, **la fonction publique a un rôle essentiel à jouer dans ce domaine**. Les enjeux sont multiples, tant en termes d'égalité de traitement des agents publics et d'accès à la fonction publique qu'en termes d'exemplarité, d'attractivité des administrations publiques ou de qualité du service rendu aux usagers.

L'Etat et les employeurs publics se sont fortement mobilisés en ce sens en 2018.

En mars 2018, a été lancée la **concertation interprofessionnelle relative à la réforme de la politique de l'emploi des personnes handicapées**, qui a permis, à travers la loi du 5 septembre 2018 relative à la liberté de choisir son avenir professionnel, de **rénover l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés**, en favorisant l'emploi direct des personnes en situation de handicap et en simplifiant la déclaration de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés.

En outre, **l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes** dans la fonction publique, conclu le 30 novembre 2018, comporte de nombreuses avancées **pour lutter contre les inégalités dans les rémunérations et les déroulements de carrière** entre les femmes et les hommes. Le projet de loi de transformation de la fonction publique, en cours d'examen au Parlement, en prévoit la transposition.

La fonction publique s'est également fortement investie dans **l'insertion professionnelle des jeunes**, en développant le recours à l'apprentissage et généralisant l'offre de stage aux élèves de 3^{ème} (plus de 15 000 offres de stages proposées aux élèves de 3^{ème} des réseaux d'éducation prioritaires).

Le déploiement du **Label Diversité** s'est aussi poursuivi avec désormais 31 collectivités publiques labellisées.

Enfin, en termes de connaissance des risques de discriminations, après avoir réalisé une étude sur les discriminations dans l'accès à l'emploi public en 2017, l'équipe du Professeur Yannick L'Horty a, pour la première fois en France, réalisé en 2018 une **opération de testing relative aux risques de discrimination anti-LGBT** dans la fonction publique.

Afin d'évaluer l'efficacité des politiques menées et les améliorations éventuelles à mettre en œuvre, le législateur a prévu, par la loi n° 2017-86 du 27 janvier 2017 relative à l'égalité et à la citoyenneté, que « *le Gouvernement publie un rapport biennal sur la lutte contre les discriminations et la prise en compte de la diversité de la société française dans la fonction publique de l'Etat, la fonction publique territoriale et la fonction publique hospitalière* ». L'élaboration de ce rapport est également prévue par le plan national de lutte contre le racisme et l'antisémitisme 2018-2020 afin de « *partager la connaissance sur la lutte contre les discriminations et l'ouverture à la diversité dans la fonction publique* ».

Le présent document est la **première édition du Rapport biennal relatif à la lutte contre les discriminations et à la prise en compte de la diversité de la société française dans la fonction publique**. Il a été conçu comme un exercice de transparence, associant, sous le pilotage de la Direction générale de l'administration et de la fonction publique, les contributions d'employeurs publics des trois versants, de la Délégation interministérielle à la lutte contre le racisme, l'antisémitisme et la haine anti-LGBT, et du Défenseur des droits. La version projet de ce rapport a été présentée en formation spécialisée « *Egalité, mobilité, parcours professionnels* » du Conseil commun de la fonction publique, le 16 novembre 2018.

Ce rapport s'articule avec le *Rapport annuel sur l'égalité entre les femmes et les hommes dans la fonction publique*, prévu par la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012, et s'inscrit dans la continuité de la Charte pour l'égalité et la lutte contre les discriminations dans la Fonction publique signée le 17 décembre 2013.

Ainsi, la première partie présente les politiques publiques, des retours d'expérience provenant des trois versants de la fonction publique et des éléments statistiques issus du *Rapport annuel sur l'état de la fonction publique et du Rapport de gestion du Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique*. La seconde partie est constituée de la contribution du Défenseur des droits, qui présente son analyse de la nature et des mécanismes de discrimination dans la fonction publique, ainsi que ses recommandations.

Partager les politiques et pratiques, éclairer les décisions sont les lignes directrices de ce travail collectif de qualité et indispensable pour l'ensemble des acteurs concernés. L'enjeu est d'amplifier notre engagement et nos actions et de les pérenniser **pour renforcer la lutte contre les discriminations et la diversité de la fonction publique**, gage de justice, d'efficacité collective et d'innovation.



Olivier DUSSOPT
Secrétaire d'Etat auprès du ministre
de l'Action et des Comptes publics



PARTIE 1**LA LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS ET LA PRISE EN COMPTE DE LA DIVERSITÉ DE LA SOCIÉTÉ FRANÇAISE DANS LA FONCTION PUBLIQUE 9**

Titre 1 : Politiques et pratiques de la prévention des discriminations et de la promotion de la diversité dans la fonction publique.....	13
1.1 Les politiques publiques	17
Les engagements	17
1.1.1 Charte pour la promotion de l'égalité et la lutte contre les discriminations dans la fonction publique de 2013	17
1.1.2 Plan national de lutte contre le racisme et l'antisémitisme 2018-2020	18
1.1.3 Label Diversité : bilan des dix ans du dispositif	20
1.1.4 Le renforcement de la politique en faveur des personnes en situation de handicap	21
1.1.5 Lutte contre l'homophobie	26
1.1.6 L'actualité de la politique de la Ville	28
Les dispositifs	29
1.1.7 Les dispositifs PACTE et PrAB	29
1.1.8 L'apprentissage dans la fonction publique.....	31
1.1.9 Les classes préparatoires intégrées et les allocations diversité	33
1.1.10 Le développement du troisième concours, du recours à la visioconférence et de la formation des jurys	36
1.1.11 15 000 stagiaires de classe de troisième scolarisés en REP+ dans la fonction publique de l'Etat et dans la fonction publique hospitalière	36
1.1.12 Les formations à la prévention des discriminations dans la fonction publique	37
1.2 Les retours d'expériences des trois versants de la fonction publique.....	41
1.2.1 Apprentissage	44
1.2.2 Recrutement - PACTE	48
1.2.2 Recrutement - CPI.....	50
1.2.2 Recrutement - PrAB	54
1.2.2 Recrutement - « Contrat Armées Jeunesse »	55
1.2.2 Recrutement - Service Militaire Volontaire	56
1.2.3 Egalité des chances-Jeunesse	59
1.2.4 Formation.....	60
1.2.5 Handicap	62
1.2.6 Prévention des discriminations.....	82
1.2.7 Labellisation Diversité et Egalité professionnelle	93

Titre 2 : Etudes et statistiques	101
2.1 Améliorer la connaissance sur la fonction publique : les missions L'HORTY et les opérations de <i>testing</i>, la « Base concours » et les travaux du Conseil d'orientation de la DGAFP sur la mixité sociale	103
2.1.1 Les missions L'Horty et les travaux de <i>testing</i>	103
2.1.2 La « Base concours ».....	108
2.1.3 Les travaux du Conseil d'orientation de la DGAFP sur la mixité sociale.....	108
2.2 Qui sont les jeunes qui participent aux concours de la fonction publique et quelles sont leurs motivations ?	110
2.3 Les nouveaux apprentis dans la fonction publique	144
2.4 Les différents âges des agents dans la fonction publique	148
2.5 Les agents publics en situation de handicap	158

PARTIE 2

CONTRIBUTION DU DÉFENSEUR DES DROITS AU RAPPORT BIENNAL 2018 RELATIF À LA LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS ET À LA PRISE EN COMPTE DE LA DIVERSITÉ DE LA SOCIÉTÉ FRANÇAISE DANS LA FONCTION PUBLIQUE.....

173

Introduction.....	176
1. Connaître la nature et les mécanismes de discriminations dans la fonction publique : l'importance des indicateurs	179
1.1 Les données issues des études du Défenseur des droits.....	183
A - Les discriminations à l'embauche.....	183
B - Les discriminations dans la carrière : le poids de l'origine, du sexe et du handicap.....	184
1.2 Bilan des saisines et décisions du Défenseur des droits relatives aux discriminations dans la fonction publique.....	187
A - Bilan des réclamations relatives aux discriminations dans la fonction publique.....	188
B - Bilan du traitement des saisines et des décisions relatives aux discriminations dans la fonction publique.....	191
1 - Les réponses apportées par les employeuses et employeurs publics au Défenseur des droits.....	192
2 - Des problématiques récurrentes et persistantes.....	195

2. Recommandations du Défenseur des droits aux trois fonctions publiques pour promouvoir concrètement l'égalité	207
2.1 la mise en œuvre des obligations légales pour limiter les discriminations à raison du handicap et de l'état de santé	211
A – Appliquer pleinement l'obligation d'aménagements raisonnables	211
Anticipation des aménagements raisonnables et médecine de prévention	211
Adapter le matériel pour une fonction publique inclusive	212
B – Former le personnel et les personnes clés sur les enjeux d'inclusion	214
C – Prévenir les risques de discriminations	215
Prime et aménagement raisonnable	215
Retraite et longs congés maladie	216
Améliorer la situation des aidants et aidantes	217
Femmes en situation de handicap	217
2.2 Supprimer et prévenir les discriminations pour permettre une égalité réelle entre les femmes et les hommes	218
A – Mettre fin aux discriminations fondées sur la grossesse et la situation de famille	219
B – Egalité des rémunérations : pour l'application du principe « salaire égal pour un travail de valeur comparable »	221
C – Harcèlement sexuel : accompagner la libération de la parole	224
2.3 Recommandations transversales pour une politique de lutte contre les discriminations sans angle mort	228
A – Réagir face à toutes les discriminations et situations de harcèlement	229
1 - Un engagement à poursuivre contre les discriminations LGBT	230
2 - Se mobiliser contre les discriminations raciales	232
3 - Point d'attention spécifique sur le harcèlement discriminatoire	234
B – Déployer une politique cohérente et ambitieuse de lutte contre les discriminations	238
1 - Répondre à tous les signalements de discriminations et de harcèlement	238
2 - Déployer une stratégie globale et structurée	240
ANNEXES	245
Charte pour l'égalité et la lutte contre les discriminations dans la Fonction publique du 17 décembre 2013	248
Circulaire du 3 avril 2017 relative à la mise en œuvre de la politique d'égalité, de lutte contre les discriminations et de promotion de la diversité dans la fonction publique	251
Plan national de lutte contre le racisme et l'antisémitisme 2018-2020	259
Circulaire 6027/SG du 17 juillet 2018 – Accueil de 15 000 collégiens de classe de troisième scolarisés dans les établissements des réseaux d'éducation prioritaire renforcée (REP+) en stage dans les administrations relevant de l'Etat et du secteur public hospitalier	271
Les définitions et les critères de discrimination prohibés par la loi	275

PARTIE 1

**LA LUTTE CONTRE
LES DISCRIMINATIONS ET
LA PRISE EN COMPTE
DE LA DIVERSITÉ DE
LA SOCIÉTÉ FRANÇAISE DANS
LA FONCTION PUBLIQUE**

Politiques et pratiques de la prévention des discriminations et de la promotion de la diversité dans la fonction publique

1

Etudes et statistiques

2

Les politiques publiques 1.1

Les retours d'expériences des trois versants
de la fonction publique 1.2

Les politiques publiques 1.1

Les engagements

- La Charte pour la promotion de l'égalité et la lutte contre les discriminations dans la fonction publique de 2013 1.1.1
- Le Plan national de lutte contre le racisme et l'antisémitisme 2018-2020 1.1.2
- Le Label Diversité : bilan des 10 ans du dispositif 1.1.3
- Le renforcement de la politique en faveur des personnes en situation de handicap 1.1.4
 - La lutte contre l'homophobie 1.1.5
 - L'actualité de la politique de la Ville 1.1.6

Les dispositifs

- Les dispositifs PACTE et du PrAB 1.1.7
- L'apprentissage dans la fonction publique 1.1.8
- Les classes préparatoires intégrées et les allocations diversité 1.1.9
- Le développement du troisième concours, de la visioconférence et de la formation des jurys 1.1.10
- 15 000 stagiaires de classe de troisième scolarisés en REP+ dans la fonction publique de l'Etat et dans la fonction publique hospitalière 1.1.11
- Les formations à la prévention des discriminations dans la fonction publique 1.1.12

1.1 Les politiques publiques

Les engagements

1.1.1 Charte pour la promotion de l'égalité et la lutte contre les discriminations dans la fonction publique de 2013

La Charte pour la promotion de l'égalité et la lutte contre les discriminations dans la fonction publique signée, le 17 décembre 2013, par la ministre en charge de la fonction publique et le Défenseurs des droits, traduit la volonté d'exemplarité de l'ensemble des employeurs publics. L'État, les collectivités territoriales et leurs établissements publics, ainsi que les établissements publics relevant de la fonction publique hospitalière se sont, par cette charte, engagés conjointement à mettre en œuvre et à renforcer leur politique d'égalité des droits et des chances.

S'inscrivant dans la continuité de la Charte pour la promotion de l'égalité dans la fonction publique, signée en 2008 par le ministre du Budget, des comptes publics et de la fonction publique, le secrétaire d'État chargé de la Fonction publique, et le président de la Haute Autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité (HALDE), la Charte de 2013 a fait l'objet d'une intense concertation avec les employeurs publics et les organisations syndicales, en lien avec le Défenseur des droits.

Elle affirme la détermination des employeurs publics à rendre effectifs les principes républicains d'égalité, de non-discrimination, d'impartialité et de neutralité prévus par la Constitution française, les normes européennes et internationales, en comptant sur l'engagement des partenaires sociaux et la vigilance du Défenseur des droits.

Cette Charte constitue également l'un des engagements du Protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, signé le 8 mars 2013, sous l'égide du Premier ministre, par la ministre en charge de la Fonction publique, l'ensemble des représentants de la fonction publique et à l'unanimité des organisations syndicales. L'ensemble des parties prenantes à cet accord a contribué à l'élaboration de cette Charte.

Au regard des enjeux et afin d'atteindre les objectifs fixés par la Charte, les employeurs publics se sont mobilisés pour :

- Inscrire la promotion de l'égalité et la lutte contre les discriminations dans leur politique de ressources humaines, ainsi que dans le cadre plus général de la mobilisation des collectivités publiques pour la qualité du service public, qui est un enjeu majeur de cohésion sociale.
- Garantir la transparence et l'objectivation des procédures de gestion des ressources humaines à chaque étape-clé de la carrière des agents publics – recrutement, évaluation, mobilité, promotion et avancement, formation tout au long de la vie – dans le but de promouvoir l'égalité professionnelle et la lutte contre les discriminations.
- Assurer, par des actions de formation ou de sensibilisation adaptées, la prise en compte par tous les acteurs et tous les personnels – agents, cadres, responsables des ressources humaines, dirigeants, membres de jurys, représentants du personnel – des principes et des enjeux de l'égalité et de la lutte contre les discriminations, qu'elles soient directes ou indirectes. Les employeurs publics s'engagent également à réviser le contenu des formations afin d'en éliminer tous les stéréotypes éventuels.
- Communiquer sur les engagements de la présente Charte auprès de l'ensemble des agents publics des trois versants de la fonction publique.
- Faire du dialogue social l'une des clés de voûte de la promotion de l'égalité et de la lutte contre les discriminations. Cadre de référence des actions prioritaires pour parvenir à une fonction

1.1 Les politiques publiques

publique exemplaire sur l'ensemble du territoire national et impulser une dynamique à tous les niveaux, la Charte a vocation à être déclinée en plans d'action dans chaque administration, dont l'élaboration doit être concertée avec les partenaires sociaux.

Pour ce faire, les employeurs ont la responsabilité de diffuser la Charte et ses valeurs auprès des agents, d'associer les partenaires sociaux et les instances de dialogue social à l'élaboration et à la mise en œuvre de plan d'action et d'identifier un correspondant au sein de chaque administration.

Ainsi que le prévoyait cet engagement, les signataires ont présenté, en 2015, un bilan « à deux voix » – celle de la Direction générale de l'administration et de la fonction publique, d'une part, et celle du Défenseur des droits, d'autre part – dans le cadre de la formation « Egalité, mobilité, parcours professionnels » du Conseil commun de la fonction publique.

Le présent rapport biennal intègre désormais le bilan de la Charte.

1.1.2 Plan national de lutte contre le racisme et l'antisémitisme 2018-2020

L'Etat fait de la lutte contre le racisme et l'antisémitisme un impératif moral et politique¹. Les enjeux sont essentiels tant en termes de sécurité, de défense des droits que de protection de l'égalité de tous. L'objectif est de concrétiser les valeurs de la République, au premier rang desquelles l'universalisme, l'égalité et la fraternité.

Le plan interministériel 2015-2017, « Mobilisés contre le racisme et l'antisémitisme » a permis d'obtenir de premiers résultats. Grâce à une large mobilisation des services de l'Etat, mais aussi du monde associatif et de la société civile, la lutte contre le racisme et l'antisémitisme fait aujourd'hui l'objet d'une politique publique bien identifiée, dotée d'un budget propre et animée par des acteurs reconnus nationalement et localement.

L'engagement de la Délégation interministérielle à la lutte contre le racisme, l'antisémitisme et la haine anti-LGBT (DILCRAH) s'est traduit par la constitution d'un réseau territorial – les CORA coprésidés par les Préfets – et le soutien à de très nombreuses initiatives de terrain. Ce sont aujourd'hui plusieurs centaines de structures – associations, établissements culturels, lieux de mémoire et d'histoire, collectivités – qui se mobilisent, élargissent leur public bénéficiaire et gagnent en professionnalisme par des actions de formation, le portage de projets culturels et éducatifs ou l'accueil de victimes. De nouvelles ressources pédagogiques ont été mises à disposition des professionnels et du grand public². Des moments forts de sensibilisation – à l'instar de la Semaine d'éducation et d'actions contre le racisme et l'antisémitisme (19 au 25 mars en 2018) – font désormais partie du calendrier éducatif et médiatique. Enfin, des actions en justice ont été menées par la délégation pour mettre fin à l'impunité, en particulier sur Internet, et ont abouti à la suppression de sites et de comptes racistes et antisémites.

En mars 2018, un nouveau plan interministériel de lutte contre le racisme et l'antisémitisme a été présenté par le Premier ministre. Il comprend **quatre grandes orientations : lutter contre la haine sur internet ; connaître, éduquer et transmettre ; protéger les citoyens ; investir de nouveaux champs de mobilisation**. Piloté par la délégation interministérielle à la lutte contre le racisme, l'antisémitisme et la haine anti-LGBT (DILCRAH), il mobilise activement l'ensemble des ministères et des acteurs publics et bénéficie de moyens dédiés.

¹ « Pour le Gouvernement, la lutte contre ce fléau est un impératif moral et politique » <https://www.dilcrah.fr/le-plan-national-de-lutte-contre-le-racisme-et-lantisemitisme/>

² En partenariat avec la DILCRAH, la plateforme « [Éduquer contre le racisme](#) » du Réseau Canopé met à la disposition du public, et tout particulièrement des enseignants et des éducateurs, un ensemble de ressources sur le thème de la déconstruction des discours racistes et antisémites : www.reseau-canope.fr/eduer-contre-le-racisme-et-lantisemitisme.html

Afin de lutter contre la haine sur Internet, le plan prévoit notamment de s'appuyer sur une mission afin d'engager la modification de la législation nationale et rendre plus efficace la lutte contre la haine sur Internet. Dans le prolongement de ces évolutions, il s'agira de construire, à l'échelle européenne, un régime de responsabilité des plateformes numériques pour les contenus haineux, racistes ou antisémites.

Le développement de l'**éducation contre les préjugés** passe notamment par l'amélioration de la réponse de l'institution scolaire et l'accompagnement des équipes éducatives (interventions dans les établissements, soutiens aux équipes pédagogiques, mobilisation de partenariats associatifs ou mémoriels, etc.). A cette fin, une équipe nationale de réaction³ pilotée par le ministère de l'Éducation nationale et la DILCRAH, déclinée dans les académies, a été constituée. Le plan prévoit également de poursuivre le développement des ressources consacrées à l'éducation contre le racisme et l'antisémitisme, notamment dans le cadre de l'éducation aux médias et à l'information (EMI). La création du prix national Ilan Halimi et le renforcement des partenariats avec les institutions culturelles et les acteurs associatifs engagés dans la transmission des mémoires et de l'histoire de la Shoah, de l'esclavage, de la colonisation, l'immigration et des mémoires « oubliées » participent d'un refus de la concurrence des mémoires. L'action à l'école est en outre prolongée par une mobilisation de l'enseignement supérieur et de la recherche avec le développement du réseau des référents racisme-antisémitisme dans les établissements d'enseignement supérieur, d'une part, et la création de deux bourses de doctorat destinées à financer des travaux sur le racisme et l'antisémitisme, d'autre part.

Pour protéger les citoyens et accompagner les victimes, le plan a déjà permis le lancement d'une expérimentation qui vise à la mise en place **d'un réseau d'enquêteurs et de magistrats** spécifiquement formés à la lutte contre la haine ainsi qu'une extension de la **pré-plainte en ligne**. En outre, le plan prévoit la désignation, qui est en cours, de **référents racisme et antisémitisme et discrimination** au sein des directions départementales de la sécurité publique et des groupements de gendarmerie. Il prévoit également de renforcer, d'une part, le recueil et la diffusion des données et statistiques sur le racisme et l'antisémitisme, et, d'autre part, la formation des agents des trois fonctions publiques (cf. infra, dans la partie « La formation à la prévention des discriminations dans la fonction publique »).

Le plan vise enfin à **investir de nouveaux champs de mobilisation** : la signature de 50 plans territoriaux, déclinant le plan national, permettra de prolonger l'action de la DILCRAH sur l'ensemble du territoire, notamment dans les territoires ultramarins. La culture, le mouvement sportif, la communication et les médias sont également mobilisés pour lutter contre la haine et renforcer la visibilité de la diversité.

L'IRA de Nantes s'investit dans la lutte contre les discriminations, le racisme et l'antisémitisme lors de la Semaine d'éducation et d'actions contre le racisme et l'antisémitisme

Dans le cadre de la Semaine d'éducation et d'actions contre le racisme et l'antisémitisme, Olivier Dussopt, secrétaire d'Etat auprès du ministre de l'Action et des Comptes publics et Frédéric Potier, délégué interministériel à la lutte contre le racisme, l'antisémitisme et la haine anti-LGBT, se sont déplacés conjointement à Nantes, le 22 mars 2018. M. Dussopt et M. Potier sont intervenus à l'Institut régional d'administration de Nantes, et ont pu dialoguer avec les élèves attachés qui ont vocation à devenir les cadres de la fonction publique de l'Etat et à porter les valeurs de la République. Cette séquence intervenait après une séance de théâtre-forum et un échange avec des personnalités expertes de la lutte contre les discriminations.

³ Les référents « mémoire-citoyenneté » agiront en articulation étroite avec les équipes académiques « laïcité et fait religieux ». Placés sous l'autorité du recteur, ils conduiront deux missions : prévenir et lutter contre les atteintes racistes et antisémites. https://www.gouvernement.fr/sites/default/files/contenu/piece-jointe/2018/03/dossier_de_presse_-_plan_national_de_lutte_contre_le_racisme_et_lantisemitisme_-_19.03.2018.pdf

1.1 Les politiques publiques

1.1.3 Label Diversité : bilan des dix ans du dispositif

Depuis dix ans, le Label Diversité est un dispositif qui permet aux structures publiques et privées de prévenir les discriminations et de favoriser la diversité en leur sein.

Créé en 2008, propriété de l'État, la Label Diversité est piloté conjointement par la Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) et la Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP). Il vise à prévenir les discriminations relatives aux critères prohibés par la loi (sexe, âge, handicap, origine, orientation sexuelle, opinions syndicales, etc.) 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 améliorer. Chaque organisme labellisé doit obligatoirement disposer d'une **cellule d'écoute** que tous les agents peuvent saisir pour signaler et faire cesser tout agissement discriminant dont ils seraient victimes.

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, ministères, collectivités territoriales, établissements publics, associations, etc.

Ce label est également 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 hommes⁴. Les collectivités territoriales sont également encouragées à obtenir cette labellisation. En outre, lors du comité interministériel pour l'égalité entre les femmes et les hommes du 8 mars 2018, le Premier ministre a demandé à l'ensemble des ministères de candidater au Label Egalité professionnelle.

La réalisation de ce double 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 (notamment par la mise à disposition de outil d'autodiagnostic ETA-DIV et du jeu sérieux « Vivre ensemble la diversité »).

La structure qui se porte candidate au processus de labellisation est soumise à une procédure d'audit menée par AFNOR Certification et d'évaluation fondée sur un cahier des charges en sept points, adapté aux trois versants de la fonction publique :

- 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 de l'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 de l'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.

⁴ Le Label Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes, créé en 2004 et présidée par le service des droits des femmes et l'égalité (SDFE-DGCS), a pour objet de promouvoir l'égalité, la mixité professionnelle, l'articulation des temps de vie et la prévention des violences et du harcèlement au sein des entreprises, des associations et des administrations. Ce label est également délivré par l'AFNOR Certification.

Le dossier, s'il répond aux critères définis par le cahier des charges, est soumis au bureau puis à la commission, présidés par l'Etat et comprenant les partenaires sociaux ainsi que l'ANDRH s'agissant du Label Diversité. Les labels Diversité et Egalité professionnelle sont attribués pour quatre ans, avec un audit de suivi à deux ans.

Après une montée en charge progressive des dispositifs, les administrations publiques sont désormais largement engagées.

A ce jour, 31 collectivités publiques ont obtenu ou conservé le label Diversité : 4 ministères (les ministères économiques et financiers, les ministères sociaux, le ministère de la Culture, le ministère de l'Intérieur), 17 établissements publics sous tutelle du ministère de la Culture, le Conseil supérieur de l'audiovisuel, 4 collectivités territoriales (ville de Lyon, ville de Nantes, Nantes Métropole, ville de Dijon, son CCAS, Dijon Métropole et le conseil départemental de Seine-Saint-Denis), 2 établissements publics de santé, 1 Agence régionale de santé, l'École de Management de Strasbourg et 1 Chambre de commerce et d'industrie.

22 collectivités publiques ont obtenu ou conservé le Label Egalité : 5 ministères (les ministères économiques et financiers, le ministère de la Culture, le ministère de l'Europe et des Affaires étrangères, les ministères sociaux et le ministère de l'Intérieur), 10 établissements publics sous tutelle du ministère de la Culture, le Conseil supérieur de l'audiovisuel, 5 collectivités territoriales (conseil régional de Bretagne, Rennes Métropole, ville de Rennes et son CCAS, ville de Suresnes, ville de Dijon, son CCAS et Dijon Métropole, ville de Bordeaux, son CCAS et Bordeaux Métropole), ainsi que le centre hospitalier de Thuir.

En 2018 et 2019, d'autres collectivités publiques se sont engagées dans la démarche de labellisation et vont candidater aux labels Diversité ou Egalité professionnelle : le ministère des Armées, les Services du Premier ministre, les ministères en charge de l'Ecologie, le ministère de l'Agriculture et de l'Alimentation, le ministère de la Justice, les ministères de l'Education Nationale et de l'Enseignement Supérieur, de la Recherche et de l'Innovation, et la ville de Paris.

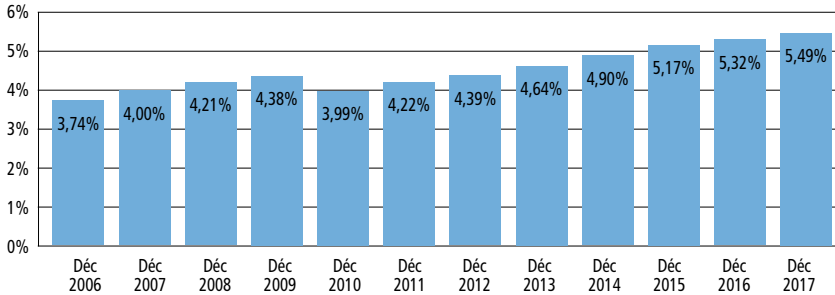
1.1.4 Le renforcement de la politique en faveur des personnes en situation de handicap

Le bilan au 31 décembre 2017 des recrutements et maintiens en emploi dans la fonction publique

Le taux d'emploi légal de bénéficiaires de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés progresse à nouveau selon les déclarations 2017 effectuées par les employeurs publics. De 3,74 % en 2006, il est passé à 5,49 % en 2017, ce qui représente 240 691 bénéficiaires de l'obligation d'emploi (4,52 % pour la FPE, 6,62 % pour la FPT et 5,55 % pour la FPH). En flux annuel, 28 262 recrutements ont été réalisés, auxquels s'ajoutent 16 575 maintiens dans l'emploi.

1.1 Les politiques publiques

Figure 1.1.4-1 : Evolution du taux d'emploi légal



Pour rappel, la baisse du taux d'emploi en 2010 concerne la fonction publique de l'État et s'explique par une nouvelle méthode nationale de décompte des bénéficiaires auprès de l'ensemble des agents du ministère de l'Éducation nationale

Source : Rapport annuel 2017 du FIPHP.

La fonction publique territoriale, au-dessus des 6 % depuis 2015, présente la plus forte progression (+0,23 points) par rapport à l'année précédente.

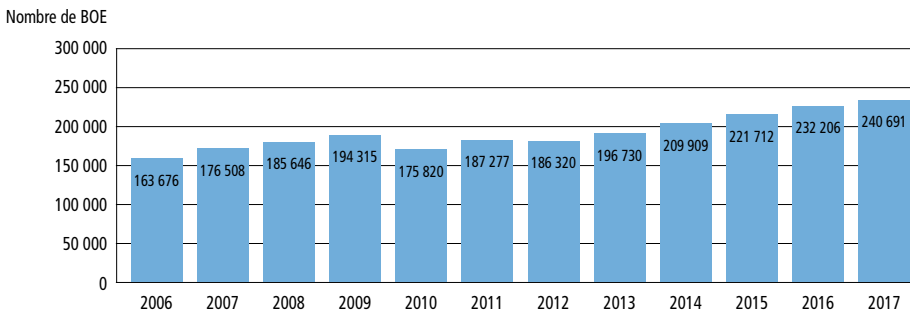
Figure 1.1.4-2 : Nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés en 2017

Fonction publique de l'État	Fonction publique hospitalière	Fonction publique territoriale
85 193	51 883	103 615
bénéficiaires de l'obligation d'emploi	bénéficiaires de l'obligation d'emploi	bénéficiaires de l'obligation d'emploi
↗ + 3 373 p/r à 2016	↗ + 360 p/r à 2016	↗ + 4 752 p/r à 2016
4,52 %	5,55 %	6,62 %
taux d'emploi légal	taux d'emploi légal	taux d'emploi légal
↗ + 0,18 points p/r à 2016	↗ + 0,04 points p/r à 2016	↗ + 0,23 points p/r à 2016
4,24 % taux d'emploi direct	5,26 % taux d'emploi direct	6,27 % taux d'emploi direct

Source : Rapport annuel 2017 du FIPHP.

Le nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (BOETH) dans la fonction publique s'élevé en 2017 à 240 691.

Figure 1.1.4-3 : Evolution des bénéficiaires de l'obligation d'emploi dans la fonction publique



Source : Rapport annuel 2017 du FIPHP.

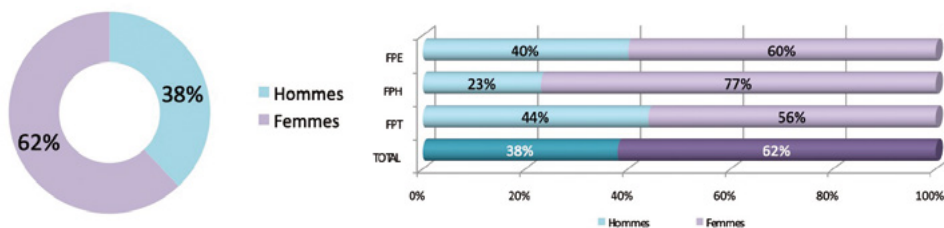
Figure 1.1.4-4 : Répartition des bénéficiaires de l'obligation d'emploi par fonction publique

Fonction publique de l'État	Fonction publique hospitalière	Fonction publique territoriale
85 193 BOE 35 % du total des BOE	51 883 BOE 22 % du total des BOE	103 615 BOE 43 % du total des BOE
↗ + 3 373 BOE (4%) que pour 2016	↗ + 360 BOE (0,7%) que pour 2016	↗ + 4 752 BOE (5%) que pour 2016

Source : Rapport annuel 2017 du FIPHP.

Légèrement inférieure à celle des hommes jusqu'en 2010, la part des femmes parmi les bénéficiaires de l'obligation d'emploi ne cesse d'augmenter depuis lors pour atteindre **62 % en 2017**.

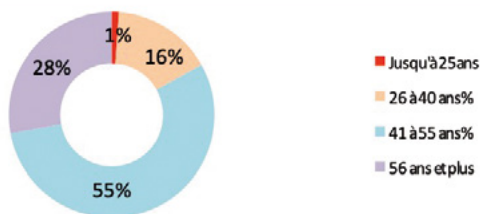
Figure 1.1.4-5 : Part des femmes parmi les BOETH en 2017



Source : Rapport annuel 2017 du FIPHP.

Figure 1.1.4-6 : L'âge des BOETH : une population vieillissante

83 % des BOETH ont plus de 40 ans dont plus d'un tiers âgés de 56 ans ou plus.



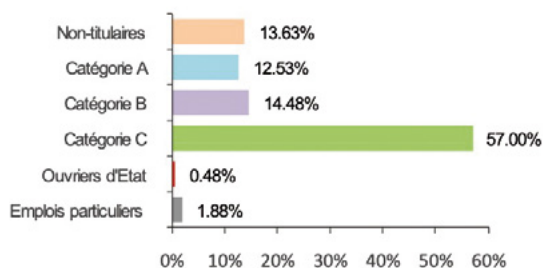
Source : Rapport annuel 2017 du FIPHP.

1.1 Les politiques publiques

En 2017, plus de la moitié des BOE sont des agents de catégorie C. Ils représentent 57 % des BOETH employés dans la fonction publique, en légère mais constante diminution depuis 2009 (67 %).

La part des agents non-titulaires continue d'augmenter et atteint près de 14 % en 2017.

Figure 1.1.4-7 : répartition des BOETH par statut en 2017



Source : Rapport annuel 2017 du FIPHFP.

En flux, **28 262 recrutements ont été réalisés en 2017** au sein des trois versants de la fonction publique (+ 4 % par rapport à 2016).

Figure 1.1.4-8 : Répartition des recrutements des BOETH par versant de la fonction publique en 2017



Source : Rapport annuel 2017 du FIPHFP.

Lorsqu'un handicap survient ou s'aggrave chez un agent de la fonction publique, il appartient à son employeur, dans toute la mesure du possible, de garantir son maintien dans l'emploi avec l'appui du FIPHFP. **16 575 maintiens dans l'emploi ont ainsi été mis en œuvre dans la fonction publique en 2017.**

Figure 1.1.4-9 : Nombre de maintien dans l'emploi de BOETH par versant de la fonction publique en 2017



Source : Rapport annuel 2017 du FIPHFP.

Les nouveaux engagements du Gouvernement

Le comité interministériel du handicap réuni pour la première fois en format strictement gouvernemental, le 20 septembre 2017, a été l'occasion de définir les grandes lignes d'une politique volontariste d'innovation sociale et d'action en faveur de l'inclusion et de l'amélioration des conditions de vie des personnes en situation de handicap. Parmi les engagements pris figure l'objectif d'accueillir au moins 6 % d'apprentis en situation de handicap dans la fonction publique.

Dans le prolongement de ce CIH, une concertation relative à la réforme de la politique de l'emploi des personnes handicapées a été ouverte, au niveau interprofessionnel, le 15 février 2018. Commune aux secteurs privé et public, cette concertation est structurée autour des deux principaux axes que constituent d'une part, la redéfinition et la simplification de l'obligation d'emploi des personnes en situation de handicap et, d'autre part, la révision et la cohérence de l'offre de service en faveur des personnes en situation de handicap et des employeurs, relative au soutien à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi.

Ce dernier axe comprend un objectif de redynamisation de la politique d'emploi des personnes en situation de handicap dans la fonction publique. Il s'agit de donner une nouvelle impulsion à la politique du handicap au sein des trois versants de la fonction publique afin que le handicap des agents publics ou de leurs proches ne soit plus un frein à la construction de leurs parcours professionnels ou à leur qualité de vie au travail.

Le premier volet de la concertation interprofessionnelle s'est concrétisé avec la promulgation le 5 septembre 2018 de la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel, qui comporte des dispositions relatives à l'emploi des personnes en situation de handicap dans la fonction publique (articles 72 à 75) et dans le secteur privé (article 67).

L'objectif de la loi est de favoriser l'emploi direct des personnes en situation de handicap et de simplifier la déclaration de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (DOETH) imposée aux employeurs privés et publics. La loi, dont les dispositions relatives au handicap entrent en vigueur au 1^{er} janvier 2020, modifie les modalités de prise en compte des contrats de fournitures de sous-traitance ou de prestations de services avec des entreprises adaptées ou les établissements ou services d'aide par le travail, passés par les employeurs publics, afin qu'elles apparaissent en déduction de la contribution, selon des modalités qui seront prévues par décret en Conseil d'Etat et non plus en majoration du nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi des employeurs publics.

En outre, les dépenses effectuées par les employeurs publics en vue de favoriser l'accueil, l'insertion ou le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés, qui vont au-delà de celles prévues par les dispositions législatives et réglementaires, peuvent être déduites de la contribution due par l'employeur. Ces mesures vont favoriser l'emploi direct des travailleurs handicapés puisque les employeurs seront incités à embaucher des personnes en situation de handicap afin d'atteindre le taux de 6% de bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés dans leurs effectifs et, de réduire, par voie de conséquence, leur contribution.

La loi prévoit également, s'agissant des mesures de simplification au bénéfice des employeurs publics, le recours à la déclaration sociale nominative pour effectuer la DOETH et ce, à compter du 1^{er} janvier 2022. Une disposition équivalente à celle qui a été introduite dans le secteur privé vise à favoriser le maintien en emploi des agents en situation de handicap les plus âgés.

La loi prévoit également le plafonnement de la déduction du montant de la contribution due par les employeurs publics qui ont des dépenses de rémunération des personnels accompagnant les élèves et étudiants en situation de handicap. La mise en place de ce plafonnement va augmenter, à recrutement inchangé d'agents en situation de handicap, les contributions de certains employeurs publics (les ministères de l'Education Nationale, de l'Enseignement Supérieur, de la Recherche et de l'Innovation, le ministère de l'Agriculture et la Ville de Paris), ce qui devrait engendrer une augmentation des ressources du fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP).

1.1 Les politiques publiques

L'ensemble de ces dispositions nécessite des décrets d'application s'agissant en particulier du barème des contributions ainsi que la nature des déductions qui pourront être appliquées à la contribution due au FIPHFP.

Le second volet de la concertation relatif à la révision et la mise en cohérence de l'offre de service à destination des personnes handicapées et des employeurs, notamment au travers des volets insertion et maintien en emploi a été ouverte le 19 juillet 2018.

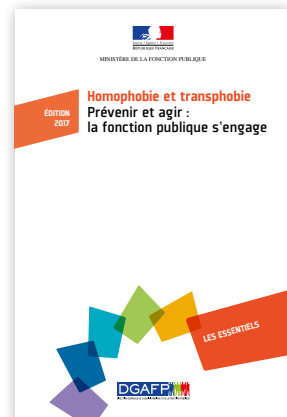
En articulation avec la concertation interprofessionnelle menée par la secrétaire d'Etat après du Premier ministre chargée des personnes handicapées, une concertation est menée dans la fonction publique avec les employeurs et les organisations syndicales afin notamment de développer l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap dans la fonction publique et de favoriser leur maintien en emploi. Après une première réunion de lancement, le 19 mars 2018, un premier groupe de travail s'est tenu, le 4 mai 2018, sur l'axe « Gouvernance », avec pour principales thématiques « renforcer la mobilisation des employeurs publics sur la politique du handicap dans la fonction publique » et « définir et pérenniser l'équilibre financier de la politique du handicap ».

Le deuxième axe, « Mobiliser les leviers de politiques et actions RH au bénéfice des personnes en situation de handicap », est décomposé en deux séquences. La première s'est tenue le 3 octobre et a porté sur le renforcement de l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap dans la fonction publique, avec les enjeux suivants : favoriser l'emploi direct des personnes en situation de handicap ; permettre aux agents en situation de handicap de développer un parcours professionnel diversifié et d'accéder aux postes à responsabilité ; mettre en place des leviers efficaces incitant à la mobilisation des employeurs publics en matière d'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap ; valoriser et diffuser les bonnes pratiques déjà mises en place dans les trois versants de la fonction publique. La seconde séquence portera sur « Mieux garantir le maintien dans l'emploi et prévenir la désinsertion professionnelle ».

1.1.5 Lutte contre l'homophobie



La fonction publique assure la protection de ses agents contre toutes les formes de discrimination prohibées par la loi, et notamment contre celles liées à l'orientation sexuelle et à l'identité de genre.



La DGAFP a ainsi produit, en lien avec plusieurs services dans les trois versants de la fonction publique, une brochure pour prévenir ces formes de discrimination (disponible en version dématérialisée sur www.fonction-publique.gouv.fr).

Enfin, de nombreux exemples de mobilisation des employeurs publics sont disponibles sur le site www.fonction-publique.gouv.fr.

La journée internationale de lutte contre l'homophobie et la transphobie

Le 17 mai, journée internationale de lutte contre l'homophobie et la transphobie, est l'occasion pour les employeurs publics de renouveler leur engagement au travers de nombreux événements et actions, en lien avec la démarche de labellisation Diversité.

Dans le cadre de la journée internationale de lutte contre l'homophobie et la transphobie, **M. Olivier DUSSOPT, secrétaire d'État auprès de M. Gérard DARMANIN, ministre de l'Action et des Comptes publics**, a présidé, le 18 mai 2018, une réunion de restitution des travaux de M. Yannick L'HORTY, professeur d'économie, et de Mme Pascale PETIT, économiste, **portant pour la première fois en France sur des opérations de testing sur les risques de discrimination anti-LGBT dans la fonction publique**. Organisée en partenariat avec la **Délégation interministérielle à la lutte contre le racisme, l'antisémitisme et la haine anti-LGBT (DILCRAH)** et en présence de M. Frédéric POTIER, délégué interministériel, la réunion rassemblait plusieurs associations de défense des droits LGBT.

Cette étude ne met pas en évidence de discriminations liées à l'orientation sexuelle pour les candidats à un emploi qui suggèrent leur orientation homosexuelle par la participation à l'organisation des Gay Games. Le nombre de réponses positives est plus faible dans chaque profession pour les candidats homosexuels mais la différence n'est jamais statistiquement significative, ni pour un homme (responsable administratif), ni pour une femme (aide-soignante). Ce résultat ne prouve pas que ces discriminations n'existent pas dans l'accès à l'emploi. Il montre seulement que les auteurs ne les ont pas détectées. L'étude montre néanmoins que le nombre total de contacts de la part des employeurs est plus faible pour les candidats homosexuels et que le temps de réponse, suite à l'envoi de la candidature, est en moyenne plus élevé pour le candidat homosexuel : 14,5 jours contre 10,9 pour le candidat de référence, dans le public. Il s'agit d'une différence significative. (cf. le détail de l'étude, infra).

Le plan de mobilisation contre la haine et les discriminations anti-LGBT 2017-2019 piloté par la DILCRAH

La lutte contre la haine et les discriminations à l'encontre des personnes LGBT relève, depuis 2016, du champ de compétence de la délégation interministérielle à la lutte contre le racisme, l'antisémitisme et la haine anti-LGBT (DILCRAH - auparavant DILCRA).

Si depuis plusieurs années de réelles avancées ont été accomplies, la France a également connu, selon la DILCRAH, une recrudescence des actes homophobes. L'égalité nouvelle dans les droits reconnus aux personnes LGBT ne souligne donc que plus fortement le besoin de faire progresser l'égalité dans les faits, de faire reculer les préjugés, et d'améliorer tant la prévention que la répression des actes et des paroles anti-LGBT.

C'est l'objet du plan de mobilisation contre la haine et les discriminations anti-LGBT 2017-2019 construit en concertation avec les associations LGBT et impliquant l'ensemble des ministères. Ce plan, conçu pour une durée de trois ans et doté d'un budget annuel de 1,5 million d'euros, a vocation à renforcer la cohérence et la bonne coordination des actions menées autour de cinq priorités : une République exemplaire contre la haine et les discriminations anti-LGBT ; sanctionner chaque acte de haine anti-LGBT et protéger au mieux les victimes ; éduquer contre la haine et les discriminations anti-LGBT ; agir contre les discriminations anti-LGBT au quotidien ; poursuivre le combat international pour les droits des personnes LGBT.

1.1 Les politiques publiques

La mise en place d'un pilotage national et territorial, le soutien aux acteurs de la société civile et le développement de la formation pour les nouveaux fonctionnaires d'Etat, ainsi que la réalisation d'une étude sur les discriminations dans la fonction publique concourent à **l'exemplarité de la République dans la lutte contre les LGBT-phobies**.

Afin de **mieux sanctionner les auteurs et de mieux protéger les victimes**, le plan prévoit le recensement et la communication annuelle des actes visant les personnes LGBT, l'amplification, par la systématisation des poursuites, de la lutte contre la haine sur Internet et l'amélioration de l'accueil des victimes par une formation adaptée des agents et la désignation d'une personne référente dans les services d'accueil de victimes.

Agir **contre les discriminations anti-LGBT au quotidien** nécessite la prise en compte des spécificités de l'ensemble des territoires et de certains publics, qui méritent une attention particulière (personnes trans, seniors, détenus notamment). Des mesures sont ainsi mises en place dans les domaines de la santé (intégration de la problématique du suicide des jeunes LGBT, recherches sur la santé des personnes trans et intersexes), du travail (sensibilisation, formation) et de la jeunesse (soutien aux structures d'accueil, formation des acteurs de l'éducation populaire, etc.).

Il s'agit enfin d'éduquer, à l'école mais aussi hors des murs de l'école, par le développement d'actions éducatives autour du 17 mai et la formation des personnels éducatifs. Il s'agit également de développer des actions dans le domaine du sport (soutien aux Gay Games, mise à disposition de ressources et d'outils de sensibilisation auprès des acteurs du sport), de la culture et de la recherche.

1.1.6 L'actualité de la politique de la Ville

Le Président de la République, lors de son discours, le 14 novembre 2017, à Roubaix-Tourcoing, a lancé une nouvelle mobilisation nationale en faveur des habitants des quartiers. Suite à la remise au Premier ministre, en avril 2018, du rapport de Jean-Louis Borloo « *Vivre ensemble, vivre en grand pour une réconciliation nationale* », le Président de la République, lors de l'installation du Conseil présidentiel des villes, le 22 mai 2018, a énoncé les grandes lignes de l'action non seulement de l'Etat mais de toutes les parties prenantes pour garantir les mêmes droits aux habitants, favoriser l'émancipation et rendre à nouveau la République accessible à tous et partout.

Concernant la fonction publique, les engagements suivants seront mis en œuvre durant le quinquennat :

- recruter de manière exemplaire. La présence ou non de discriminations à l'embauche sera mesurée dans l'accès à l'emploi public (cf. *infra* sur les *testing*). En parallèle, tous les ministères s'engageront dans la démarche de labellisation Egalité et Diversité qui comprend notamment l'obligation de former tous leurs agents en situation d'encadrement à la lutte contre les discriminations (voir *supra* sur la labellisation) ;
- doubler le nombre d'apprentis issus des quartiers prioritaires de la politique de la ville pour le porter à 35 000 jeunes. L'objectif est que d'ici 2022, 10 % des contrats d'apprentissage conclus par les employeurs de la fonction publique de l'Etat bénéficient aux jeunes des quartiers (contre 5 % en 2017).
- proposer 30 000 séquences d'observation de qualité aux élèves de classes de troisième du réseau d'éducation prioritaire renforcé REP+. La plateforme www.monstagedetroisieme.fr rassemble les offres de stages proposées aux collégiens de REP+ et oriente les autres collégiens vers les associations locales chargées de les accompagner dans la recherche d'un stage de qualité. Dès l'année scolaire 2018-2019, ce sont 30 000 stages qui sont proposés aux collégiens de REP+ : 15 000 offres de stages proposées par les entreprises et 15 000 par les administrations de la fonction publique de l'Etat et de la fonction publique hospitalière (cf. *infra* sur les dispositifs).

Les dispositifs

1.1.7 Les dispositifs PACTE et PrAB

Le Parcours d'accès aux carrières de la fonction publique territoriale, hospitalière et de l'Etat (PACTE)

En vigueur depuis 2005, le Parcours d'accès aux carrières de la fonction publique territoriale, hospitalière et de l'Etat (PACTE) est un mode de recrutement applicable dans les trois fonctions publiques pour des corps et cadres d'emplois de catégorie C. Les objectifs du PACTE sont d'une part, d'ouvrir la fonction publique à la diversité et d'autre part, de lutter contre les discriminations et l'exclusion. Il permet l'accès à l'emploi public de publics fragiles sans passer par le concours, dont les épreuves parfois trop théoriques excluent une part de la population.

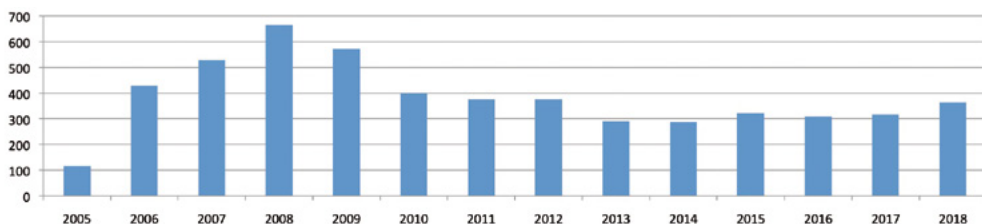
Le PACTE s'adresse aux jeunes sans qualification ou possédant un diplôme de niveau inférieur au baccalauréat. Il vise l'accès à l'emploi par une formation qualifiante : un diplôme, un titre ou une qualification certifiée. En signant un PACTE, l'employeur et l'agent s'engagent réciproquement pour une année sur une trajectoire de formation en alternance et sur un emploi débouchant sur une titularisation.

Les offres de recrutement sont diffusées par Pôle Emploi qui promeut ainsi ce dispositif de recrutement auprès du public cible et qui procède à la première sélection des candidats.

Depuis le décret n°2017-1470 du 12 octobre 2017, le bénéfice du contrat PACTE est étendu aux jeunes âgés de 28 ans au plus (auparavant de 16 à 25 ans révolus) et aux demandeurs d'emplois de longue durée, âgés de 45 ans et plus et bénéficiaires de certains minima sociaux (RSA, allocation de solidarité spécifique, allocation aux adultes handicapés ou de l'allocation de parent isolé dans les départements d'Outre-mer et les collectivités de Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon).

Le décret met également en place une obligation de recrutement pour que l'ensemble des administrations initient, développent ou maintiennent ce dispositif, en prévoyant que le nombre de contrats PACTE ouverts ne peut être inférieur à 20 % du nombre total de postes à pourvoir par cette voie et au recrutement sans concours en catégorie C. Cette extension a d'ores et déjà permis d'élargir le périmètre des ministères proposant ce type de recrutement et va permettre de renforcer le dispositif en lui donnant une meilleure visibilité.

Figure 1.1.7-1 : Evolution du nombre de PACTE sur la période 2005-2018



Source : DGAFP

1.1 Les politiques publiques

Figure 1.1.7-2 : Nombre de postes offerts au PACTE par ministère et corps en 2016

Ministère	Corps	PACTE
Affaires étrangères	adjoints administratifs de chancellerie 2 ^{ème} cl	5
Affaires étrangères	adjoints techniques de chancellerie 2 ^{ème} cl	1
CDC	adjoints administratifs 2 ^{ème} cl de la Caisse des dépôts	5
Economie, finances	adjoints administratifs 2 ^{ème} cl	4
Economie, finances	adjoints administratifs de 2 ^{ème} cl de l'INSEE	5
Economie, finances	agents de constatation des douanes 2 ^{ème} cl	15
Economie, finances	agents administratifs des finances publiques 2 ^{ème} cl	109
Economie, finances	agents techniques des finances publiques 2 ^{ème} cl	31
Économie, finances	adjoints de contrôle de 2 ^{ème} cl de la DGCCRF	5
Éducation nationale	adjoints administratifs de 2 ^{ème} cl	81
Enseignement supérieur Recherche	adjoints techniques de recherche et formation 2 ^{ème} cl	44
Enseignement supérieur Recherche	magasiniers des bibliothèques 2 ^{ème} cl	4
	total	309

Source : DGAFP

Le contrat PrAB (PRéparation aux concours de catégorie A et B)

Mis en place pour une période d'expérimentation d'une durée de six ans par l'article 167 de la loi n°2017-86 du 27 janvier 2017 relative à l'égalité et la citoyenneté, le contrat appelé PrAB (Préparation aux concours de catégorie A et B) s'adresse aux employeurs des trois versants de la fonction publique. Il s'agit d'un contrat à durée déterminée de droit public permettant à son titulaire recruté sur un emploi de catégorie A ou B de bénéficier d'une formation de préparation au concours correspondant à l'emploi occupé. Le décret n°2017-1471 du 12 octobre 2017 met en œuvre les dispositions de la loi.

Le recrutement est ouvert d'une part aux personnes sans emploi âgées de 28 ans au plus et, d'autre part, aux personnes de 45 ans et plus en situation de chômage de longue durée et bénéficiaires de minima sociaux. Pour être recrutés, les candidats doivent être titulaires d'un diplôme leur permettant de se présenter au concours correspondant à l'emploi occupé. La durée du contrat est d'un an et au maximum de deux ans, renouvelable pour un an en cas d'échec aux épreuves du ou des concours.

La sélection des candidats est opérée, en lien avec les services de Pôle Emploi, sur la base des aptitudes et motivations évaluées par une commission qui, à aptitude égale, donne priorité à des jeunes qui répondent à certains critères sociaux (résidence au sein d'un quartier prioritaire de la politique de la ville (QPV), d'une zone de revitalisation rurale (ZRR), en Outre-Mer ou sur un territoire dans lequel les jeunes rencontrent des difficultés particulières d'accès à l'emploi).

Ce dispositif permet aux personnes sans emploi de s'insérer ou se réinsérer dans la vie active en exerçant un métier en tant qu'agent public contractuel tout en se préparant aux concours externes ou aux 3^{ème} concours de la fonction publique de catégorie A (correspondant généralement à un recrutement de niveau Bac +3 à bac +5) ou de catégorie B (correspondant à un recrutement de niveau Bac à bac +2).

Ce dispositif, entré en vigueur le 1^{er} janvier 2018, permet également de diversifier les profils des candidats aux concours et de sécuriser les viviers dans certains bassins d'emplois ou secteurs d'activités où les administrations rencontrent des difficultés de recrutement.

1.1.8 L'apprentissage dans la fonction publique

Le contrat d'apprentissage constitue pour les jeunes de 16 à 25 ans (30 ans de manière expérimentale dans 9 régions du 1^{er} janvier 2017 au 31 décembre 2018, généralisé à partir du 1^{er} janvier 2019⁵), un levier particulièrement efficace de formation et d'insertion professionnelle. En effet, il permet de suivre une formation sanctionnée par un diplôme et d'acquérir des compétences professionnelles par l'exercice d'un métier tout en percevant une rémunération.

Pour les employeurs publics, former des apprentis permet à la fois de mieux faire connaître les métiers qu'ils proposent dans une logique d'élargissement des viviers et de valoriser les compétences des professionnels qui accueillent les apprentis.

Mis en place à titre expérimental en 1992, le dispositif a été pérennisé en 1997. Lors des premières années du dispositif, l'accueil d'apprentis dans la fonction publique était essentiellement le fait des collectivités territoriales. A compter de 2014, le gouvernement a souhaité que la fonction publique de l'Etat s'implique plus fortement dans le dispositif. Un objectif ambitieux de recrutement de 10 000 apprentis pour 2017 a alors été fixé à l'ensemble des ministères et de leurs opérateurs. Pour satisfaire cet engagement, un dispositif d'accompagnement financier permettant la prise en charge partielle des coûts de rémunération et de formation des apprentis engagés a été mis en place.

Le développement de l'apprentissage a été accompagné par la mise en place d'outils d'information et de communication à l'attention des ministères et des établissements publics : guide pratique sur l'apprentissage réédité en 2017, plaquette d'information à l'attention des maîtres d'apprentissage, mise en place d'une adresse électronique dédiée pour répondre aux questions des administrations, création d'une rubrique d'information sur le site www.fonction publique.gouv.fr/score et d'une rubrique spécifique sur la bourse interministérielle de l'emploi public (BIEP) pour la publication des offres d'apprentissage dans la fonction publique.

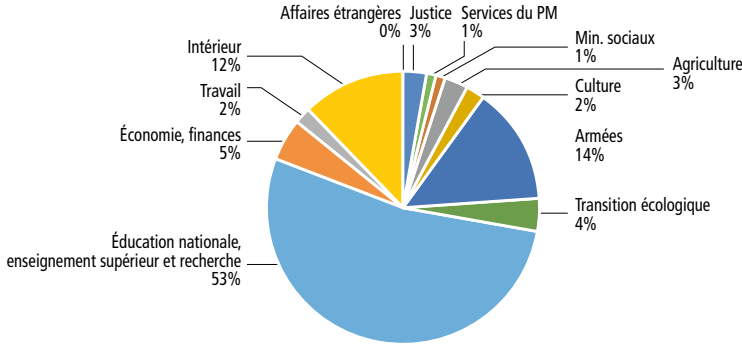
En 2017, la BIEP a publié 2 197 offres d'apprentissage, 1 442 317 consultations ont été recensées et 8 362 CV ont été déposés par des candidats. En outre, depuis 2015, une campagne annuelle de communication nationale, « Apprentis dans la fonction publique : pourquoi pas moi ? », est relayée sur les réseaux sociaux et par des médias dédiés à la jeunesse et à l'orientation.

Le plein engagement des ministères dans la mise en œuvre du plan de développement de l'apprentissage a permis d'accroître fortement le nombre d'apprentis au sein de l'Etat. Le bilan est très positif puisque le nombre de contrats d'apprentissage a augmenté de 1400% depuis 2014 pour atteindre, sur l'année scolaire 2017-2018, 9 481 apprentis alors que, sur cette même période, le nombre de contrats signés dans le secteur privé est resté relativement stable. Les ministères de l'Education Nationale et de l'Enseignement Supérieur sont les recruteurs les plus importants d'apprentis puisqu'ils accueillent 53 % des apprentis de la fonction publique de l'Etat suivi des ministères des Armées (14%) et de l'Intérieur (12 %).

5 Généralisation prévue par la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel.

1.1 Les politiques publiques

Figure 1.1.8-1 : Répartition des apprentis par ministère sur la période 2016-2018



Source : DGAFP

Figure 1.1.8-2 : Effectifs d'apprentis par ministère sur la période 2016-2018

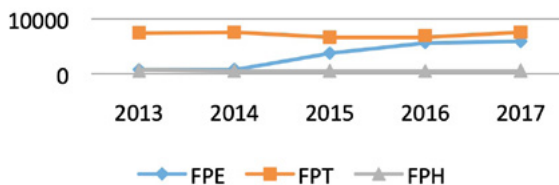
Ministère	2016-2017	2017-2018	% d'augmentation
Europe et Affaires étrangères	34	40	18%
Solidarités et santé - sport	109	119	9%
Agriculture et alimentation	250	306	22%
Culture	159	18	13%
Armées	990	1 311	32%
Transition écologique et solidaire	289	358	24%
Éducation nationale, enseignement supérieur et recherche	4 548	5 015	10%
Économie, finances	412	424	3%
Travail	210	234	11%
Intérieur	971	1143	18%
Justice	241	264	10%
Services du Premier ministre	72	87	21%
TOTAL	8 285	9 481	14%

Source : DGAFP

Les trois versants de la fonction publique sont mobilisés dans l'accueil d'apprentis, en particulier la fonction publique territoriale. En 2017, 54 % des nouveaux apprentis accueillis dans le secteur public étaient dans la fonction publique territoriale, 42 % dans la fonction publique de l'Etat et 4 % dans la fonction publique hospitalière.

Au sein de la fonction publique territoriale, ce sont les communes qui recrutent le plus d'apprentis (58%) ; dans la fonction publique de l'Etat les ministères recrutent 74% des apprentis.

Figure 1.1.8-3 : Entrées en apprentissage depuis 2013 dans les trois versants de la fonction publique



Source : DGAFP

Les apprentis de la fonction publique sont majoritairement des femmes (51%), la moyenne d'âge est de 20,8 ans. Les apprentis préparent majoritairement des diplômes de l'enseignement supérieur (54,8%).

Les efforts réalisés en faveur du développement de l'apprentissage doivent pleinement bénéficier aux personnes en situation de handicap. C'est pourquoi lors du comité interministériel du handicap du 20 septembre 2017, le gouvernement a pris l'engagement d'accueillir, pour chaque campagne de recrutement d'apprentis dans la fonction publique de l'Etat, au moins 6 % d'apprentis en situation de handicap. En 2017, la part des personnes en situation de handicap parmi les apprentis recrutés dans la fonction publique de l'Etat était de 3.4% alors que pour les deux autres versants de la fonction publique le taux de 6% est d'ores et déjà dépassé.

Figure 1.1.8-4 : Part des apprentis en situation de handicap par versant de la fonction publique de 2014 à 2017



Source : DGAFP.

Désormais, les administrations se sont totalement approprié le dispositif. Elles y trouvent des bénéfices notamment dans la constitution des viviers de recrutement mais également dans la promotion des métiers de la fonction publique, la transmission des savoirs et la politique de gestion prévisionnelle des emplois.

Les priorités définies pour la rentrée 2018 concernent, d'une part, l'augmentation de la part d'apprentis en situation de handicap afin d'atteindre 6 % des effectifs, et d'autre part, une attention particulière et bienveillante envers les candidats issus des quartiers prioritaires de la politique de la ville.

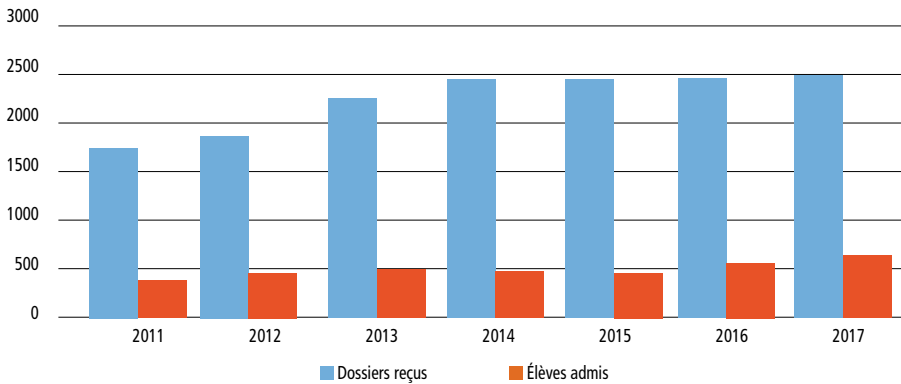
1.1.9 Les classes préparatoires intégrées et les allocations diversité

Les classes préparatoires intégrées

Les 27 classes préparatoires intégrées (CPI), adossées à 25 écoles de service public, accompagnent par des outils variés près de 600 étudiants et demandeurs d'emploi dans la préparation des concours de la fonction publique de catégorie B et A.

1.1 Les politiques publiques

Figure 1.1.9-1 : Nombre de dossiers reçus et admis pour les CPI sur la période 2011 à 2017

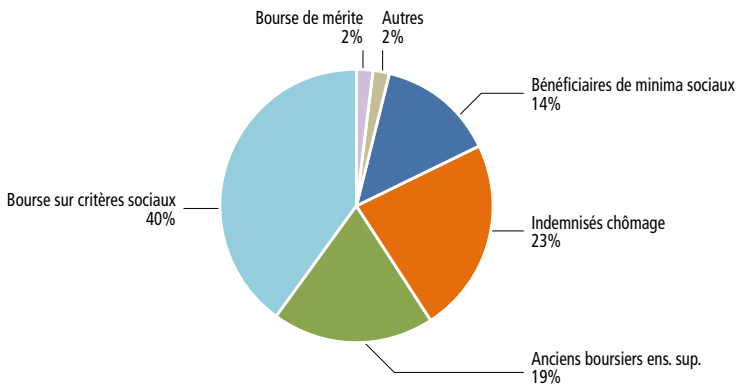


Source : enquête DGAFP auprès des écoles proposant des CPI, décembre 2017.

Les candidats sont sélectionnés sur critères sociaux tels que les conditions de ressources et l'origine géographique (issus des quartiers de la politique de la ville ou de zones de revitalisation rurale), ainsi que sur leur motivation à rejoindre le service public.

En 2016-2017, 57% des élèves admis avaient déclarés des revenus annuels inférieurs à 15 000 euros. Les élèves sélectionnés bénéficiaient d'aides sociales ou d'une indemnisation au titre du chômage.

Figure 1.1.9-2 : Répartition des élèves de CPI en 2017



Source : enquête DGAFP auprès des écoles proposant des CPI, décembre 2017.

24 % des élèves présents en CPI pour la promotion 2016-2017 sont originaires de quartiers prioritaires de la politique de la ville et 3 % de zones de revitalisations rurales.

Figure 1.1.9-3 : Répartition des élèves par sexe et par statut en 2017

	demandeurs d'emploi				étudiants			
	hommes QPV	femmes QPV	hommes ZRR	femmes ZRR	hommes QPV	femmes QPV	hommes ZRR	femmes ZRR
recevables	12%	13%	2%	2%	5%	10%	2%	2%
admis	11%	17%	2%	2%	6%	12%	2%	3%
présents	12%	19%	0%	2%	6%	12%	2%	3%

Source : enquête DGAFP auprès des écoles proposant des CPI, décembre 2017.

Une aide financière, l'**allocation pour la diversité dans la fonction publique** d'un montant de 2000 euros annuel peut être attribuée, sous conditions, aux élèves des CPI. 85% des élèves de CPI de la promotion 2016-2017 ont pu bénéficier de cette aide.

En outre, certaines écoles de service public proposent une prise en charge de la restauration et de l'hébergement. En 2016-2017, 32% des élèves ont pu bénéficier d'un hébergement à titre gratuit et plus de la moitié a bénéficié d'une restauration gratuite ou subventionnée.

Tout au long de leur scolarité en CPI, les élèves bénéficient d'un accompagnement personnalisé et de conditions d'enseignement privilégiées : classes à effectif réduit, soutien pédagogique renforcé combinant référents pédagogiques et tutorat individuel, organisation d'examens blancs et, selon les écoles, stages de découverte ou périodes d'immersion dans les administrations ainsi que des rencontres avec d'anciens élèves.

18 CPI préparent aux concours de catégorie A et 9 aux concours de catégorie B. Les écoles de service public concernées préparent en majorité aux concours de la fonction publique de l'Etat. Cependant, l'EHESP prépare aux concours de la fonction publique hospitalière.

Le très bon taux de réussite aux concours des élèves des CPI de la promotion 2016-2017 (59 %) démontre l'utilité et l'efficacité de ce dispositif de préparation aux concours permettant à des candidats, souvent les plus éloignés de la fonction publique, d'y accéder. Les CPI participent ainsi au déploiement de la politique de diversité de la fonction publique.

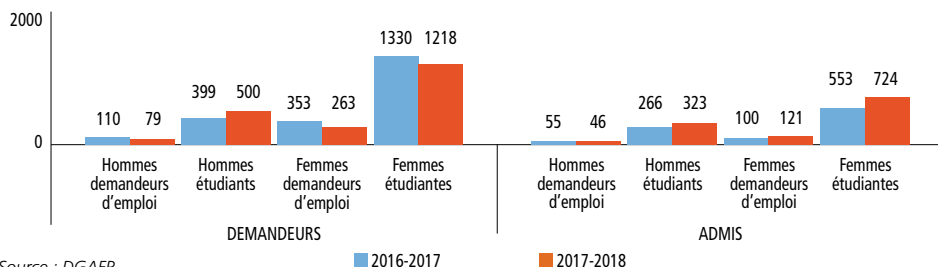
Les allocations pour la diversité dans la fonction publique

Le dispositif des allocations pour la diversité dans la fonction publique a été créé par l'arrêté du 5 juillet 2007 modifié relatif au régime des allocations pour la diversité dans la fonction publique. Ces allocations, qui consistent en une aide financière de 2000 euros, constituent une part importante des actions menées en faveur de la promotion de la diversité dans la fonction publique, en aidant financièrement les personnes sans emploi ou les étudiants qui préparent un concours de catégorie A ou B.

Les bénéficiaires sont sélectionnés sous conditions de ressources et de mérite. La scolarité et/ou le lieu d'habitation en quartier prioritaire politique de la ville ou en zone de revitalisation rurale sont pris en compte dans les critères de priorisation d'attribution de l'allocation.

1.1 Les politiques publiques

Figure 1.1.9-4 : Répartition des demandeurs d'allocation et des allocataires admis par sexe et statut



Source : DGAFP.

Pour la campagne 2018-2019, 1494 allocations sont allouées sur l'ensemble du territoire, soit un budget de près de 3 millions d'euros.

Le dispositif est piloté par la DGAFP en lien avec les préfetures de régions qui ont la charge d'attribuer les allocations après étude des dossiers des demandeurs et compte tenu du budget disponible. Les allocations sont versées en deux fois sous réserve de l'assiduité du bénéficiaire à sa préparation au concours et de sa présence effective aux épreuves du concours visé.

Les élèves inscrits en classes préparatoires intégrées sont prioritaires pour bénéficier de ce dispositif, sous réserve de remplir les conditions exigées.

1.1.10 Le développement du troisième concours, du recours à la visioconférence et de la formation des jurys

La généralisation du troisième concours, qui permet aux candidats de faire valoir une expérience professionnelle en dehors du secteur public quelle qu'en soit la nature, se poursuit avec l'ouverture de cette voie d'accès à un plus grand nombre de corps de la fonction publique de l'Etat. Ainsi, certains emplois administratifs de catégorie C seront prochainement accessibles par cette voie.

Le recours à la visioconférence dans les procédures de sélection pour l'accès aux emplois de la fonction publique de l'Etat est désormais entouré des garanties juridiques attendues des bénéficiaires. Les administrations peuvent le proposer aux candidats ultramarins, aux résidents à l'étranger, aux personnes en situation de handicap, en état de grossesse ou dont l'état de santé le justifie, sous réserve que la procédure concernée, le plus souvent des épreuves orales, soit compatible avec la visioconférence.

Enfin, des actions de formation ou de sensibilisation sont proposées aux membres de jurys de concours par une majorité des autorités organisatrices de concours, pour la prise en compte des principes et des enjeux de l'égalité et de la lutte contre les discriminations, qu'elles soient directes ou indirectes.

1.1.11 15 000 stagiaires de classe de troisième scolarisés en REP+ dans la fonction publique de l'Etat et dans la fonction publique hospitalière

Le 22 mai 2018, le Président de la République s'est engagé à garantir à 30 000 collégiens des classes de troisième issus des quartiers prioritaires de la politique de la ville d'obtenir un stage d'observation en milieu professionnel, soit dans le secteur privé (15 000 stages), soit dans le secteur public (15 000 stages).

Afin d'atteindre cet objectif, les services de l'Etat sur tout le territoire, les établissements publics de santé, sociaux et médico-sociaux doivent être en mesure de proposer, dès l'année scolaire 2018-2019, 15 000 stages aux élèves des classes de troisième, ouverts spécifiquement aux élèves

scolarisés dans les collèges relevant des réseaux d'éducation prioritaire renforcé (REP+). Dans ce cadre, une bourse des stages (www.monstagedetroisieme.fr) a été mise en place à la rentrée 2018.

La circulaire n° 6027/SG du 17 juillet 2018 relative à l'accueil de 15 000 stagiaires de classe de troisième issus des réseaux d'éducation prioritaire renforcés dans les administrations de la fonction publique de l'Etat et de la fonction publique hospitalière précise les modalités de la mise en place de ce dispositif.

1.1.12 Les formations à la prévention des discriminations dans la fonction publique

Conformément aux engagements pris lors du Comité interministériel de lutte contre le racisme et l'antisémitisme (CILRA) du 26 février 2013, lors de la signature de la Charte pour la promotion de l'égalité et la lutte contre les discriminations dans la fonction publique précitée et lors du Comité interministériel Egalité et Citoyenneté du 6 mars 2015, la fonction publique est engagée dans la lutte contre toutes les discriminations, contre le racisme et l'antisémitisme, notamment à travers des formations mises en place pour les agents publics et pour les élèves et stagiaires au sein des écoles de service public.

Ainsi, en 2014, la Délégation interministérielle à la lutte contre le racisme, l'antisémitisme et l'homophobie (DILCRAH) et la Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) ont mandaté l'Institut régional d'administration (IRA) de Nantes pour mettre en œuvre un module de sensibilisation, obligatoire et commun à tous les nouveaux agents de l'État, portant sur les valeurs de la République, les Droits de l'Homme, la lutte contre les stéréotypes et les préjugés, ainsi que sur les comportements qui seront attendus d'eux, à ces égards, dans l'exercice de leurs fonctions.

Pour ce faire, l'IRA de Nantes a mis en œuvre des formations de formateurs internes à l'administration, afin que ceux-ci soient en mesure d'animer ces formations dans les services. La formation a par ailleurs été actualisée pour prendre en compte, notamment, la lutte contre les discriminations liées à l'orientation sexuelle. Entre décembre 2014 et mars 2018, 270 formateurs internes ont ainsi été formés, dont une partie a déjà été mobilisée par les administrations pour animer des formations.

Afin de renforcer et d'étendre ce dispositif, la DGAFP a lancé, fin 2018, une enquête en ligne auprès de l'ensemble des écoles des services publics pour établir un bilan des actions mises en œuvre et évaluer les modalités d'une généralisation des formations sur la lutte contre le racisme, les préjugés et les discriminations au sein des écoles.

Ces actions s'inscrivent également dans l'engagement pris par le Gouvernement lors du Comité interministériel Egalité et Citoyenneté du 6 mars 2015, puis lors du Comité interministériel à l'égalité entre les femmes et les hommes, de mars 2018, que tous les ministères entrent dans la démarche de labellisation Diversité et Egalité professionnelle (voir supra), l'incitation étant également étendue aux collectivités territoriales et aux établissements publics de santé et médico-sociaux. En effet, la formation des agents et salariés à la lutte contre toutes les formes de discrimination est un des attendus du cahier des charges pour les deux labels.

Enfin, la prévention des discriminations a été intégrée au sein du schéma directeur pour la formation professionnelle des agents de l'Etat 2018-2020. Plusieurs actions concourent en effet à cet objectif. Ainsi, l'action prioritaire n° 8 vise plus particulièrement la formation des cadres aux enjeux de l'égalité professionnelle, de la prévention et de la lutte contre les violences faites aux femmes. Dans le cadre du schéma directeur est également prévue la mise en œuvre d'un marché interministériel, porté par les ministères sociaux, dont un lot sera consacré spécifiquement aux formations à la diversité et à la lutte contre les discriminations et les stéréotypes. Ces formations pourront, plus particulièrement, être mobilisées au sein des dispositifs de formation continue des ministères.

1.1 Les politiques publiques

Le Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT) accompagne les collectivités territoriales et leurs agents dans la prise en compte de la lutte contre les discriminations et pour l'égalité des chances

Le CNFPT a affirmé, dans ses orientations stratégiques, sa volonté d'accompagner les collectivités et les établissements publics dans la mise en œuvre de dispositifs de lutte contre les discriminations et pour l'égalité des chances. L'égalité femme homme et la prise en compte du handicap en situation de travail sont également des « grandes causes » défendues par l'établissement et contribuent de ce fait à son engagement dans la lutte contre toutes les formes de discrimination. Le CNFPT a développé sur ces thématiques une offre de service à dimension nationale, relayée sur les territoires et complétée par des offres locales mises en œuvre par les délégations.

Une offre de service à double entrée en matière de lutte contre les discriminations : vis-à-vis des agents territoriaux, et vis-à-vis des usagers des services publics

La spécificité du CNFPT comme organisme de formation auprès des collectivités territoriales, elles-mêmes potentiellement actrices de la lutte contre les discriminations dans leurs politiques publiques, le conduit naturellement à accompagner ces collectivités et leurs agents dans la prise en compte de la lutte contre les discriminations autour de deux axes :

1. Dans leur rôle d'employeur et/ou d'agent œuvrant au sein d'une organisation de travail (dimensions managériales et ressources humaines)

Sur chaque thématique, le CNFPT met en œuvre une offre catalogue, des journées d'actualité, ainsi que des accompagnements de collectivités. A titre d'exemples :

La lutte contre les discriminations

- « Les pratiques managériales non discriminantes », dans le cadre de l'accompagnement de collectivités sur le volet formation pour l'obtention du Label Diversité ;
- Des journées d'actualité sur « Egalité et non-discrimination au travail » ;
- Des sessions de formation sur « Le recrutement sans discrimination ».

L'égalité entre les femmes et les hommes

- « L'égalité professionnelle femme-homme : du diagnostic au plan d'action interne » ;
- « L'égalité femme-homme dans le management d'équipe de proximité » ;
- « La mise en œuvre d'une communication institutionnelle soucieuse d'égalité femme-homme ».

La prise en compte du handicap en situation de travail

Des actions de professionnalisation, sur diverses spécialités, visant à la reconversion ou à l'insertion des personnes en situation de handicap ;

Des actions visant à accompagner les agents en situation de handicap dans leurs démarches de reconversion : « Atelier de reconversion et de changement professionnel », « Accompagnement de parcours individuel » ;

Des actions de sensibilisation à la prise en compte des personnes en situation de handicap, en termes RH et/ou managérial : « Recrutement, insertion et maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap », « Sensibiliser et former pour intégrer le handicap dans la fonction publique territoriale »

2. Pour l'ensemble des champs d'intervention et des politiques publiques potentiellement concernées et relevant de leurs compétences (emploi, logement, jeunesse, éducation, lutte contre les exclusions, politique de la ville, etc.)

La lutte contre les discriminations et la prise en compte de la diversité des publics : « Lutter contre les discriminations dans les services publics » ; « Animer sans discriminer » ; « La mise en œuvre d'une démarche de prévention des discriminations dans le cadre de la politique de la ville » ; « Accueil de la diversité culturelle ».

L'égalité femme-homme : « La question du genre dans la petite enfance : pour plus d'égalité fille-garçon » ; « Intégrer l'égalité femme-homme dans les politiques publiques et dans les projets » ; « L'égalité des sexes en médiathèque jeunesse : travailler sur les collections et l'action culturelle » ; « La prise en charge des violences faites aux femmes »

La prise en compte du handicap : « L'accueil d'un enfant porteur de handicap en structure collective » ; « L'accueil d'un usager en situation de handicap » ; « Adapter son enseignement artistique au public en situation de handicap »

Figure 1.1.12-1 : Nombre et thématiques des sessions proposées par le CNFPT

Thématiques des sessions	Total national des sessions 2016	Total national des sessions 2017
La lutte contre les discriminations et la prise en compte de la diversité	152	101
L'égalité femme-homme	48	39
La prise en compte du handicap	632	687

Des outils de pédagogie participative

Autre facteur de dynamique : la mise en œuvre de **pédagogies participatives**. Le CNFPT a ainsi créé un **jeu original** (le « JEU discrimine »), fondé sur des pictogrammes illustrant les critères de discrimination prohibés par la loi. Ce jeu et son utilisation par les stagiaires constituent la première partie d'un module de formation intitulé « Discrimination et égalité de traitement dans le service public territorial : comprendre les enjeux, repérer les moyens d'action ». L'objectif général de cette formation est de sensibiliser les participants à la problématique de la discrimination en situation(s) professionnelle(s) autour de trois éléments principaux : définitions, formes et enjeux.

Une e-communauté « Egalité-Diversité » : l'objectif de la e-communauté « diversité-égalité » est de proposer un espace d'échange, de valorisation des initiatives, de partage d'expertise et d'expérience pour favoriser une véritable démarche d'apprentissage entre pairs. Il s'agit d'un espace ouvert : gratuit sur inscription à toute personne : agent public, professionnel du privé, acteur associatif, qui souhaite s'informer ou proposer des contenus, des idées, des propositions, des actions et des réponses aux autres membres. Inscription : e-communautés.cnfpt.fr

Des conventions de coopération contribuent à la conception et au déploiement de l'offre de service proposée.

L'accord-cadre avec le **Commissariat général à l'égalité des territoires** (CGET), conclu le 1er juin 2016 (en prolongement du partenariat existant depuis 2007 avec l'Agence pour la cohésion sociale et l'égalité des chances - ACSE), a pour objet de formaliser et de valoriser la collaboration entre le CNFPT et le CGET, par le développement et la mise en œuvre d'actions communes dédiées à l'ensemble des acteurs et actrices des politiques publiques contribuant à l'égalité des territoires, quels que soient leur métier, domaine d'activité et catégorie.

La convention avec le **Défenseur des droits** a été conclue le 17 décembre 2015 et permet le développement et la mise en œuvre d'actions communes (formation, événements, études, mise en réseau et mise en commun de ressources) dans les domaines de l'accès aux droits, de la promotion de l'égalité et de la lutte contre les discriminations, des droits de l'enfant et de la déontologie de la sécurité, ainsi que le partage des expertises. A noter également, la conception d'une capsule « e- ressource » produite en collaboration et prochainement diffusée.

Depuis 2017, le CNFPT et **la fondation du camp des Milles** ont conclu une convention qui a pour objet de favoriser, au profit des collectivités territoriales et de leurs agents, le développement et la mise en œuvre d'actions communes contribuant à lutter contre les extrémismes et radicalisations, les racismes, l'antisémitisme et les discriminations mais également sur les questions d'éthique et de responsabilité en situations difficiles. Le CNFPT et le camp des Milles ont ainsi conçu un e-module de formation à destinations des agents publics territoriaux. De même des agents publics territoriaux peuvent être formés et sensibilisés à ces questions dans les locaux du camp des Milles, la visite de ce lieu de mémoire faisant partie intégrante de la formation. Le CNFPT a prévu de diffuser en 2019 un cours en ligne sur le thème de la lutte contre les discriminations. Elaboré en partenariat avec le Défenseur des droits et le camp des Milles, ce cours sera gratuit et accessible à tous⁶.

Depuis 2007, le CNFPT et **le FIPHFP (Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique)** collaborent via une convention (renouvelée en 2011 et en 2016) avec pour objectif commun le développement et la mise en œuvre d'actions favorisant le recrutement, l'accompagnement et le maintien dans l'emploi ainsi que la formation des personnes en situation de handicap. Dans le cadre de cette convention, le CNFPT déploie une offre de formation à destination des agents en situation de handicap, leur favorise l'accessibilité de ses formations, forme et informe les agents territoriaux susceptibles d'être en contact avec ces agents, et organise des événementiels sur ce thème.

Les événements de 2018

- Le 7 juin 2018 a été organisée une journée d'actualité « Les personnes transgenres : des représentations à l'accompagnement » pour appréhender la construction de l'identité de genre et s'interroger sur les stéréotypes et sur les situations rencontrées dans les pratiques professionnelles. Les 12 et 13 juin, au camp des Milles à Aix-en-Provence, a eu lieu un colloque « La fonction publique territoriale : les défis de la lutte contre les discriminations ! »

- En partenariat avec le CGET, le Défenseur des Droits et le réseau RECI (Ressources pour l'Égalité des Chances et l'Intégration), le CNFPT a organisé le 22 novembre 2018 un séminaire national intitulé « Agir contre les discriminations dans la fonction publique territoriale ». Cette journée a permis de partager l'état des lieux en matière de discriminations dans la fonction publique, d'identifier les défis et de partager des actions à mener en faveur de la prévention des discriminations tout au long du parcours dans la fonction publique territoriale (recrutement, gestion des carrières, gestion de situations discriminantes dans une équipe, etc.).

⁶ Par ailleurs, la ville de Vitrolles a développé un plan de lutte contre les discriminations, le racisme et l'antisémitisme (PLCDRA), signé le 1^{er} mars 2016 avec la DILCRAH, le Camp des Milles et le Préfet délégué pour l'égalité des chances. Ce plan vise à impulser des actions de sensibilisation à l'attention des agents, des professionnels du territoire accueillant du public (intermédiaires de l'emploi, associations, professionnels de santé, etc.) et des Vitrollais. Outre le partenariat avec le Camp des Milles, la ville propose des actions culturelles, pilote des projets thématiques (emploi, sports), ainsi qu'un appel à projet spécifique à l'attention des associations.

La Fondation du Camp des Milles propose plusieurs types d'intervention ou de formations : une formation « label citoyen » sur 2 jours + 1 jour suivie par les agents référents qui ont vocation à proposer des projets et à diffuser l'information ; une formation d'1 jour de sensibilisation ouverte à tous les autres agents (400 agents formés en trois ans) ; l'accueil de tous les CM2 sur le site pour une visite et atelier adaptés aux enfants (500 élèves de CM2 sensibilisés chaque année depuis 2017) ; des ateliers de sensibilisation « théâtre forum » et des ateliers pour les adolescents, proposés aux partenaires de la ville. Contact : Mme Alice Alessandri, chargée du PLCDRA, direction de la Solidarité : alice.alessandri@ville-vitrolles13.fr - 04 42 77 93 13

Les retours d'expériences des trois versants de la fonction publique 1.2

Apprentissage 1.2.1

Recrutement - PACTE, CPI, PrAB, Contrat Armées Jeunesse,
Services militaire volontaire 1.2.2

Egalité des chances 1.2.3

Formation 1.2.4

Handicap 1.2.5

Prévention des discriminations et dispositifs d'alerte 1.2.6

Labellisation Diversité et Egalité professionnelle 1.2.7

1.2 Les retours d'expériences des trois versants de la fonction publique

1.2 Les retours d'expériences des trois versants de la fonction publique

Thème	N° de fiche	Versant	Employeur	Intitulé
Apprentissage	1	FPE	Ministère de la Transition Écologique et Solidaire - Ministère de la Cohésion des territoires et des relations avec les collectivités territoriales	Plan de développement de l'apprentissage au sein des MTES-MC-TRCT
Apprentissage	2	FPE	Ministère des Armées	Développement de l'apprentissage
Recrutement - PACTE	3	FPE	Ministère de l'Europe et des Affaires étrangères	Le PACTE (parcours d'accès aux carrières de la fonction publique territoriale, hospitalière et d'État) au MEAE
Recrutement – CPI	4	FPE	Ministère de la Transition Écologique et Solidaire - Ministère de la Cohésion des territoires et des relations avec les collectivités territoriales	Classes préparatoires intégrées : techniciennes supérieure principale et technicien supérieur principal du développement durable (technique générale) et secrétaires d'administration et de contrôle (administration générale)
Recrutement – CPI	5	FPE	Ministère de l'Agriculture et de l'Alimentation	Classe préparatoire intégrée pour la préparation au concours d'accès au corps des techniciens supérieurs du ministère de l'Agriculture
Recrutement - PrAB	6	FPE	Ministère de l'Agriculture et de l'Alimentation	Déploiement du dispositif PrAB pour le corps des techniciens supérieurs du ministère de l'Agriculture
Recrutement - Contrat Armées Jeunesse	7	FPE	Ministère des Armées	Contrat « Armées Jeunesse »
Recrutement - Services militaire volontaire	8	FPE	Ministère des Armées	Service Militaire Volontaire (SMV)
Egalité des chances/ Jeunesse	9	FPE	Ministère des Armées	Plan Egalité des chances (PEC)
Formation	10	FPT	Centre national de formation de la fonction publique territoriale (CNFPT)	Bilans 2016 et 2017 de la stratégie diversité
Handicap	11	FPE	Ministère de l'Europe et des Affaires étrangères (MEAE)	Le recrutement de personnes en situation de handicap au MEAE
Handicap	12	FPE	Ministères sociaux	Participation au salon « Paris pour l'emploi : entreprises handi-accueillantes »
Handicap	13	FPE	Ministères sociaux	Groupes de travail des agents d'administration centrale en situation de handicap

1.2 Les retours d'expériences des trois versants de la fonction publique

1

Handicap	14	FPE	Ministère de l'Agriculture et de l'alimentation	Réseau des ambassadrices et ambassadeurs « handicap et compétences »
Handicap	15	FPT	CGD de la Martinique	Développement de la fonction « Référent Handicap »
Handicap	16	FPE	Ministère de la Transition Écologique et Solidaire - Ministère de la Cohésion des territoires et des relations avec les collectivités territoriales	Politique ministérielle en faveur des agents en situation de handicap
Handicap	17	FPT	Ville de Dijon/CCAS/Dijon Métropole	Politique du handicap
Handicap	18	FPT	Centre de Gestion des Pyrénées-Atlantiques	Mise en place d'une formation d'Agent polyvalent administratif et comptable en collectivité à l'adresse de personnes ayant une reconnaissance en qualité de travailleur handicapé
Handicap	19	FPE	Ministères économiques et financiers	Module de formation en ligne ACCOLADE (Accueil par le collectif des agents handicapés)
Handicap	20	FPE	Ministère de la Culture	Forum de l'accessibilité numérique
Prévention des discriminations	21	FPT	Rennes Métropole – Ville de Rennes	Conférences scénarisées « égalité et diversité : mieux vivre ensemble avec nos différences »
Prévention des discriminations – Dispositif d'alerte	22	FPT	Rennes Métropole – Ville de Rennes	Dispositif d'alerte discrimination « Discrim'alerte »
Prévention des discriminations – Dispositif d'alerte	23	FPT	Ville de Dijon/CCAS/Dijon Métropole	Mise en place de la cellule d'écoute Amacod
Prévention des discriminations – Dispositif d'alerte	24	FPH	Centre Hospitalier Universitaire de Toulouse	Cellule de prévention et de lutte contre le harcèlement et les discriminations
Prévention des discriminations – Dispositif d'alerte	25	FPE	Ministère de l'Agriculture et de l'alimentation	Dispositif de recueil et de traitement des signalements de discriminations
Prévention des discriminations	26	FPH	Assistance publique-Hôpitaux de Paris	Lutte contre le harcèlement sexuel et l'homophobie, prévention de la discrimination et respect de la diversité
Labellisation	27	FPT et FPH	Commune de Corcoué sur Logne, Centre hospitalier Georges Daumézon de Bouguenais et Centre Hospitalier Bel Air de Corcoué sur Logne (Loire Atlantique)	Promotion de l'égalité Femme-Homme, de la diversité et lutte contre toute forme de discrimination à travers l'engagement dans la démarche de labellisation Egalité et Diversité
Labellisation	28	FPT	Ville de Dijon/CCAS/Dijon Métropole	Démarche de labellisation Diversité
Labellisation	29	FPE	Ministère des Armées	Démarche de labellisation Egalité professionnelle et Diversité
Labellisation	30	FPE	Ministère de la Culture	Démarche de labellisation Egalité professionnelle et Diversité

1 1.2 Les retours d'expériences des trois versants de la fonction publique

1.2.1 Apprentissage

FICHE 1

Employeurs : Ministère de la Transition Écologique et Solidaire - Ministère de la Cohésion des territoires et des relations avec les collectivités territoriales

Intitulé : Plan de développement de l'apprentissage au sein des MTES-MCT

Descriptif

Les MTES-MCT et leurs opérateurs se sont engagés dans le développement de l'apprentissage avec l'objectif d'en faire un nouveau levier de la politique de recrutement.

Contexte et enjeux

Dans le cadre du plan interministériel de développement de l'apprentissage dans la fonction publique de l'Etat initié par le Président de la République, le plan de développement de l'apprentissage de MTES-MCT s'est poursuivi en 2017, avec une cible de recrutement initialement fixée à 291 apprenties et apprentis. Le bilan triennal (de 2015 à 2017) montre que ces ministères ont dépassé cet objectif ministériel de recrutement avec 358 apprenties et apprentis dénombrés au 31 décembre 2017. L'évolution triennale est importante : 204 apprenties et apprentis étaient présents en 2015 et 327 en 2016.

Le suivi des recrutements mis en place par la DRH fait état d'une proportion femmes/hommes relativement bien distribuée (55 % d'hommes, 45 % de femmes). Les femmes ont des niveaux de formation supérieurs aux hommes.

Le bilan témoigne de la mobilisation de toutes les structures de ces ministères avec, en 2017 :

- 149 apprenties et apprentis dans les services de L'État, centraux ou déconcentrés (dont 17 % en administration centrale) ;
- 209 apprenties et apprentis dans les établissements publics dans toute la France, principalement, au sein des Agences de l'eau, de l'Institut Géographique National et de Voies Navigables de France.

Ces apprenties et apprentis travaillent dans une grande diversité de secteurs d'activité et de métiers : fonctions supports (informatique, secrétariat, ressources humaines) et fonctions métiers (environnement, aménagement du territoire, agronomie, etc.), pour préparer en majorité (88,6 % des apprentis) des diplômes de l'enseignement supérieur allant du bac +2 au bac +5.

Objectif – Finalité

L'objectif de ces ministères est de porter une politique de l'apprentissage volontariste auprès des services et des opérateurs afin de maintenir un processus de recrutement dynamique et des effectifs à hauteur de 350 apprenties et apprentis par an. A cet objectif s'ajoutent des réflexions pour inscrire l'apprentissage dans la politique de recrutement de nos ministères. Ces réflexions portent sur les pistes suivantes : recrutement sans concours d'apprenties et apprentis formés dans les services (catégorie C) ; conclusion de contrats PrAB à l'issue du contrat d'apprentissage pour accompagner les jeunes dans la réussite aux concours. Une expérimentation sera développée sur des régions pilotes, des expériences type « hackathon » ayant fait émerger des propositions des services.

Modalités d'élaboration – Étapes – Calendrier

Cet objectif se matérialise par la mise en place des actions suivantes échelonnées en 2018 :

- information et conseils aux services et établissements grâce à la mise en place d'un correspondant ministériel de l'apprentissage à la DRH, au sein du bureau de l'appui aux recrutements des services ;
- communication régulière sur les actions menées par les ministères sur les sites Internet et Intranet ;
- enquête auprès des services et établissements publics recruteurs en mai-juin 2018 ;
- organisation d'un séminaire réunissant tous les recruteurs d'apprenties et apprentis en septembre 2018 ;
- à l'issue du séminaire, mise en place d'actions à la suite des besoins exprimés par les services et établissements.

FICHE 1

Facteurs de réussite – Freins identifiés – Points de vigilance

** Facteurs de réussite :*

- la mise en place d'une application ministérielle statistique de suivi des apprentis qui facilite le recensement des apprenties et apprentis au MTES-MCT et permet une meilleure connaissance des profils ;
- un correspondant ministériel « apprentissage » au sein de la DRH qui accompagne les services et établissements recruteurs d'apprentis ;
- la création de nouveaux outils de type PrAB par la DGAFP.

** Difficultés identifiées :*

- inadéquation entre offres de formation et besoins en recrutements sur certains territoires (métiers spécifiques aux MTES-MCT) ;
- coût élevé de certaines formations, offre tarifaire des CFA variables d'une région à une autre ;
- rythme de l'alternance difficile à gérer pour certains services soumis à des situations d'urgence.

** Points de vigilance :*

- certains services ne participent pas ou peu au dispositif apprentissage.

** Freins identifiés :*

- lourdeur des procédures administratives, qui vont être allégées dans le cadre de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, obstacle du concours pour conserver nos apprenties et apprentis.

Coûts estimés :

Non évalué

Bilan – Évaluation

Les recruteurs, en particulier les établissements publics, sont très mobilisés pour mettre en place le dispositif de l'apprentissage, les recrutements d'apprentis augmentant depuis 2015. L'évolution vers le recrutement des apprenties et apprentis formés dans nos services est encore en phase de réflexion.

Contacts :

Correspondantes ministérielles « apprentissage » : Fabienne TROMBERT (chef de bureau DRH/RM3) et Sylvie KERBORIOU (conseillère en recrutement).

1 1.2 Les retours d'expériences des trois versants de la fonction publique

1.2.1 Apprentissage

FICHE 2

Employeurs : Ministère des Armées

Intitulé : Développement de l'apprentissage au sein du ministère des Armées

Descriptif

L'apprentissage est un contrat de droit privé qui permet à tous les jeunes d'avoir un salaire et une formation professionnelle dispensée pour partie en entreprise et en centre de formation d'apprentis (CFA).

Dans le cadre du plan interministériel du développement de l'apprentissage au sein de la fonction publique d'Etat, il a été initialement demandé au ministère des Armées d'accueillir 400 apprentis pour la rentrée 2015, et 1 195 apprentis les années suivantes.

Contexte et enjeux

Le ministère des Armées s'est fortement investi dans la réussite de ce projet avec près de 1 300 apprentis recrutés. Au-delà de l'enjeu national de formation des jeunes que représente ce dispositif, il s'agit également de faire découvrir à des jeunes la variété des postes et parcours proposés, ainsi que les différentes possibilités d'intégrer le ministère des Armées ou la fonction publique à l'issue de leur contrat d'apprentissage.

Objectif – Finalité

L'objectif quantitatif que le ministère se fixe est calibré à 1 200 apprentis. De façon plus qualitative, l'apprentissage est ciblé prioritairement sur les secteurs en tension, comme la maintenance terrestre ou aéronautique, l'informatique, etc. L'apprentissage concourt à la diversité et permet de répondre à l'exigence démocratique d'un ministère exemplaire incarnant les valeurs du service public (laïcité, égalité entre les femmes et les hommes, diversité). Ce dispositif représente aussi une opportunité de constituer un vivier de compétences et de potentiels susceptibles d'être recrutés par la suite.

Modalités d'élaboration – Etapes – Calendrier

La période de recrutement des apprentis correspond à la rentrée scolaire (septembre-octobre). Toutefois les gestionnaires et les employeurs se mobilisent toute l'année et en particulier de janvier à juin pour atteindre les objectifs de recrutement fixés.

Facteurs de réussite – Freins identifiés – Points de vigilance

Facteurs de réussite :

Mise en place d'un plan d'action dédié piloté par le SRH-C :

- mise en place d'un dispositif ministériel pour répondre à toutes les questions relatives à l'apprentissage et animer le réseau des employeurs et des gestionnaires ;
- mobilisation des employeurs ;
- actions de communication : campagne spécifique « La Défense s'engage pour l'apprentissage », participation aux forums, salons, job dating ciblés sur l'alternance...
- valorisation de la fonction du maître d'apprentissage avec notamment l'instauration d'une prime spécifique,

Freins identifiés :

- le coût (formation et salaire). Les coûts de formation sont en particulier très importants par rapport au budget alloué à la formation du personnel civil ;
- la disponibilité des maîtres d'apprentissage ;
- la lourdeur administrative liée au contrat.

Points de vigilance :

- l'augmentation croissante du nombre de contrats d'apprentissage impose une gestion plus efficiente du coût de formation des apprentis.
- une meilleure communication sur les possibilités de financement par les organismes publics (handicap avec FIPHPH).

FICHE 2

Coûts estimés :

Le coût de la formation est de 5,7 millions d'euros en 2017

Bilan - Evaluation

De par ses missions, le ministère des Armées offre une grande variété de postes pour ses apprentis. De plus, la multitude de ces spécialités permet à tous les niveaux de formation d'être représentés, du certificat d'aptitude professionnelle (CAP) au Master 2, avec une concentration sur les niveaux IV et III.

Actuellement, les formations sont concentrées dans les domaines suivants : maintenance aéronautique et terrestre (16 %) ; Informatique et réseaux (13 %) ; Ressources humaines (13 %) ; logistique (12 %) ; administration générale (12 %).

Contact :

drh-md-srhc-apprentissage.gestionnaire.fct@intradef.gouv.fr

1 1.2 Les retours d'expériences des trois versants de la fonction publique

1.2.2 Recrutement - PACTE

FICHE 3

Employeurs : Ministère de l'Europe et des Affaires étrangères

Intitulé : Le PACTE (parcours d'accès aux carrières de la fonction publique territoriale, hospitalière et d'État) au Ministère de l'Europe et des Affaires étrangères

Descriptif

Le dispositif du PACTE, introduit par l'ordonnance n° 2005-901 du 2 août 2005, constitue une voie de recrutement contractuel dans les corps et cadres d'emplois de la catégorie C. Enrichi par la loi égalité et citoyenneté du 27 janvier 2017, ce dispositif s'adresse aux jeunes de 16 à 28 ans révolus sans qualification ou peu diplômés, et de plus de 45 ans en situation de chômage de longue durée (sous conditions).

Contexte et enjeux

La voie du PACTE permet à des jeunes peu ou pas diplômés, issus de milieux modestes, voire défavorisés, d'intégrer la catégorie C de la fonction publique par une voie autre que celle des concours. Après leur titularisation, ils suivent des déroulements de carrières analogues à ceux des agents de la même catégorie ayant intégré le ministère par d'autres voies. En 2018, 4 postes sont ouverts au recrutement (3 adjoints administratifs de chancellerie et 1 adjoint technique de chancellerie).

Modalités d'élaboration - Étapes - Calendrier

Chaque année au mois de novembre de l'année N-1, un avis de recrutement au titre de l'année N est publié sur le site internet ministériel et sur le site du Pôle Emploi auquel le ministère fait appel dans la mise en œuvre de ce recrutement. Le ministère collabore actuellement avec l'agence Pôle Emploi de Nantes Centre (44), ainsi qu'avec celle de Montrouge (92). Les candidats ont la possibilité de déposer leur dossier du début du mois de janvier jusqu'au début du mois de mai de l'année au titre de laquelle le recrutement est ouvert. Les candidatures reçues et contrôlées par le Pôle Emploi sont ensuite adressées au ministère. Les dossiers sont examinés dans plusieurs sous-commissions et font l'objet d'une présélection, puis les candidats présélectionnés sont auditionnés par une commission plénière réunissant au moins un membre de chaque sous-commission et statuant sur leur recrutement au sein du ministère. La commission de recrutement est présidée par un cadre supérieur expérimenté du ministère (généralement du niveau sous-directeur) et associe des représentants de la direction des ressources humaines, d'autres services du ministère, ainsi que les référents du Pôle Emploi partenaire du ministère.

Les lauréats du recrutement PACTE bénéficient d'un contrat d'un an, non renouvelable, au terme duquel l'administration statue sur leur titularisation dans le corps des adjoints administratifs ou des adjoints techniques de chancellerie.

Tout au long de leur année de contrat au ministère, les lauréats du recrutement PACTE font l'objet d'un suivi attentif de la part de la direction des ressources humaines (pôle égalité des chances), ainsi que d'un tuteur volontaire, désigné au sein du service qui les accueille. Par ailleurs, ils bénéficient d'une formation de 350 heures assurée par le GRETA leur offrant une remise à niveau en français, bureautique, mathématiques, secrétariat, culture générale, etc. Cette formation, organisée en alternance avec leur travail au ministère, les mobilise deux jours par semaine en moyenne.

Au terme de leur contrat, les agents sont titularisés s'ils ont fait preuve de motivation, d'assiduité, des compétences professionnelles (savoir-faire et savoir-être) attendues, ainsi que d'une faculté d'adaptation. Ils sont auditionnés devant une commission de titularisation présidée par leur supérieur hiérarchique direct. Cette commission émet un avis qui est ensuite transmis au pôle chargé du suivi des commissions administratives paritaires.

Ce dispositif s'avère, dans les faits, très sélectif. Ainsi, en 2017, sur 91 dossiers adressés à Pôle Emploi, 14 candidats ont été auditionnés pour 7 postes à pourvoir. Seuls trois candidats ont été recrutés.

FICHE 3

Facteurs de réussite – Freins identifiés – Points de vigilance

Les textes législatifs qui encadrent le dispositif PACTE ne prévoient pas de prolongation de contrat en cas de doute sur l'aptitude professionnelle de l'agent. Le suivi et l'accueil de l'agent au sein de son service, de même que l'adoption par ses collègues et sa hiérarchie d'une attitude qui associe l'exigence à la bienveillance et à la pédagogie, sont donc déterminants pour sa bonne intégration et sa titularisation future.

D'après les lauréats du recrutement PACTE, la formation au GRETA, bien qu'elle les mobilise pendant 350 heures tout au long de leur première année et emporte des conséquences en matière de charge de travail, est tout à fait adaptée et très précieuse. Leur assiduité, ainsi que leurs résultats au cours de cette formation, sont également pris en compte dans la perspective de leur titularisation.

Coûts estimés :

Grâce à l'internalisation du processus de recrutement et au partenariat noué avec Pôle Emploi, le recrutement se fait à coût neutre. En revanche, la formation assurée par le GRETA coûte environ 8 000 euros par agent pour les 350 heures de cours. En outre, le GRETA assure également la formation des agents tuteurs des lauréats PACTE (3 200 euros pour 3 agents tuteurs, en 2017).

Bilan – Évaluation

Depuis 2006, 82 jeunes ont été recrutés par ce dispositif et 71 d'entre eux ont été titularisés. Deux démissions ont été enregistrées après titularisation, trois agents sont encore en période de contrat et sept n'ont pas été titularisés.

Compte tenu des exigences qui sont celles du MEAE, ces résultats du dispositif PACTE sont tout à fait positifs et encourageants. En outre, 31 agents recrutés par cette voie sont actuellement en poste à l'étranger et affectés sur des fonctions très diverses qui démontrent leur polyvalence ainsi que leur bonne capacité d'adaptation.

Contacts :

Emmanuel CARNESECCA, chef du bureau des politiques statutaires et de gestion des ressources humaines (RH1B)
– 01 43 17 75 54 – emmanuel.carnesecca@diplomatie.gouv.fr

1 1.2 Les retours d'expériences des trois versants de la fonction publique

1.2.2 Recrutement – CPI

FICHE 4

Employeurs : Ministère de la Transition écologique et solidaire - Ministère de la Cohésion des territoires et des relations avec les collectivités territoriales

Intitulé : Classes préparatoires intégrées : techniciennes supérieure principale et technicien supérieur principal du développement durable (technique générale) et secrétaires d'administration et de contrôle (administration générale)

Descriptif

La classe préparatoire intégrée des techniciennes supérieure principale et technicien supérieur principal du développement durable (TSPDD) a été créée sur le site de Valenciennes de l'École nationale des techniciens de l'équipement, par arrêté du 29 janvier 2013. La CPI secrétaires d'administration et de contrôle (SACDD) a également été créée sur le site de Valenciennes par arrêté du 5 juillet 2016. Le nombre de places offertes pour chaque classe est fixé à 15. Une commission se réunit afin de procéder à une pré-sélection sur dossier, puis à une sélection des candidates et des candidats dont les dossiers ont été retenus. Elle est présidée par le DRH ou sa représentante ou son représentant, et est composée du directeur général ITM et du directeur de l'ENTE (ou de leurs représentants), ainsi que d'un chef ou d'une cheffe de service déconcentré du ministère et d'une personnalité qualifiée dans le domaine social.

Contexte et enjeux

La classe préparatoire intégrée vise à apporter un soutien pédagogique renforcé, ainsi qu'un accompagnement particulier à des étudiantes ou des étudiants ou demandeurs ou demandeuses d'emploi, disposant de la motivation nécessaire mais placés dans une situation sociale, matérielle ou personnelle moins favorisée que d'autres candidates ou candidats.

Les élèves retenus à la CPI TSPDD doivent remplir les conditions de diplôme : Bac+2 et ceux de la CPI-SACDD : Bac.

Objectif – Finalité

Politique en faveur de l'égalité des chances – diversification sociale des recrutements.

Modalités d'élaboration – Étapes – Calendrier

La préparation aux épreuves d'admissibilité comprend trois périodes de deux semaines par mois pendant le dernier trimestre de l'année civile. La préparation aux épreuves d'admission, destinée aux candidates ou candidats déclarés admissibles au concours, se déroule sur une session spécifique avant ces épreuves.

Facteurs de réussite – Freins identifiés – Points de vigilance

Facteurs de réussite :

- une équipe pédagogique impliquée avec un référent pédagogique pour répondre aux besoins des candidates ou des candidats (démarche avec Pôle emploi notamment) et les accompagner durant la formation (notamment durant les périodes de formation à distance) ;
- un tuteur ou une tutrice (chef(fe) de projet formation, responsable de pôle ou responsable RH) avec des rendez-vous programmés afin de faire des points d'étape réguliers ou répondre à leurs questions en dehors des rendez-vous fixés.
- une formation fondée sur une progression dans l'apprentissage, une méthodologie pour rédiger une note de synthèse durant la première période de la formation en présentiel et un rappel de la méthodologie sur les points restant à acquérir lors des deux autres périodes en présentiel avec exercices en groupe ou individuel ;
- pour l'acquisition des connaissances techniques, une journée de formation en présentiel qui aborde les notions essentielles, le vocabulaire technique, la réglementation et les différents acteurs. Par la suite, les ressources sont déposées sur la plate-forme SYFOADD avec la réalisation d'une note de synthèse sur la thématique abordée.
- une séquence environnement professionnel avec la présentation des deux ministères et leurs missions, les droits et obligations du fonctionnaire et le module VASCO à réaliser en formation à distance
- une séquence sur les marchés publics.

FICHE 4

Coûts estimés :

Les coûts pédagogiques, hébergement et restauration sont entièrement pris en charge sur le budget de l'école.

Bilan - Évaluation

	2017/2018	2016/2017	2015/2016	2014/2015	2013/2014
TSPDD					
Inscrit.e.s	12	11	12	12	13
Lauréat.e.s*	En cours	10	8	7	2
SACDD					
Inscrit.e.s	9	12			
Lauréat.e.s*	En cours	1			

* du concours pour lequel ils ont été préparés, car ils peuvent réussir d'autres concours de la fonction publique Etat ou territoriale ou réintégrer le monde professionnel en trouvant un emploi à l'issue de cette formation.

Contacts :

M. Pascal LEMERAY, directeur des études : pascal.lemeray@developpement-durable.gouv.fr : 03 27 23 73 22

1 1.2 Les retours d'expériences des trois versants de la fonction publique

1.2.2 Recrutement - CPI

FICHE 5

Employeurs : Ministère de l'Agriculture et de l'Alimentation

Intitulé : Classe préparatoire intégrée pour la préparation au concours d'accès au corps des techniciens supérieurs du ministère de l'Agriculture

Descriptif

La classe préparatoire intégrée pour l'accès au corps des techniciens supérieurs du ministère de l'Agriculture (TSMA) par concours externe a été instituée par l'arrêté du 4 juillet 2016. Cet arrêté faisait suite à la circulaire de la ministre de la Fonction publique du 8 mars 2016 relative au renforcement du dispositif des classes préparatoires intégrées.

La CPI de l'Institut national de formation des personnels du ministère de l'Agriculture (Infoma) a pour objet d'aider des étudiants ou des demandeurs d'emploi à préparer le concours externe d'accès au premier grade du corps des techniciens supérieurs du ministère chargé de l'Agriculture, spécialité « vétérinaire et alimentaire », en leur apportant un soutien pédagogique renforcé, ainsi qu'un appui financier. Le nombre de places accordées à la CPI de l'Infoma est de 15. Le dispositif est soumis à des critères socio-économiques (géographiques, notamment), de ressources, de mérite et de motivation.

1. Conditions préalables d'accès : les candidats inscrits à la CPI doivent remplir les conditions et détenir les diplômes leur permettant de se présenter au concours qu'ils envisagent de passer (*a minima* BAC ou niveau IV).

2. Critères de recrutement : les bénéficiaires de la CPI sont sélectionnés par une commission composée d'au moins trois membres sur le fondement des critères suivants : la motivation, le profil socio-économique, le mérite. Cette dernière notion doit s'apprécier au regard des résultats obtenus lors des études antérieures, compte tenu de difficultés d'origine matérielle, familiale ou sociale et des conditions de réalisation du parcours scolaire et universitaire (personnes résidant ou ayant résidé ou étudié dans des quartiers relevant de la politique prioritaire de la ville).

3. Modalités de recrutement : la sélection s'opère en deux temps : une phase de présélection, sur dossier, afin de retenir les candidats à auditionner et une phase de sélection, devant un jury, aux termes de laquelle la liste définitive des candidats est arrêtée. L'ensemble des frais de déplacement, de nourriture et d'hébergement est pris en charge par l'Infoma.

Contexte et enjeux

Le corps des techniciens supérieurs du ministère de l'agriculture, spécialité « vétérinaire et alimentaire » (VA), joue un rôle central dans la politique de la sécurité sanitaire de l'alimentation. Cette spécialité comprend près de 2 800 agents. La formation initiale des TSMA est assurée par l'Infoma, localisé à Lyon Corbas. Depuis plusieurs années, les objectifs de recrutement dans le corps des TSMA-VA sont difficiles à atteindre et nécessitent le recours à des effectifs conséquents de contractuels pour assurer les contrôles officiels en abattoirs de boucherie et de volailles dans lesquels sont affectés près de 40 % des TSMA-VA.

Objectif - Finalité

Comme l'ensemble des classes préparatoires intégrées, le dispositif vise à permettre l'accès à la fonction publique de personnes ayant un revenu modeste, avec une priorité aux candidats issus des quartiers ou des zones en difficulté.

La formation de la classe préparatoire intégrée est répartie sur 5 mois, de début octobre à février, en alternant des sessions de 10 - 15 jours de présentiel (soit 8 semaines) et des périodes intermédiaires de formation à distance tutorée. Pour l'épreuve orale du concours, une semaine de préparation est également proposée.

Pour les promotions 2016-2017 et 2017-2018, une partie de la formation a été effectuée au centre de formation professionnel et de promotion agricole (CFPPA) de l'EPLFPA de Brioude (43) qui possède un long historique dans la préparation au concours de la spécialité vétérinaire et alimentaire. Pour la promotion 2018-2019, dont la scolarité est jumelée avec celle des agents bénéficiant de contrats PrAB, un appel d'offre a été lancé.

FICHE 5

Facteurs de réussite – Freins identifiés – Points de vigilance

Pour sa troisième année, le dispositif semble mieux connu et commence à être rodé. Une difficulté est liée à l'absence de statut d'étudiant des élèves. Pour certains élèves, l'allocation diversité est la seule source de revenu pendant l'année scolaire.

Coûts estimés :

Frais pédagogiques : 25 000 euros, communs avec le dispositif PrAB de l'Infoma ; frais hébergement, repas, déplacement, environ 3 000 euros par élève, soit un budget pour 15 élèves de 60 000 euros. La subvention de la DGAFP pour ce dispositif était de 12 000 euros en 2016-2017, 8 000 euros en 2017-2018.

Bilan – Évaluation

Sur le plan quantitatif, en 2018-2019, la CPI devrait atteindre son objectif de 15 élèves (contre seulement 12 lors des deux années précédentes). Les candidats semblent de mieux en mieux adaptés. Si en 2017, seulement 6 sur 12 ont été reçus (1 ayant été reçu l'année suivante), en 2018, 10 candidats sur 12 ont été reçus. Sur le plan qualitatif, beaucoup de dossiers retenus concernent des candidats ayant déjà une expérience du travail en abattoir, voire en poste en tant que contractuels. Sur le plan de la diversité géographique, la promotion 2017-2018 incluait 2 élèves d'Outre-Mer (Mayotte et Guadeloupe).

Contacts :

Didier PERRE, directeur de l'Infoma, didier.perre@agriculture.gouv.fr - 04 72 28 93 00.

1 1.2 Les retours d'expériences des trois versants de la fonction publique

1.2.2 Recrutement – PrAB

FICHE 6

Employeurs : Ministère de l'Agriculture et de l'Alimentation

Intitulé : Déploiement du dispositif PrAB pour le corps des techniciens supérieurs du ministère de l'Agriculture

Descriptif

Le contrat PrAB (pour Préparation aux concours A et B) est un nouveau type de contrat mis en place par la loi du 27 janvier 2017 relative à l'égalité et la citoyenneté et le décret du 12 octobre 2017 *instituant à titre expérimental un dispositif d'accompagnement des agents publics recrutés sur contrat à durée déterminée et suivant en alternance une préparation aux concours de catégorie A ou B de la fonction publique* (cf. partie 1.1.12 pour la présentation du dispositif).

Contexte et enjeux

Le corps des techniciens supérieurs du ministère de l'agriculture (TSMA), spécialité « vétérinaire et alimentaire » (VA), joue un rôle central dans la politique de la sécurité sanitaire de l'alimentation. Cette spécialité comprend près de 2 800 agents. La formation initiale des TSMA est assurée par l'Institut national de formation des personnels du ministère de l'agriculture (Infoma), localisé à Lyon Corbas. Depuis plusieurs années, les objectifs de recrutement dans le corps des TSMA-VA sont difficiles à atteindre et nécessitent le recours à des effectifs conséquents de contractuels pour assurer les contrôles officiels en abattoirs de boucherie et de volailles dans lesquels sont affectés près de 40 % des TSMA-VA.

Objectif – Finalité

Le déploiement du dispositif PrAB au MAA vise par des recrutements locaux à recruter des contractuels pour des tâches d'inspection en abattoir. Ceux-ci suivront en cours de contrat une formation de préparation au concours externe du 1er grade mise en œuvre par l'Infoma.

Modalités d'élaboration – Etapes – Calendrier

L'ensemble du dispositif est décrit par l'instruction technique du ministère de l'Agriculture et de l'Alimentation du 02/05/2018, référencée SG/SRH/SDDPRS/2018-359. 10 postes ont été ouverts dans 10 départements (services vétérinaires en abattoir des DD(CS)PP). La date limite de dépôt des dossiers de candidature était le 29 juin 2018. Dans au moins un département, il n'y a eu aucune candidature. Les commissions locales de sélection ont reçu les candidats avant le 24 août 2018. Une formation pour les tuteurs des agents a eu lieu à Paris les 10 et 11 septembre 2018. Les candidats retenus sont affectés sur leur poste le 1^{er} octobre 2018 ; ils suivent alors le cursus de préparation au concours commun avec les élèves de la classe préparatoire intégrée de l'Infoma (7 semaines de présentiel de préparation à l'écrit, 2 semaines de présentiel de préparation à l'oral, formation à distance et tutorat).

Facteurs de réussite – Freins identifiés – Points de vigilance

L'ensemble des frais des élèves est pris en charge par l'Infoma.

Coûts estimés :

Frais pédagogiques : 25 000 euros, communs avec la CPI ; frais hébergement, repas, déplacement, environ 3 000 euros par élève, soit un budget pour 10 élèves de 55 000 euros.

Contacts :

Didier PERRE, directeur de l'Infoma. didier.perre@agriculture.gouv.fr - 04 72 28 93 00.

1.2.2 Recrutement – « Contrat Armées Jeunesse »

FICHE 7

Employeurs : Ministère des Armées

Intitulé : Contrat « Armées Jeunesse »

Descriptif

Les contrats « Armées-jeunesse » sont des contrats de travail à durée déterminée, de 3 mois maximum offerts à des étudiants en fin d'études ou jeunes diplômés de niveau Bac + 3 et plus.

Contexte et enjeux

Le ministère des Armées offre environ 280 contrats « Armées jeunesse » par an. Ces contrats se déroulent dans l'ensemble des directions et services du ministère. En 2017 le ministère a offert un contrat « Armées jeunesse » à 277 jeunes diplômés, dont 126 à des hommes et 151 à des femmes. En 2018, à mi-mai, 154 contrats ont déjà été offerts à raison de 64 contrats à des hommes et 90 à des femmes.

Objectif – Finalité

Ce contrat vise à offrir une première expérience à des étudiants en fin d'études ou aux jeunes diplômés. La rémunération de ces stages est équivalente au SMIC. Ce contrat permet à l'étudiant une première expérience professionnelle, ainsi que l'opportunité de découvrir les métiers pouvant être offerts par l'institution militaire, soit sous statut militaire, soit sous statut de personnel civil. Pour l'institution militaire, ce dispositif permet d'identifier les jeunes diplômés aux profils intéressants auxquels le ministère serait en mesure d'offrir un emploi.

Modalités d'élaboration – Etapes – Calendrier

Pour l'ensemble des contrats de niveau Bac+ 4 et plus, un catalogue est élaboré par la Commission armées-jeunesse chargée de la diffusion et de la gestion administrative de ces contrats « Armées-jeunesse ». Les offres sont consultables sur le site internet du ministère et les jeunes candidats peuvent postuler en téléchargeant le dossier de candidature.

C'est la commission Armées jeunesse qui, en accord avec les services, valide les candidatures retenues. Les candidats retenus se voient offrir un contrat de travail de 3 mois couvrant la durée du stage. Les contrats sont élaborés tout au long de l'année.

Facteurs de réussite – Freins identifiés – Points de vigilance

Facteurs de réussite

- Visibilité de ces stages sur le site Internet du ministère des Armées où le catalogue des stages ouvrant droit à un contrat « Armées-jeunesse » est consultable. Les candidats téléchargent l'imprimé de candidature.

Freins identifiés – Points de vigilance

Le nombre limité de contrats « Armées jeunesse » compte tenu de l'enveloppe budgétaire : en effet, il y a plus de candidatures que de contrats de stage offerts.

Coûts estimés :

Le coût chargé de ces contrats est d'environ 1,7 million d'euros.

Bilan – Evaluation

Retour positif des directions et services ayant accueilli ces jeunes diplômés. Certains de ces jeunes se voient offrir à l'issue de leur contrat « Armées Jeunesse » des offres d'embauche au sein de l'institution.

Contacts :

Marianne.nabaloum@intradef.gouv.fr ; Sandrine.husson@intradef.gouv.fr

1 1.2 Les retours d'expériences des trois versants de la fonction publique

1.2.2 Recrutement – Service Militaire Volontaire

FICHE 8

Employeurs : Ministère des Armées

Intitulé : Service Militaire Volontaire (SMV)

Descriptif

La création du SMV, décidée par le Président de la République en 2015, est la contribution directe du ministère des Armées au renforcement de la cohésion nationale et de la résilience de la Nation. Ce dispositif militaire d'insertion socio-professionnelle des jeunes de 18 à 25 ans s'inscrit parfaitement dans la fonction stratégique « prévention » des armées, à travers un lien armées-nation renouvelé et incarné.

Contexte et enjeux

Initialement portée par l'armée de Terre, cette expérimentation a pris une dimension interarmées avec les décisions de participation de la Marine nationale et de l'armée de l'Air, de constitution du commandement du service militaire volontaire (COMSMV) en service à compétence nationale (SCN) et de transfert de tutelle de ce projet vers le directeur du service national et de la jeunesse (DSNJ). Prévus pour se dérouler entre septembre 2015 et septembre 2017, elle a été prolongée jusqu'au 31 décembre 2018. Elle a fait l'objet d'un rapport remis par le Gouvernement au Parlement en décembre 2016 précisant les conditions d'une éventuelle pérennisation.

Aux trois centres créés en 2015 (Montigny-lès-Metz, Brétigny-sur-Orge, La Rochelle), s'est ajouté un quatrième centre en janvier 2016, à Châlons-en-Champagne. Deux centres armés par la Marine nationale (Brest) et l'armée de l'Air (Ambérieu-en-Bugey) ont ouvert à l'automne 2017.

Objectif – Finalité

Le SMV s'adresse à deux catégories de volontaires, toutes les deux sous statut militaire :

- **volontaires stagiaires (VS)** : jeunes citoyens français, hommes ou femmes, entre 18 et 25 ans, peu ou pas diplômés, éloignés de la formation et de l'emploi. Les contrats proposés sont de 6 à 12 mois, et comprennent le passage du permis de conduire. Les jeunes sont logés, nourris, blanchis, bénéficient du tarif militaire/SNCF – CNMSS, et gagnent 315 euros/mois ;

- **volontaires techniciens (VT)** : jeunes citoyens français, hommes ou femmes, entre 18 et 25 ans, diplômés mais au chômage et à la recherche d'une première expérience professionnelle. Le contrat proposé est d'un an renouvelable. Les jeunes sont logés, nourris, blanchis, bénéficient du tarif militaire/SNCF – CNMSS, et gagnent 740 euros par mois. Ils bénéficient du statut de volontaire des armées.

Pour son recrutement, le SMV s'appuie essentiellement sur les organismes en charge de l'emploi des jeunes (Pôle Emploi, Missions Locales et la Direction du service national et de la jeunesse, via la Journée Défense et Citoyenneté), les média locaux (TV, radios et presse quotidienne régionales) et les outils numériques (page Facebook et Internet). Afin de faciliter le travail d'insertion et la mobilisation des financements, le SMV privilégie le recrutement local.

Modalités d'élaboration – Etapes – Calendrier

Les futurs employeurs attendent principalement du SMV de fiabiliser les jeunes à travers le « savoir-être ». Les rubans pédagogiques ont été conçus dans cet esprit, avec 4 mois focalisés sur la formation militaire et comportementale élargie (secourisme, instruction civique, permis, missions citoyennes, remise à niveau scolaire), puis 2 à 4 mois de formation professionnelle avec priorité à l'acquisition des prérequis métiers et à l'orientation vers des cycles courts (6-8 mois).

Chaque centre propose plusieurs filières, déterminées avec les acteurs régionaux de l'emploi et offrant de bonnes perspectives d'insertion. Les filières sont soit à vocation nationale (ex : agent d'entretien du bâtiment), soit à vocation régionale, ou créées en coopération avec une entreprise partenaire (ex : SNCF, Disney, PSA, RATP). Le nombre et la nature des filières proposées sont revus annuellement, pour s'adapter au mieux au marché régional de l'emploi.

FICHE 8

Facteurs de réussite – Freins identifiés – Points de vigilance

Les conditions du succès reposent sur quatre grands principes :

- la militarité du dispositif à travers quatre aspects : cadres militaires d'active possédant une riche expérience du commandement, volontaires sous contrat donc soumis à la discipline militaire, infrastructure militaire ou militarisée, missions citoyennes ou de sécurité publique ;
- le volontariat des jeunes qui rejoignent le SMV : il marque le choix librement consenti du volontaire de se donner les moyens de se construire un avenir meilleur, par l'acceptation des contraintes et règles militaires ;
- la responsabilisation assumée des partenaires : dès sa conception, le SMV a associé les acteurs de l'insertion et de la formation professionnelle, ainsi que les entreprises, qui concrétisent l'embauche. Tous sont placés face à leurs responsabilités, le SMV constituant le socle de confiance et agissant comme ensemble, y compris dans le domaine de l'obtention de ressources financières hors ministère ;
- l'engagement des territoires où le SMV s'implante : le SMV ne s'impose pas aux territoires mais, au contraire, exerce une force d'entraînement qui profite aux responsables régionaux et locaux, aux jeunes en difficultés et aux entreprises qui peinent à recruter.

En consolidant son organisation et ses processus (SCN au sein du ministère), en densifiant dès à présent ses sites (tout centre ouvert doit tendre rapidement vers un centre de classe 300), et en développant et en renforçant sa politique partenariale, le commandement du service militaire volontaire (COMSMV) crée les bases pour une pérennisation de cette offre spécifique d'insertion. Tous les acteurs étatiques ou privés contributeurs au dispositif insistent sur sa singularité et son apport réel, en complémentarité des dispositifs pré existants.

Toute ambition de développement du dispositif reposerait sur le maintien des principes de militarité et de volontariat, et la prise en compte des contraintes liées à la disponibilité de cadres militaires des trois armées. Au-delà de ces contraintes, les apports financiers des régions seraient nécessaires à travers les appels à manifestation d'intérêt. Elle devrait enfin s'accompagner d'un effort en termes de reconnaissance des cadres engagés dans cette mission pour en garantir l'attractivité.

Coûts estimés :

Le coût de l'expérimentation pour les deux premières années a été évalué à 40 millions d'euros, dont 10 millions d'euros pour l'infrastructure des trois premiers centres. Au 31 décembre 2016, le coût de l'expérimentation depuis septembre 2015 s'élevait à 25 millions d'euros (dont 9 millions d'euros engagés au titre de l'infrastructure).

Bilan – Évaluation

Le bilan établi sur la base de la 1ère promotion (300 volontaires) est très encourageant :

- attrition : 17 % ;
- réussite au brevet militaire de conduite : 63 % ;
- réussite au CFG (certificat de formation générale) : 80 à 95 % ;
- réussite au CSST (certificat de sauveteur secouriste du travail) : 90 à 100 % ;
- attribution du CAPI (certificat d'aptitude personnelle à l'insertion) : 85 % ;
- taux d'insertion : 72 %.

Pour le cycle 2016-2017, le recrutement a été réalisé conformément aux objectifs de montée en puissance qui avaient été fixés au SMV (+400 au centre SMV de Montigny-lès-Metz en intégrant la création d'une antenne à Châlons-en-Champagne, +50 à Brétigny-sur-Orge).

Les centres de Brest et Ambérieu-en-Bugey ouverts en septembre 2017 ont vu arriver les 50 premiers volontaires en novembre. Le cycle 2017 a incontestablement permis de confirmer les résultats de la première année tant sur le plan du recrutement que sur ceux de la formation et de l'insertion.

La cible de recrutement fixée au SMV pour la durée de l'expérimentation qui s'élevait à 1 000 volontaires dont 300 au cours du premier cycle et 700 au second a été largement atteinte en créant le détachement du 1^{er} Régiment SMV à Châlons-en-Champagne, en quadruplant les objectifs de ce régiment et en augmentant de 73 % ceux du 2^e RSMV.

Comme en 2015 et 2016, cette seconde campagne de recrutement a été conduite en lien avec l'acteur principal de la prescription pour la jeunesse en situation de « décrochage », à savoir avec les missions locales, mais elle a également permis de constater l'émergence de nouveaux vecteurs de recrutement : Pôle emploi, la Journée Défense et Citoyenneté, les candidatures spontanées initiées par des recherches sur internet, des témoignages d'anciens volontaires ou encore par des reportages, etc. Le maintien du niveau de candidatures spontanées tend à démontrer que le SMV est reconnu dans le paysage des dispositifs d'insertion des jeunes en difficulté.

1 1.2 Les retours d'expériences des trois versants de la fonction publique

FICHE 8

Cette seconde campagne a également permis de démontrer la capacité du SMV à cibler le public peu ou pas qualifié et en recherche d'emploi issu de quartiers ou zones difficiles. D'une promotion à l'autre, le taux de féminisation reste stable à hauteur de 21 %. De même, l'âge moyen se confirme autour des 20 ans, période où le jeune a acquis la maturité pour faire un choix de vie exigeant qui le conduit vers le SMV.

Dans le domaine de la formation, l'organisation et les procédures mises en place, ainsi que les innovations apportées au cours de ce second cycle ont permis d'optimiser les résultats obtenus.

Sur le plan de l'insertion qui constitue le cœur de la mission du SMV, ce second cycle a permis de confirmer sur un échantillon beaucoup plus large (686 volontaires) les résultats très encourageants obtenus au cours du 1^{er} cycle (72 %). En 2017, ce taux se stabilise à hauteur de 71 %. Cette insertion se décline par l'accès à l'emploi durable, de transition ou par la reprise d'un cursus professionnel certifiant ou qualifiant. Les mesures prises dans le cadre de la professionnalisation du dispositif permettent de justifier ces résultats sur la base des contrats remis par les volontaires au SMV au moment où ils s'engagent dans la vie active.

Pour 2017-2018, le plan de recrutement établi par le COMSMV prévoit le recrutement, la formation et l'insertion de 1 000 volontaires, répartis sur l'ensemble des 6 sites.

Contacts :

DSNJ ; EMSMV

1.2.3 Egalité des chances-Jeunesse

FICHE 9

Employeurs : Ministère des Armées

Intitulé : Plan Egalité des chances (PEC)

Descriptif

Le ministère des Armées contribue au développement de l'insertion sociale et professionnelle dans le cadre de son plan « égalité des chances » lancé en 2007, autour de 8 actions majeures touchant ainsi plus de 35 000 jeunes.

Contexte et enjeux

Le Plan égalité des chances (PEC) vise à favoriser l'insertion sociétale des jeunes, et plus particulièrement ceux issus de milieux défavorisés.

Objectif – Finalité

- Maintenir l'aide à la famille en consolidant l'ouverture des six⁷ lycées de la défense aux jeunes boursiers. Fidèle à sa tradition ancienne en matière de promotion et d'intégration des jeunes de tous milieux, le ministère des Armées octroie, depuis 2008, des places dans les lycées de la Défense à des lycéens méritants issus de milieux défavorisés.

Les lycées de la défense accueillent chaque année 2 500 jeunes, dont 15 % de boursiers, avec un taux de réussite au baccalauréat de 96 %. De plus, 117 places leur sont ouvertes en Classes Préparatoires à l'Enseignement Supérieur (CPES). Les CPES ont pour objectif de remettre à niveau les bacheliers afin qu'ils intègrent une classe préparatoire aux grandes écoles (CPGE).

- Poursuivre la transmission de l'esprit de défense avec le développement des classes de défense et de sécurité globales (CDSG). Fruit d'un partenariat entre des établissements scolaires et des unités opérationnelles des armées, les CDSG se multiplient sur l'ensemble du territoire. A ce jour, près de 200 CDSG permettent de créer des liens, diffuser les valeurs d'engagement et de citoyenneté et de faire connaître les missions et métiers de la Défense auprès de 6 000 élèves chaque année.

- Permettre un premier contact avec les armées grâce au dispositif des cadets de la défense. Actuellement mis en place dans 13 centres situés au sein d'unités militaires, ce dispositif accueille et rassemble 630 cadets autour d'activités civiques, ludiques et sportives. 30 % de ces jeunes sont scolarisés en établissement d'éducation prioritaire.

- Favoriser la transmission des savoirs en s'appuyant notamment sur le partenariat « grandes écoles » de la défense qui engage des élèves officiers et élèves ingénieurs dans le tutorat de 300 à 400 jeunes chaque année dans l'objectif de « démythifier » l'accès aux études supérieures. Cette action s'intègre au dispositif interministériel des Cordées de la Réussite.

- Développer la citoyenneté et l'esprit de défense grâce aux 160 réservistes locaux à la jeunesse et à la citoyenneté (RLJC). Véritable réseau d'ambassadeurs de la défense, ils génèrent annuellement plus de 1 300 activités et touchent 30 000 jeunes prioritairement originaires des quartiers sensibles dont 3 500 suivis régulièrement.

- Faire découvrir la défense en accueillant en stage 10 000 jeunes d'un niveau allant de la 3^{ème} à bac +5. 450 de ces stages (les contrats « armées-jeunesse », voir *supra*) sont de véritables CDD, rémunérés au SMIC.

Développer l'attractivité des armées grâce aux périodes militaires d'initiation ou de perfectionnement. Chaque année 12 000 jeunes effectuent une formation de 1 à 4 semaines au sein des armées afin de découvrir le monde militaire et les métiers des armes. Elles permettent également à environ 400 jeunes scolarisés dans les filières Bac professionnel d'effectuer leur stage de qualification professionnelle dans les unités partenaires de leur établissement scolaire.

- Renforcer le réseau de partenaires du ministère des Armées en apportant son soutien à des initiatives extérieures qui poursuivent les mêmes objectifs d'éveil à la citoyenneté et de cohésion sociale. La forme du soutien est évidemment adaptée aux besoins : mise à disposition de personnels, d'infrastructures, assistance à l'organisation, déclinaison adaptée de périodes militaires.

7 - Auxquels il faut ajouter l'école de Saintes et l'école des mousses qui contribuent aussi à l'apprentissage de la citoyenneté pour plus de 400 jeunes.

1 1.2 Les retours d'expériences des trois versants de la fonction publique

1.2.4 Formation

FICHE 10

Employeurs : Centre national de formation de la fonction publique territoriale (CNFPT)

Intitulé : Bilans 2016 et 2017 de la Stratégie Diversité

Descriptif

Le CNFPT s'est engagé dans son projet d'établissement 2016-2021 à contribuer à des grandes causes par son activité de formation, dont la lutte contre les discriminations, l'égalité femmes-hommes et la prise en compte du handicap. Cet engagement s'inscrit dans la stratégie diversité du CNFPT.

Contexte et enjeux

La stratégie diversité se décline en plusieurs objectifs opérationnels et actions pour répondre aux enjeux de diversité dans la fonction publique : aborder ces grandes causes dans les formations des dirigeants territoriaux de l'INET ; favoriser la diversité des profils dans l'accès à l'emploi public ; favoriser l'égalité des chances et amplifier le rôle d'ascenseur social.

Objectif – Finalité

- Sensibiliser les agentes et les agents du CNFPT ;
- Participer à l'inclusion de toutes et tous, et contribuer au principe républicain d'égalité d'accès à la fonction publique ;
- Développer une offre de service sur la lutte contre les discriminations, pour l'égalité femmes-hommes et pour la prise en compte du handicap en lien avec les compétences du CNFPT afin de sensibiliser et former les agentes et agents publics territoriaux.

Modalités d'élaboration – Etapes – Calendrier

La stratégie diversité a été formalisée en octobre 2016 dans le cadre de la mission Rousselle, mission sur la diversité dans les écoles de service public. Le choix des grandes causes du CNFPT s'est inscrit dans le cadre de l'élaboration du projet d'établissement 2016-2021 qui a associé les agentes et agents, ainsi que des partenaires.

Facteurs de réussite – Freins identifiés – Points de vigilance

Les facteurs de réussite sont : la mobilisation de l'ensemble de l'établissement ; la transversalité et l'inclusion des grandes causes de l'établissement dans les différentes formations et actions du CNFPT ; des actions reposant aussi sur l'initiative des élèves de l'INET, témoin d'une réelle appropriation des futurs dirigeants territoriaux.

Bilan – Évaluation

Au titre de l'année 2017, parmi les actions réalisées, peuvent être mentionnées, notamment :

Aborder ces grandes causes dans les formations des dirigeants territoriaux de l'INET

- La promotion Léo Lagrange (Administrateurs P24), dans la continuité de ses initiatives portées en 2016 par son groupe égalité femmes-hommes, a organisé les 30 et 31 août 2017, une action spécifique : « Comment réagir face aux propos sexistes au travail ? ».
- La promotion Nina Simone (administrateurs 2017-2018) s'est investie dans le dispositif « Egalité des chances /Cordées de la réussite » avec notamment pour objectif d'ouvrir des horizons à des lycéens et de leur montrer des perspectives professionnelles nouvelles.
- Les élèves ont également travaillé à deux études : l'une pour France Urbaine sur la diversification des publics et des actions en matière d'éducation artistique et culturelle, l'autre pour l'association des DRH des grandes collectivités sur le recrutement dans la fonction publique, en particulier les possibilités de tendre vers une fonction publique qui soit à l'image de la société française.
- La thématique de la diversité a également été abordée dans le cadre du parcours commun ENA/INET par le module « Regard croisés », les élèves étant notamment invités à observer les dispositifs adaptés pour l'accès à l'emploi des habitants des quartiers prioritaires.

FICHE 10

Favoriser la diversité des profils dans l'accès à l'emploi public

- Le processus des concours de l'INET est certifié ISO 9001, avec un renouvellement de la certification effectif en 2017 pour 3 ans.
- En 2017, le CNFPT a formé à la prévention des discriminations (identification des biais liés aux stéréotypes) 70 membres de jury des concours et examens professionnels pour l'accès aux cadres d'emplois A+.
- Les élèves de l'INET ont assuré la promotion des concours de l'INET dans sa dimension « diversité » auprès d'écoles et universités en proximité de leurs lieux de stage (IEP d'Aix en Provence, Université de Rouen, UJM de Saint Etienne, Sciences Po Paris).
- La convention de partenariat « Egalité des chances, Cordée de la réussite » pour l'accès aux grandes écoles se poursuit chaque année. Depuis 10 ans, le CNFPT s'engage également pour la réussite de tous et l'égalité des chances auprès des élèves de lycées de Strasbourg afin de renforcer l'accès aux études supérieures. Ainsi environ 60 % des élèves de l'INET parraient chaque année entre 30 et 40 lycéens strasbourgeois boursiers.
- L'INET a mis en œuvre la réforme de l'accès au cadre d'emplois des ingénieurs territoriaux. La première promotion d'élèves ingénieurs en chef (Jules Verne) comprend une majorité de femmes : 17 sur 29 élèves.

Favoriser l'égalité des chances et amplifier le rôle d'ascenseur social

- Le CNFPT a élaboré une offre nationale harmonisée concernant l'orientation. Les agents les moins qualifiés et ceux en recherche d'une seconde carrière sont prioritairement concernés afin de viser pleinement l'égalité d'accès à la formation. En 2017, 1 261 collectivités avaient au moins un agent dans le dispositif orientation, 287 sessions ont été réalisées, (dont 89 consacrées à la construction de son projet d'évolution professionnelle « Atelier de construction de son projet d'évolution professionnelle choisie », 60 à la construction de son projet « Atelier de reconversion et de changement professionnel »).
- Le CNFPT propose une offre nationale harmonisée de préparations aux concours et examens professionnels déployée sur tous les territoires, toutes filières, toutes catégories, tous cadres d'emplois, permettant ainsi de répondre à la diversité des besoins de chaque agent et de façon équitable. En 2017, les préparations aux concours et examens professionnels représentent 13,8 % des journées de formation des stagiaires réalisées par l'établissement, soit 159 890 agents acceptés en préparation aux concours et examens professionnels et 128 626 présents en formation.
- Le CNFPT a mis en œuvre des formations tremplins pour les agents de catégorie A, B et C sur les fondamentaux mathématiques et de langue écrite et orale, et de perfectionnement de communication à l'écrit afin de leur permettre de réussir les tests de préparation aux concours. En 2017, les 84 355 journées formation stagiaire selon les 4 degrés de l'ANLCI ont concerné la lutte contre l'illettrisme (degrés 1 et 2 compétences de base) et les remises à niveau (formations tremplins, degrés 3 et 4).
- Le CNFPT développe également des actions concernant l'inclusion numérique, pour favoriser l'accès de tous à ces usages, notamment en coopération avec le Secrétariat d'Etat chargé du numérique.

Contacts :

Stratégie Diversité : Francine LEVANNIER : francine.levannier@cnfpt.fr

1 1.2 Les retours d'expériences des trois versants de la fonction publique

1.2.5 Handicap

FICHE 11

Employeurs : Ministère de l'Europe et des Affaires étrangères

Intitulé : Le recrutement de personnes en situation de handicap au Ministère de l'Europe et des Affaires étrangères

Descriptif

Chaque année, le MEAE organise un recrutement spécifique en faveur des personnes en situation de handicap en catégories A (corps des secrétaires des affaires étrangères), B (corps des secrétaires de chancellerie) et C (corps des adjoints administratifs de chancellerie). Depuis 2018, ce recrutement a été étendu au corps des conseillers des affaires étrangères (CAE).

Contexte et enjeux

Ce recrutement est encadré par la loi n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, par le décret n°95-979 du 25 août 1995 modifié relatif au recrutement des travailleurs handicapés dans la fonction publique, ainsi que par le décret n°2017-346 du 17 mars 2017 relatif au recrutement des travailleurs handicapés dans certains corps recrutant par la voie de l'Ecole nationale d'administration. Ce dispositif permet de recruter par la voie contractuelle, sur dossiers et entretiens, des agents ayant vocation à être titularisés dans un corps de fonctionnaires et donc à connaître un parcours professionnel identique à celui des agents du même corps issus d'autres modes de recrutement (concours, promotion interne, etc.).

Objectif – Finalité

Outre le fait de satisfaire à l'obligation d'emploi et au taux légal de 6 % de travailleurs handicapés, ce recrutement permet au ministère de diversifier ses profils, notamment en mettant l'accent sur l'expérience professionnelle. Ainsi, ce recrutement permet d'intégrer des candidats de tous âges, aux formations académiques variées, qui bien souvent disposent d'une expérience professionnelle substantielle. Il s'agit d'un recrutement concurrentiel et sélectif.

Modalités d'élaboration – Etapes – Calendrier

Chaque année, la direction des ressources humaines établit le nombre de recrutements prévisionnels dans les différents corps du ministère et notamment le nombre de postes ouverts à ce recrutement spécifique. Les avis de recrutement au titre du handicap pour l'année N sont généralement publiés au début du mois de septembre de l'année N-1, sur le site du MEAE, ainsi qu'au Journal Officiel de la République française (JORF). Ces avis font l'objet d'une large diffusion auprès des partenaires du MEAE : réseau Cap Emploi, grandes écoles, universités, associations œuvrant dans le domaine du handicap, etc. Les candidats disposent de près de trois mois pour adresser, par courrier postal et dans les conditions prévues par l'avis de recrutement, leur candidature au MEAE. Chaque dossier fait l'objet d'une étude approfondie de la part de chacun des trois correspondants égalité des chances. Les candidats non retenus en sont informés, tandis que les candidats retenus sont conviés à une première série d'entretiens dits de pré-sélection. Ces entretiens, selon la catégorie visée, ont lieu des mois de janvier à mars de l'année au titre de laquelle le recrutement est effectué. Ces commissions de pré-sélection sont composées de quatre personnes : un correspondant égalité des chances, un affectataire de la catégorie concernée, un psychologue, ainsi qu'une personnalité choisie pour sa connaissance des métiers du ministère.

Les candidats retenus à l'issue de ces entretiens de pré-sélection sont ensuite conviés à passer des tests de langue en présentiel au ministère (anglais obligatoire ainsi qu'une deuxième langue étrangère pour le corps des SAE, l'anglais uniquement pour le corps de catégorie B). Ils sont auditionnés devant une commission de recrutement, composée de plusieurs cadres et cadres supérieurs de la direction des ressources humaines, une conseillère parcours, ainsi qu'une ou deux personnalités choisies pour leur connaissance des métiers du ministère. Après leur admission, les candidats suivent, aux côtés des lauréats issus d'autres voies de recrutement, le cursus de l'Institut diplomatique et consulaire (catégorie A) ou bien, selon les cas, les séminaires d'intégration des nouveaux agents de catégorie B ou de catégorie C. Ils sont reçus par le service de médecine de prévention qui peut, le cas échéant, établir des préconisations concernant des aménagements de poste, lesquels sont ensuite mis en place par le pôle égalité des chances. Dans le cas particulier du recrutement dans le corps des conseillers des Affaires étrangères (CAE) pratiqué pour la première fois en 2018, il est prévu par le décret qu'une fiche de poste soit identifiée au préalable et communiquée aux candidats. Dans le cas des recrutements pour les autres corps, les lauréats ne connaissent pas leur affectation au préalable, celle-ci étant déterminée après l'admission et après un échange avec un affectataire de la direction des ressources humaines.

FICHE 11

Tout au long de leur année contractuelle, ou des dix-huit mois de contrat pour les CAE, les lauréats de ce recrutement spécifique bénéficient d'un suivi particulier de la part de la DRH et en particulier du pôle égalité des chances. A l'instar des agents recrutés par d'autres voies de recrutement, ils sont évalués par leur hiérarchie à l'occasion d'un bilan à mi-parcours sur la manière de servir. Une commission de titularisation se réunit quelques semaines avant la fin de contrat de l'agent pour tirer un bilan de l'année écoulée et d'évoquer les perspectives de carrière au sein du ministère. Cette commission de titularisation émet un avis transmis à la commission administrative paritaire.

Facteurs de réussite – Freins identifiés – Points de vigilance

Les correspondants égalité des chances, les affectataires ainsi que tous les membres des commissions de recrutement sont formés pendant une journée complète par un prestataire spécialisé. Cette formation met notamment l'accent sur les mises en situation professionnelle. Souvent plébiscitée par les agents qui sont amenés à la suivre, cette formation s'avère très fructueuse pour la conduite des entretiens

Coûts estimés

Le coût des formations des membres des commissions représente environ 3 000 à 4 000 euros chaque année, pour deux sessions d'une journée complète. L'intégralité du processus de recrutement est assurée par la ressource humaine disponible au ministère.

Bilan – Evaluation

Depuis 2005, ce recrutement est mené de manière régulière. A ce jour, il a permis à 157 agents d'intégrer le ministère en catégories A, B et C et d'y mener des carrières caractérisées par l'alternance géographique et fonctionnelle, à l'administration centrale comme à l'étranger.

Contacts :

Emmanuel CARNESECCA, chef du bureau des politiques statutaires et de gestion des ressources humaines (RH1B)
– 01 43 17 75 54 – emmanuel.carnesecca@diplomatie.gouv.fr

1 1.2 Les retours d'expériences des trois versants de la fonction publique

1.2.5 Handicap

FICHE 12

Employeurs : Ministères sociaux

Intitulé : Participation au salon « Paris pour l'emploi : entreprises handi-accueillantes »

Descriptif

Participation au plus grand rendez-vous du recrutement en France où près de 500 structures issues de tous secteurs d'activité se mobilisent et proposent plus de 10 000 offres d'emploi (CDI, CDD, alternance, etc.). Un espace de de 1 000 m2 est exclusivement dédié à l'emploi des travailleurs handicapés avec des allées plus larges et des équipes d'accompagnants et/ou de traducteurs en langue des signes française.

Contexte et enjeux

Les ministères sociaux ont un taux d'emploi direct des bénéficiaires de l'obligation d'emploi supérieur aux obligations légales de 6 %. Il n'en demeure pas moins que les ministères sociaux restent constamment attentifs au risque réel d'une diminution de ce taux. Il est, par conséquent, impératif de maintenir un haut potentiel de recrutement de personnes handicapées sur les postes offerts par les ministères sociaux.

Objectif – Finalité

La participation au salon « Paris pour l'emploi – entreprises handi-accueillantes » est ainsi l'opportunité d'accroître la connaissance du public sur la politique de recrutement et d'accueil des personnes handicapées au sein des ministères sociaux. Il s'agit d'un moyen efficace de susciter des candidatures, de créer un vivier et de communiquer sur la politique de diversité et de lutte contre les discriminations menée par les ministères sociaux.

Modalités d'élaboration – Etapes – Calendrier

Le salon se tient chaque année, en novembre, place de la Concorde. Les ministères sociaux y tiennent un stand, pendant deux jours, animé par des agents de la Mission diversité et égalité des chances, du bureau du recrutement et de correspondants Handicap de la DRJSCS, de la DIRECCTE et de l'Agence régionale de santé d'Ile-de-France.

Facteurs de réussite – Freins identifiés – Points de vigilance

Réaliser une documentation spécifique à remettre au public.

Mobiliser un nombre d'agents suffisant pour assurer la permanence pendant les deux jours et pouvoir informer et proposer des postes en administration centrale et en région Ile-de-France.

Coûts estimés :

2400 euros.

Bilan – Evaluation :

Très bon taux de fréquentation du stand et satisfaction exprimée du public (plus de 200 visites et 50 CV déposés).

Contacts :

Mission de la diversité et de l'égalité des chances

1.2.5 Handicap

FICHE 13

Employeurs : Ministères sociaux (Solidarités et Santé, Travail, Sports)

Intitulé : Groupes de travail des agents d'administration centrale en situation de handicap

Descriptif

Constitution d'un groupe de travail à la suite d'une demande du CHSCT à l'automne 2016 avec pour objectif de permettre aux agents en situation de handicap de s'exprimer pour améliorer les circuits d'information et ajuster les aménagements et les adaptations nécessaires à la compensation de leur handicap. Le dispositif est constitué d'un groupe plénier (11 personnes tirées au sort) et de 4 sous-groupes thématiques : management et rôle du référent handicap ; accessibilité, déplacements, sécurité ; aménagement de poste et outils de travail ; déroulement de carrière.

Le groupe plénier a vocation à faire la synthèse des travaux des sous-groupes et à fixer les priorités.

Contexte et enjeux

Le CHSCT-AC a décidé de mettre en place un groupe de travail permettant à des agents et agentes en situation de handicap, personnellement concernés, de s'exprimer pour ajuster en amont et en aval les aménagements et les adaptations nécessaires à la compensation de leur handicap, concernant en priorité des dispositifs faisant l'objet d'un marché (par exemple : taxis, auxiliaires de vie, langage des signes, équipements ergonomiques).

Objectif – Finalité

L'objectif est de faire participer activement les agents en situation de handicap pour mieux comprendre leurs attentes et leurs besoins en matière d'aménagement de poste, de considération professionnelle, de sécurité au travail, etc. ; de laisser l'expression la plus libre possible lors des réunions ; d'évoquer des situations générales et non des situations individuelles.

Modalités d'élaboration – Etapes – Calendrier

L'appel à candidature a été lancé par l'intermédiaire des référents et référentes Handicap et relayé par les bureaux de ressources humaines de proximité. La première grande réunion a eu lieu en mars 2017 avec les 40 agents s'étant portés candidats, les représentants des bureaux acheteurs et trois référents handicap représentant les trois secteurs des ministères sociaux.

4 grands thèmes ont été retenus par les agents eux-mêmes :

- management et rôle du référent handicap (recrutement, accueil, intégration, télétravail, etc.) ;
- accessibilité, déplacements, sécurité (locaux, taxis, évacuation incendie, etc.) ;
- aménagement de poste et outils de travail (téléphonie, informatique, etc.)
- déroulement de carrière (évolution professionnelle, mobilité, entretiens professionnel, etc.).

Facteurs de réussite – Freins identifiés – Points de vigilance

- forte mobilisation et implication des agents participant au groupe plénier et aux sous-groupes
- Veiller à ce que les groupes ne se réduisent pas du fait des mutations, détachements, retraites et autres sauf à relancer un dispositif de nouvelles inscriptions

Coûts estimés :

Néant

1 1.2 Les retours d'expériences des trois versants de la fonction publique

FICHE 13

Bilan - Evaluation

Les travaux 2017 ont permis la rédaction de quatre nouvelles fiches d'informations qui ont été présentées le 5 décembre 2017 dans le cadre de la nouvelle campagne de communication sur le handicap. Elles sont disponibles sur l'intranet :

- justificatifs administratifs à présenter pour une demande d'aménagement ou d'accompagnement ;
- aménagement du poste de travail ;
- transport adapté par taxi (domicile/travail, activités professionnelles) ;
- auxiliaires de vie (actes quotidiens) et/ou assistants (activités professionnelles).

Ils ont également permis l'élaboration d'une lettre de mission visant à mieux déterminer le périmètre d'actions des correspondants handicap et à leur accorder une légitimité renforcée.

Deux agents d'administration centrale ont présenté leur ressenti sur leur participation à ces groupes de travail lors du séminaire national des correspondants handicap, le 17 novembre 2017, l'expérience étant tout à fait exportable dans les services déconcentrés.

Contacts :

Françoise Richou, Responsable du pôle handicap, Mission de la diversité et de l'égalité des chances
- tél : 01 44 38 38 13

1.2.5 Handicap

FICHE 14

Employeurs : Ministère de l'Agriculture et de l'Alimentation

Intitulé : Réseau des ambassadrices et ambassadeurs « handicap et compétences »

Descriptif

Le MAA a initié, au début de l'année 2017, une campagne de communication nationale pour faire évoluer les idées reçues, le regard et les a priori sur le travail en situation de handicap. Celle-ci est relayée en administration centrale, en services déconcentrés et dans les lycées de l'enseignement agricole.

Contexte et enjeux

Les cibles à mobiliser sont les agents porteurs de handicaps susceptibles d'effectuer des démarches de reconnaissance de leur qualité auprès de la Mission handicap, l'encadrement et la chaîne de ressources humaines appelés à intégrer dans les équipes des agents porteurs de handicap, la communauté de travail.

La campagne est fondée sur une communication inclusive intégrant :

- une identité visuelle avec pour signature « Situation de handicap : fiez-vous aux compétences ! » ;
- des supports de communication à la tonalité positive développant les notions de compétence et d'inclusion réussie ;
- des jeux de rôle et des outils pédagogiques destinés à lutter contre les peurs et les préjugés et à faire évoluer les mentalités ;
- un réseau d'ambassadrices et d'ambassadeurs « handicap et compétences », en lien avec les correspondants de la Mission handicap qui a un rôle d'animation auprès des agents et des structures existantes.

Les principaux outils mis à la disposition des ambassadeurs sont :

- l'ensemble des supports mis en place dans le cadre de la campagne de communication : affiches, cartes postales, films, etc.,
- le guide du handicap qui a été élaboré par le CHSCT ministériel ;
- un kit jeu de rôle (4 scénarios) ;
- le guide d'accueil à l'usage des collègues d'un agent handicapé ;
- des webzines trimestriels sous format PDF ;
- un forum de discussion qui a été ouvert aux ambassadeurs « handicap et compétence » et aux correspondants handicap afin de favoriser un échange d'information et un échange de bonnes pratiques.

Objectif – Finalité

L'appel à candidature ainsi que la description des principales missions des ambassadeurs ont été précisées dans la note de service SG/SRH/SDDPRS/2017-199 du 6 mars 2017. Pouvait postuler tout agent du ministère travaillant en administration centrale, en service déconcentré ou dans les établissements d'enseignement agricole, technique et supérieur, sensible à la problématique de l'inclusion des travailleurs handicapés dans la communauté de travail.

Leurs missions principales consistent à :

- renforcer, par l'animation et la mise en œuvre de jeux de rôle auprès des agents, les actions de communication engagées par le ministère dans le cadre de la campagne de communication 2017-2018 ;
- favoriser l'accueil et l'orientation des agents en situation de handicap vers les interlocuteurs spécialisés qui ont en charge la gestion du handicap : gestionnaires RH de proximité, correspondants handicap régionaux, médecins de prévention, services des ressources humaines, assistants des services sociaux, conseillers et/ou assistants de prévention, etc. ;
- relayer les informations des interlocuteurs du handicap régionaux et national.

Les ambassadrices et ambassadeurs « handicap et compétences » interviennent, sauf accords particuliers, uniquement dans leur structure. Leurs activités d'ambassadeur, dont la durée peut être évaluée à une moyenne d'une journée par mois, s'exercent en complément de leurs missions habituelles. Au stade de l'expérimentation, il n'est pas prévu de lettre de mission individuelle définissant un temps dédié à cette activité.

1.2 Les retours d'expériences des trois versants de la fonction publique

FICHE 14

Modalités d'élaboration – Etapes – Calendrier

Les 33 ambassadeurs et ambassadrices ont bénéficié d'une formation en amont, visant à leur offrir les connaissances élémentaires sur le sujet du handicap, à les sensibiliser aux bonnes pratiques de la communication dans ce domaine, ainsi que d'une formation aux outils d'animation de la campagne, qu'ils seront appelés à mettre en œuvre dans leurs services ou structures.

L'agence spécialisée dans le handicap et la communication a dispensé une formation spécifique de 2 jours. La première session a été organisée le 11 avril 2017, suivie d'une journée complémentaire le 19 octobre 2017 pour les retours d'expérience et d'échanges entre pairs.

Facteurs de réussite – Freins identifiés – Points de vigilance

Bilan après une année d'expérimentation vu par les ambassadrices et ambassadeurs handicap et compétences :

Les ambassadeurs ont jugé utiles et nécessaires la journée de formation puis celle d'échanges. Ils sont globalement satisfaits mais apprécieraient un soutien plus important du chef de service ou de l'établissement. Ils souhaitent pouvoir s'investir dans cette mission d'une manière pérenne sans forcément demander plus de temps. Ils apprécient l'existence du forum comme mode d'échange mais ils postent peu d'informations. Ils ont, dans leur grande majorité, animé des groupes de 5 à 10 personnes et non des grandes réunions. Ils ont également mené des échanges en tête-à-tête avec des agents en situation de handicap qui souvent n'ont pas souhaité être déclarés comme tels. Les outils d'animation, notamment le jeu de carte « whoo » sur les célébrités handicapées, ont été appréciés. Ils ont pu aborder le sujet du handicap sans être des spécialistes.

Bilan vu par les représentants du personnel au GT suivi du plan handicap :

Les représentants des personnels au GT suivi du plan Handi-Cap demandent à ce que les moyens (dont les décharges horaires) soient bien identifiés pour mener à bien cette mission.

Bilan vu par les chefs de service d'établissement :

En décembre 2017, une enquête comportant une dizaine de questions a été adressée aux chefs et cheffes de service et d'établissement qui avaient donné un avis favorable à la nomination d'un ambassadeur handicap dans leur structure, la grande majorité désirant conserver cette mission au sein de l'établissement. D'après les résultats de cette enquête, cette mission basée sur le volontariat présente un intérêt dans la mesure où elle s'inscrit dans une continuité ; elle doit aussi permettre la sensibilisation à la prise en compte du handicap. Elle doit être assurée par un agent formé, volontaire avec un temps de travail dédié ; elle pourrait utilement être mutualisée soit en interministériel au niveau départemental, soit en ministériel au niveau régional. Le comité de direction et les cadres chargés du recrutement et de l'organisation devraient également être formés.

Coûts estimés :

Une procédure de marché public a été mise en œuvre ; l'agence AdesidéesRH a été retenue pour assurer la formation sur une période de 2 ans et un budget de 64 000 euros.

Bilan – Evaluation

Dans le plan Handi-Cap 2017-2019, le MAA s'est engagé à ajuster l'envergure et les missions de ce réseau, lancé en avril 2017, à l'issue d'une année de fonctionnement. Il est prévu de maintenir le réseau actuel et de l'élargir progressivement à raison d'une session nouvelle de 30 ambassadeurs par an. La pérennisation de ce réseau nécessite de penser à son animation et à la formation continue des ambassadeurs, de définir clairement les attentes des chefs de services et les moyens alloués à leurs ambassadrices et ambassadeurs pour mettre en œuvre leur mission. A l'instar de ce qui a été mis en place pour les assistants et conseillers de prévention, une lettre de mission est en phase de finalisation. Un deuxième appel à 30 volontaires va être diffusé au second semestre 2018, le pôle handicap ayant déjà reçu des candidatures spontanées pour devenir « ambassadeur handicap et compétences », avec toutefois une attention à leur bonne répartition, certaines régions n'ayant pas d'ambassadeur et l'enseignement étant sous-représenté. La lettre de mission des ambassadeurs sera annexée à la note de service.

La formation des nouveaux ambassadeurs et ambassadrices « handicap et compétences », préalable à leur nomination, devraient être organisée au 4^{ème} trimestre 2018 et au 1^{er} trimestre 2019, la dernière des 4 formations pouvant être l'occasion de réunir les 60 ambassadrices et ambassadeurs « handicap et compétences ».

Contacts :

SRH/SDDPRS/BASS : marie-claire.hamon@agriculture.gouv.fr

1.2.5 Handicap

FICHE 15

Employeurs : Le Centre de Gestion de la fonction publique territoriale de Martinique

Intitulé : Le CDG de la Martinique accompagne le développement de la fonction « Référent Handicap »

Le CDG Martinique est un établissement public local à caractère administratif au service des acteurs de la gestion des ressources humaines des collectivités locales. L'établissement est également une porte d'accès à l'emploi public territorial. Il participe au développement des collectivités à travers ses missions obligatoires mais également via des missions facultatives particulièrement sollicitées par les collectivités territoriales : santé au travail, hygiène et sécurité, conseil en recrutement, assurance statutaire.

Depuis 2010, dans le cadre de la convention signée avec le Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP), le CDG Martinique contribue à développer une politique Handicap au sein des collectivités. Il se positionne comme référent dans ce domaine via le service Insertion Maintien dans l'Emploi Handicap et Reclassement, du Pôle Prévention Santé Sécurité au Travail.

Descriptif

Le Réseau des référents Handicap de la fonction publique territoriale de Martinique a vu le jour en janvier 2016, à l'initiative du CDG Martinique. Composé de 51 référents Handicap désignés par leur autorité territoriale, ce réseau est chargé de participer à la mise en œuvre d'actions en faveur de l'insertion, du recrutement, du maintien dans l'emploi, du reclassement des personnes en situation de handicap.

Afin d'accompagner ces référents dans ce nouveau métier, le CDG Martinique a organisé un parcours de professionnalisation à leur attention, leur permettant :

- d'avoir une bonne connaissance du champ du handicap ;
- de contribuer à une prise en charge efficace et à un accompagnement adapté et personnalisé des agents en difficulté sur leur poste de travail en raison de leur état de santé, au sein de leur structure respective, en liaison avec l'équipe pluridisciplinaire du CDG Martinique ;
- de s'approprier la fonction de référent Handicap.

L'originalité de ce dispositif repose sur le fait qu'il couvre les trois versants de la fonction publique. En effet, à l'initiative du CDG Martinique, l'action a été étendue aux référents handicap des fonctions publiques hospitalière et de l'Etat, dans le cadre du Handi-Pacte Martinique. Au total, 41 référents Handicap ont suivi l'itinéraire de formation « Être référent Handicap dans la fonction publique », de juin 2016 à mai 2017. Le contenu des six modules de formation a été élaboré avec le concours de la délégation Martinique du CNFPT, après une identification ciblée des attentes des employeurs publics locaux.

Contexte et enjeux

Aucun cadre réglementaire ne définit la fonction de référent Handicap, bien que cette fonction monte en puissance avec le développement des politiques Handicap. Désignés pour animer une politique Handicap active au sein de leur structure, les référents Handicap sont des personnes ressources jouant le rôle de facilitateur et de relais entre les acteurs et services internes et externes de la structure. A travers la mise en place du parcours de professionnalisation des référents Handicap, le CDG Martinique s'est voulu porteur de réponses concrètes aux besoins des employeurs publics, compte tenu des enjeux actuels et futurs en matière de prise en charge et d'accompagnement des agents publics en situation de handicap.

1.2 Les retours d'expériences des trois versants de la fonction publique

FICHE 15

Objectif – Finalité

Objectifs :

A l'issue de la formation, le Référent Handicap doit être en capacité de :

- maîtriser les dispositifs législatifs et réglementaires relatifs à l'emploi des personnes en situation de handicap ;
- contribuer à la réalisation du diagnostic Emploi de sa structure ;
- accompagner et faire valider par les instances un projet de politique interne « Ressources Humaines et Handicap » ;
- participer à la mise en œuvre et au suivi du projet « Ressources Humaines et Handicap » afin d'en évaluer les impacts ;
- développer un dispositif d'animation durable de la politique « Ressources humaines et Handicap » ;
- faciliter la mise en œuvre de la politique Handicap au sein de la structure.

Finalités du dispositif de formation :

- répondre aux besoins de professionnalisation des agents chargés de la fonction de référent handicap dans les trois versants de la fonction publique ;
- donner davantage de lisibilité à un métier émergent en tenant compte de la diversité des missions de chacun ;
- permettre aux référents handicap de se positionner au sein de leur organisation ;
- faciliter l'élaboration des pratiques professionnelles, la création d'outils propres aux missions de référents handicap dans la fonction publique et le travail en partenariat avec le CDG Martinique ;
- développer les politiques Handicap au sein des trois fonctions publiques dans le département ;
- renforcer la dynamique de réseau territorial.

Modalités d'élaboration – Etapes – Calendrier

- janvier 2016 : désignation, par les maires et présidents des collectivités et établissements affiliés au CDG, d'un référent Handicap sur la base du volontariat ; installation du réseau des référents handicap de la fonction publique territoriale ;
- février 2016 : élaboration du cahier des charges de l'itinéraire de formation des référents handicap des trois fonctions publiques par le CDG Martinique et Handi-Pacte Martinique ; envoi du cahier des charges à la délégation régionale du CNFPT Martinique pour mise en œuvre ;
- avril 2016 : réunion de présentation de l'itinéraire de formation aux référents handicap des trois fonctions publiques ;
- de juin 2016 à mai 2017 : déroulement de l'itinéraire sur 18 jours ;
- 16 mai 2017 : matinée de clôture de l'itinéraire de formation et de remise des attestations de formation.

Facteurs de réussite – Freins identifiés – Points de vigilance

Facteurs de réussite :

- la dynamique partenariale pour la mise en place de l'itinéraire : FIPHFP, CNFPT, Handi-Pacte et CDG Martinique ;
- la gratuité de la formation ;
- la capacité du CNFPT Martinique à adapter la formation en réponse aux attentes des référents, par exemple en créant un outil innovant, tel que la pratique théâtrale (scénarisation du métier de référent Handicap) ;
- l'assiduité des 41 référents Handicap tout au long de l'itinéraire ;
- la mixité des groupes, du fait des profils variés (différents secteurs d'activité représentés : RH, prévention, santé au travail), favorisant le partage d'expériences et des pratiques professionnelles.

Points de vigilance :

- le respect du cahier des charges de la formation ;
- la qualité des intervenants ;
- la légitimation de la fonction de référent handicap au sein de la collectivité (fiche de poste, arrêté de nomination, communication interne, allocation de moyens matériels et de temps pour assumer la mission) ;
- la dynamique d'écoute active et d'accompagnement à entretenir par le CDG Martinique.

FICHE 15

Coûts estimés :

Le coût de cet itinéraire a été totalement pris en charge par le CNFPT, à la faveur des conventions de mutualisation des formations qu'il a signées avec l'OPCA de la fonction publique hospitalière (ANFH) et l'Etat.

Bilan – Evaluation

41 référents Handicap issus des trois versants de la fonction publique – dont 36 pour la seule FPT – sont désormais outillés pour mener à bien leur mission au sein de leur structure. Le 16 mai 2017, la cérémonie de clôture de l'itinéraire et de remise des attestations de formation fut l'occasion pour les référents handicap de rappeler que leurs missions sont multiples, d'exprimer le souhait que leurs fonctions soient reconnues comme un véritable métier au service des autres et de valoriser les savoir-faire et savoir-être inhérents à la fonction de référent handicap sous la forme originale de tableaux théâtraux joués par eux-mêmes devant un public composé d'élus, de DRH, des représentants du CDG, du CNFPT, de Handi-Pacte, de l'ANFH et du Rectorat. Depuis la fin de l'itinéraire, la dynamique d'écoute active et d'accompagnement du réseau des référents handicap de la fonction publique territoriale se poursuit par des réunions trimestrielles organisées et animées par le CDG Martinique.

A travers cette démarche de professionnalisation, le CDG Martinique a ainsi structuré son réseau de proximité, tout en dotant les collectivités locales de ressources et moyens utiles au bon développement de leur politique handicap et à l'accompagnement des agents en difficulté sur leur poste de travail en raison de leur état de santé.

Contacts :

Centre de gestion de la fonction publique territoriale de Martinique - Pôle Prévention Santé Sécurité au Travail - Service Insertion Maintien dans l'Emploi Handicap Reclassement - Karine RICHARDSON, responsable de service : krichardson@cdg-martinique.fr - Tél. : 05 96 70 08 86

1.2 Les retours d'expériences des trois versants de la fonction publique

1.2.5 Handicap

FICHE 16

Employeurs : Ministère de la Transition Écologique et Solidaire - Ministère de la Cohésion des territoires et des relations avec les collectivités territoriales

Intitulé : Politique ministérielle en faveur des agents en situation de handicap

Descriptif

La politique d'insertion et de maintien dans l'emploi des travailleurs en situation de handicap constitue une composante majeure de la politique des ressources humaines de nos ministères.

Contexte et enjeux

Les ministères de la Transition Écologique et Solidaire et de la Cohésion des territoires et des relations avec les collectivités territoriales mènent une politique du handicap volontariste et dynamique qui se traduit notamment par la diffusion d'un guide « Travail et handicap » et par l'élaboration du cinquième plan quadriennal en faveur du recrutement, de l'insertion et du maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap avec les enjeux suivants :

- améliorer l'identification des travailleurs en situation de handicap en les accompagnant dans leurs démarches de reconnaissance ;
- maintenir l'effort de recrutement des travailleurs en situation de handicap en développant les viviers de candidatures ;
- améliorer les conditions de maintien dans l'emploi et de reclassement des agentes et agents devenus inaptes en cours de carrière.

Objectif – Finalité

- redynamiser le processus de recrutement des agentes et agents TH, en valorisant en particulier le recrutement des TH diplômés de l'enseignement supérieur et maintenir un taux d'emploi supérieur à 6 % ;
- Porter une politique handicap volontariste : conseils aux agents et aux services, présence et appui du pôle handicap auprès des zones de gouvernance : utilisation d'une CVThèque nationale afin de rechercher des talents et ou compétences spécifiques ; recours au réseau CAP Emploi ;
- communiquer régulièrement au sujet des actions menées par le ministère, notamment sur l'intranet ;
- promouvoir la semaine du handicap en intégrant des acteurs du Développement durable. Participer à des actions innovantes comme le Duoday (le 26 avril) ;
- améliorer l'accompagnement, le suivi, l'accueil et l'intégration des agentes et agents recrutés, notamment la prise en charge du handicap psychique ;
- poursuivre la formation de l'encadrement de proximité ;
- recruter 4 apprenties ou apprentis par an.

Modalités d'élaboration – Etapes – Calendrier

Actions permanentes tout au long de l'année.

Avril : Duoday

Novembre : semaine du handicap

FICHE 16

Facteurs de réussite – Freins identifiés – Points de vigilance

** Facteurs de réussite :*

- le partage de la politique handicap avec de nombreux acteurs : médecine de prévention, assistance et conseil de prévention, assistance sociale, inspection santé et sécurité au travail et organisations syndicales ;
- la reprise de l'ancienneté dès le premier mois de recrutement ;
- une meilleure transversalité avec les différents services ;
- une présence et un accompagnement du pôle handicap auprès des équipes ;
- des rencontres en présentiel des différents interlocuteurs sur leurs sites respectifs ;
- l'animation du réseau PRHR : personnes ressources handicap (3 réunions annuelles et animations régulières par conférences téléphoniques) ;
- la participation à des actions dynamiques et innovantes, telles que les Duoday.

** Freins identifiés :*

- faire tomber les tabous et craintes des recruteurs.

** Points de vigilance :*

- mieux anticiper les inaptitudes et reclassements

Bilan – Evaluation

On constate un engagement des différents acteurs et actrices et une réelle volonté de porter des actions innovantes. Une meilleure collaboration entre les différents services a déjà permis de constater l'efficacité des actions engagées, notamment dans le domaine du recrutement. L'engagement et la disponibilité du pôle handicap permet une meilleure compréhension du handicap ainsi qu'un accompagnement de qualité auprès des services.

Contacts :

Correspondante ministérielle handicap : Nadia MLECZKO

1 1.2 Les retours d'expériences des trois versants de la fonction publique

1.2.5 Handicap

FICHE 17

Employeurs : Ville de Dijon/CCAS/Dijon Métropole

Intitulé : La politique handicap menée par Ville de Dijon/CCAS/Dijon Métropole

Descriptif

La Ville de Dijon, collectivité territoriale, le Centre communal d'action sociale de la Ville de Dijon (CCAS), établissement public administratif rattaché à la Ville de Dijon et Dijon Métropole, établissement public de coopération intercommunale, ont une DRH mutualisée.

En 2017, ces trois structures employaient 3 882 agentes et agents.

Les trois établissements sont titulaires depuis 2018 des labels Diversité et Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

La politique en faveur des personnes handicapées a été marquée par la signature de conventions successives entre la Ville de Dijon et le Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP), dès 2009. Elles se sont traduites par des actions quotidiennes menées par les élus et élus et les services de la Ville, pour faciliter l'insertion et le maintien dans l'emploi de personnes en situation de handicap.

Depuis 2005, le Centre communal d'action sociale organise une manifestation festive et originale de sensibilisation au handicap du grand public, « Jouons de nos différences », devenue au fil des années un événement incontournable.

Contexte et enjeux

En 2009, la Ville de Dijon n'atteignait pas encore le taux de 6 % de bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (BOETH). L'enjeu pour la collectivité était le respect du taux légal et le développement d'un accompagnement qualitatif de toutes situations de handicap au travail.

Objectif – Finalité

- Réduire toute forme de discrimination, améliorer le lien social et le « travailler ensemble » ;
- Intégrer et reclasser des personnes handicapées en évitant dans la mesure du possible tout licenciement pour inaptitude ;
- Améliorer la diversité au sein de la collectivité.

Modalités d'élaboration – Etapes – Calendrier

- Le conventionnement entre la Ville de Dijon et le FIPHFP de 2009 à 2018 : l'élaboration et la mise en œuvre de trois conventions avec le FIPHFP a permis le déploiement d'un partenariat, intégrant notamment des accompagnements de proximité à l'égard des agentes et des agents en situation de handicap et/ou d'inaptitude.
- Un service dédié a été créé en 2013 : le service accompagnement individuel était composé au départ de deux correspondants handicap et d'un responsable. En janvier 2016, l'accompagnement individuel s'est étendu à d'autres situations non liées à des problématiques de santé et s'est traduit par l'arrivée de deux chargées et chargés d'accompagnement spécifique. En 2018, le service compte un responsable, quatre chargées et chargés d'accompagnement et une assistante administrative, poste fléché en reclassement médical.

La formation : depuis 2010, le plan de formation de la collectivité dédie un axe à l'insertion et au maintien dans l'emploi des agentes et agents en situation de handicap ou de reclassement professionnel. Il intègre toute formation en lien avec le handicap et les différentes formations financées par le FIPHFP.

De 2013 à 2015, 21 tutrices et tuteurs, 231 responsables de service et 2 unités de travail accueillant des collègues en situation de handicap ont bénéficié de formation. En 2016, les opérations de sensibilisation sont recentrées vers les tutrices et tuteurs et les collègues d'agente et d'agent en situation de handicap invalidant.

FICHE 17

Facteurs de réussite – Freins identifiés – Points de vigilance

- L'insertion des personnes en situation de handicap et le maintien dans l'emploi sont fortement portés par des élus et élus impliqués, co-construits avec les représentantes et représentants du personnel, et sont des valeurs partagées au sein de la collectivité ;
- Les procédures de reclassement/intégration sont structurées et formalisées, et mises en œuvre par une équipe pluridisciplinaire en interne ;
- Les collectivités s'appuient sur un réseau de partenaires spécialisés externes.

Freins identifiés

- La raréfaction des postes adaptés aux contraintes de santé ;
- L'augmentation du nombre annuel d'avis d'inaptitude ;
- La technicité croissante des métiers rendant les reconversions plus complexes.

Coûts estimés :

Convention FIPHP 2016 – 2019 : 469 913 euros dont 393 266 euros de financement par le FIPHP.

Bilan – Evaluation

Depuis 2016, le taux d'emploi est supérieur à l'obligation légale de 6 % pour l'ensemble des trois collectivités (depuis 2013 pour la Ville de Dijon).

Taux d'emploi des travailleurs handicapés	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Ville	5,33	4,32	4,79	4,78	5,39	5,90	6,16	6,96	7,26	8	8,29
CCAS	3,95	3,63	3,63	3,66	4,10	4,13	3,73	4,24	5,75	8,33	8,25
Métropole	-	-	-	-	-	-	2,00	2,50	3,06	6,20	7,47

(Source : Bilan social 2016 - Taux calculé sur l'ensemble de l'effectif effectivement rémunéré au 1er janvier de l'année écoulée).

Le bilan des cinq dernières années de conventionnement fait état de :

- 127 agents reclassés médicalement ;
- 18 personnes insérées au sein de la collectivité ;
- 155 BOETH ou agents en attente de reclassement qui ont bénéficié d'une étude de poste ;
- 8 agents qui sont aidés ou ont été aidés par une auxiliaire de vie.

Cette performance est le résultat d'une politique volontariste de maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap, sans licenciement pour inaptitude physique, principe largement intégré par les services.

Contacts :

Mathieu Chanliou, responsable de l'accompagnement individuel, direction emploi-insertion et compétences, direction des ressources humaines - mchanliou@ville-dijon.fr - Tél: 03 80 74 57.20

Aude Burtin, responsable Gestion 3 et action sociale, cheffe de projet Diversité et Égalité professionnelle - direction des ressources humaines - aburtin@ville-dijon.fr - Tél: 03 80 74 70 75

1 1.2 Les retours d'expériences des trois versants de la fonction publique

1.2.5 Handicap

FICHE 18

Employeurs : Centre de Gestion des Pyrénées-Atlantiques

Intitulé : Mise en place d'une formation d'agent polyvalent administratif et comptable pour les personnes disposant d'une reconnaissance en qualité de travailleur handicapé

Descriptif

La formation comprend 210 heures de formation en centre et 280 heures de stage pratique en collectivité, sur le rythme de l'alternance : 2 jours d'enseignement et 3 jours en collectivités.

Les enseignements sont divers : finances, comptabilité, gestion du personnel, marchés publics, actes et rédaction administrative, logiciels professionnels, Agence postale communale... L'objectif est de former des agents opérationnels en tant que secrétaire de mairie dans des communes de moins de 1 000 habitants ou d'agent polyvalent dans des collectivités territoriales un peu plus grandes.

Contexte et enjeux

- des besoins de recrutement permanents sur ce type de profils, avec des difficultés avérées à trouver des professionnels formés et adaptés aux exigences des postes ;
- des difficultés pour les travailleurs handicapés ayant pour projet professionnel de se tourner vers les collectivités territoriales, à trouver un emploi pérenne, faute de formation correspondante.

Objectif – Finalité

- faciliter l'insertion professionnelle de travailleurs handicapés, en lien avec un conventionnement du Centre de gestion avec le Fonds d'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP) ;
- répondre aux difficultés de recrutement identifiées sur le territoire sur les métiers de secrétaire de mairie, notamment en milieu rural, et d'agent administratif polyvalent ;
- contribuer à alimenter le vivier du Pôle Missions temporaires du Centre de Gestion, service de remplacement et de renfort proposé aux collectivités du département, qui recrute en permanence des agents formés et opérationnels.

Modalités d'élaboration – Etapes – Calendrier

Le point de départ du projet a été l'objectif fixé dans le cadre de la convention avec le FIPHFP de former 30 travailleurs handicapés sur la durée de la convention, en deux cycles de formation comprenant au moins 8 semaines de stage.

Le projet a ensuite été développé en lien avec l'Institut national de formation et d'application (INFA). Ce projet a reçu un accueil favorable de la Région Nouvelle Aquitaine, qui a apporté son soutien financier (financement de la formation pour l'INFA et indemnisation des stagiaires), en plus du financement du FIPHFP pour l'ingénierie et la gratification des tuteurs de stage.

La première session s'est déroulée sur le secteur Béarn, d'octobre 2017 à janvier 2018. 15 stagiaires y ont participé suite à un processus de sélection (tests écrits et entretien de sélection). 27 collectivités ont accepté d'accueillir un stagiaire, sur tout ou partie de la durée du stage. 13 des 15 stagiaires ont obtenu leur certificat de compétences à l'issue de la formation lors d'une remise de diplômes.

La seconde session a débuté dans le secteur Pays Basque, en février 2018, et s'est achevée en mai 2018. À l'issue du même processus de sélection, 13 personnes ont été retenues et accueillies dans 16 collectivités pour leur stage. Toutes ont obtenu leur certificat de compétences lors d'une remise de diplômes.

Les tuteurs de stage ont pu percevoir une gratification en tant que tuteur prévue par la convention FIPHFP, qui attribue aux centres de gestion la somme correspondante (500 euros brut pour un accueil sur toute la durée du stage). Cette gratification permet la reconnaissance de l'implication et du professionnalisme qui a été mis en œuvre par les tuteurs dans le cadre de ce projet.

FICHE 18

Facteurs de réussite – Freins identifiés – Points de vigilance

Facteurs de réussite :

- la mobilisation et la coordination de l'ensemble des parties prenantes au projet : organisme de formation, financeurs, formateurs, collectivités d'accueil des stagiaires ;
- la mise en place d'un processus adapté de sélection des stagiaires, afin de garantir leur motivation et leur capacité à suivre une formation en alternance intense et exigeante ;
- la communication sur la mise en place du projet auprès des collectivités, afin de faciliter l'insertion professionnelle des stagiaires ;
- le lien effectué avec le Pôle Missions temporaires, afin de consolider les acquis de la formation par des missions de remplacement et de renfort adaptées.

Freins identifiés – Points de vigilance :

- un suivi de proximité nécessaire des stagiaires, en prenant en compte leurs parcours individuel ;
- l'intérêt de travailler à la pérennisation et l'adaptation de la formation aux besoins des collectivités et au public spécifique auquel elle s'adresse.

Coûts estimés :

Pour le Centre de gestion, un peu plus d'un quart d'un équivalent temps plein d'un agent de catégorie A est mobilisé sur l'ingénierie, la mise en œuvre et le suivi du projet.

Bilan – Evaluation

Le bilan est très positif en termes d'insertion professionnelle :

- six mois après la fin de la session « Secteur Béarn », près des trois quart des 15 stagiaires sont en emploi ;
- deux mois après la fin de la session « Pays basque », 85 % des stagiaires sont en emploi.

Concernant la nature des emplois occupés, il peut s'agir de recrutement direct en collectivité territoriale, d'interventions pour le Pôle Missions temporaires du Centre de gestion, de CDD en collectivité, de CDD ou de CDI dans le secteur privé.

Contacts :

Pôle Recrutement du Centre de Gestion des Pyrénées-Atlantiques : 05 59 84 94 96 – recrutement@cdg-64.fr

1 1.2 Les retours d'expériences des trois versants de la fonction publique

1.2.5 Handicap

FICHE 19

Employeurs : Ministères économiques et financiers

Intitulé : Module de formation en ligne ACCOLADE (Accueil par le collectif des agents handicapés)

Descriptif

Ce module de formation en ligne s'adresse aux agents et managers accueillant une personne en situation de handicap dans le service. Il a pour objet de :

- faciliter l'intégration des personnes en situation de handicap ;
- offrir aux agents une meilleure connaissance du handicap ;
- parler des stéréotypes sur le handicap afin d'éviter les mauvaises interprétations ;
- accompagner les managers sur des situations qui peuvent être délicates ;
- éviter l'apparition de tensions au sein du collectif et garantir des conditions de travail optimales pour tous les agents (handicapés ou valides).

Ce projet est soutenu par le Fonds interministériel pour l'amélioration des conditions de travail (FIACT), créé en 2018 et piloté par la DGAFP.

Contexte et enjeux

La qualité de l'accueil du travailleur handicapé au sein du collectif de travail joue un rôle déterminant dans son intégration professionnelle. Elle suppose l'adhésion et la participation des collègues de travail à cette démarche.

Les ministères économiques et financiers mènent depuis de nombreuses années une politique volontariste à l'égard des personnes handicapées. Ils emploient actuellement plus de 8 665 agents handicapés, soit un taux d'emploi de 6,03 % de ses effectifs en 2016 (5,89 % en 2015).

Objectif – Finalité

L'objectif du projet est de répondre aux besoins d'informations des agents et des managers pour favoriser une intégration réussie des personnes en situation de handicap dans le collectif de travail.

Il prend la forme de deux modules de formation, accessibles à distance, destinés aux agents et aux managers qui vont accueillir un collègue en situation de handicap. Il traitera les points les plus susceptibles de faciliter l'intégration : comment et pourquoi communiquer sur le handicap ? Quels comportements adopter face aux différents handicaps et quels faux pas éviter ?

Conçu à partir des questions et des cas concrets collectés par les acteurs ministériels du handicap, le projet est élaboré avec un large éventail de partenaires (association, réseau handicap, représentants des directions et des agents, médecins de prévention).

Les modules livrés et mis en ligne sur le site de l'Institut de la gestion publique et du développement économique (IGPDE) devront satisfaire aux critères d'accessibilité universelle et être accessibles à tous les agents porteurs d'un handicap altérant leur utilisation de la vidéo et/ou de l'internet.

FICHE 19

Modalités d'élaboration – Etapes – Calendrier

Partage des tâches envisagé entre un éventuel prestataire et la structure porteuse :

Acteurs ministériels :

- pilotage et coordination des contenus : réalisés par le SG et sa cellule de recrutement et d'insertion des personnes handicapées (CRIPH) ;
- cas pratiques et besoins principaux du collectif de travail : collectés par les directions à réseaux via les correspondants handicap locaux ;
- point de vue des personnes en situation de handicap, en particulier dans la phase qui suit le recrutement et la première prise de poste : porté par l'association pour l'aide au handicap au sein des ministères économiques et financiers.
- synopsis, conception des story-boards, de l'ingénierie pédagogique et du pilotage de l'élaboration des modules de formation : l'IGPDE.

Prestataires externes :

- production de deux livrables (pour l'intégration du travailleur handicapé dans l'équipe de travail et pour accompagner plus spécifiquement les managers) combinant l'expérience du cabinet sur ces problématiques avec les informations spécifiques collectées par les acteurs ministériels. Les livrables proposeront un contenu priorisé et organisé en séquences permettant l'élaboration des story-boards ;
- production des modules à partir des story-boards.

Calendrier

- mars 2018 : début du projet.
- 2^{ème} trimestre 2018 : recueil des besoins ; rencontre avec les correspondants handicap nationaux, l'Association Pour l'Aide au Handicap du ministère des Finances-APAHF ; rencontre avec le prestataire, expert en politique d'entreprise Handicap.
- 3^{ème} trimestre 2018 : production des livrables « module agent » et « module manager » ; réalisation des synopsis par l'IGPDE ; réalisation des Story-board : conception, validation et choix du sous-traitant pour la réalisation.
- 4^{ème} trimestre 2018 : production des livrables par le sous-traitant ; tests, retours d'utilisation et production. Lancement du projet : décembre 2018

Coûts estimés

Estimation du coût global du projet : 30 000 euros TTC.

Contacts

Chef du service : Emmanuel Brossier, chef du bureau de coordination des politiques ministérielles RH (SRH1B), 01 53 18 78

Chef du projet : Guillaume Dumas, chef de la cellule de recrutement et d'insertion des personnes handicapées.

1 1.2 Les retours d'expériences des trois versants de la fonction publique

1.2.5 Handicap

FICHE 20

Employeurs : Ministère de la Culture

Intitulé : Forum de l'accessibilité numérique du 8 octobre 2018

Descriptif

À l'occasion de la Journée mondiale du handicap, la mission égalité-diversité et la mission de la communication interne du ministère de la Culture ont organisé le 8 octobre 2018 un forum de l'accessibilité numérique destiné aux agents du Ministère.

Contexte et enjeux

Le ministère de la Culture s'est engagé dans un dispositif volontariste de prévention et de traitement des discriminations et met en œuvre depuis plusieurs années des mesures destinées à favoriser l'emploi et l'accompagnement de personnes en situation de handicap. Le ministère a obtenu, le 6 novembre 2017, les deux labels Égalité et Diversité, et a ouvert de nombreux chantiers internes visant à prévenir les risques de discrimination et à favoriser la diversité. La mise en place de dispositifs dédiés et des aménagements de poste participent aux objectifs d'intégration et de non-discrimination au travail.

La multiplication des outils et services en ligne – tant pour les publics que pour les agents – rendait nécessaire une sensibilisation de l'ensemble des agents à l'accessibilité numérique, afin d'éviter la « discrimination numérique » entre collègues. De plus, il était important d'informer les responsables de ces outils de leurs nouvelles obligations légales et des mesures d'accompagnement prévues par le Ministère pour les aider dans la mise en œuvre de l'accessibilité.

Objectif – Finalité

Le forum avait pour objectif de répondre aux questions suivantes : comment les agents en situation de handicap visuel utilisent un poste de travail, communiquent via leur messagerie ou naviguent sur Internet ? Comment téléphoner ou participer à des réunions lorsqu'on est sourd ou malentendant ? Est-ce que les messages que nous envoyons sont lisibles et compréhensibles par tous les agents ? Il était destiné :

- à sensibiliser les agents aux conditions de travail de leurs collègues en situation de handicap ;
- à informer les responsables de prévention des discriminations dans les différentes structures et établissements du ministère des dispositifs que celui-ci met en œuvre pour faciliter le travail de ses agents ;
- à informer les responsables des sites web et applications des obligations légales qui leur incombent pour la mise en accessibilité de ces sites et des possibilités offertes par le ministère pour les accompagner (financement, marché cadres, outils disponibles, groupes de travail communs pour un partage d'expérience et la mutualisation des outils, etc.).

Le Forum était organisé autour de deux axes :

- un espace de démonstration en accès libre de 13h à 17h30, conçu grâce à la participation de sociétés prestataires dans lequel les agents pouvaient tester ou expérimenter les dispositifs et aménagements proposés aux agents du ministère (plage braille, outil de vocalisation, services de visio-interprétation en langue des signes (LSF) et de transcription instantanée de la parole) ; les responsables des sites et applications pouvaient, eux, tester leur site web avec un outil qui automatise 167 tests d'accessibilité et dialoguer avec des spécialistes pour se faire expliquer le maniement de cet outil ;
- des tables rondes successives de 14h à 16h30 pour faire le point sur les aménagements et moyens mis à disposition des agents du ministère en situation de handicap, sur la mise en œuvre de l'accessibilité numérique : les obligations légales du ministère, les possibilités offertes par le marché-cadre interministériel, bonnes pratiques, retour d'expérience, etc.

FICHE 20

Modalités d'élaboration – Etapes – Calendrier

La mission égalité-diversité et la mission de la communication interne du ministère de la Culture avaient inscrit cet événement dans les actions du plan de communication Égalité-Diversité 2018.

Des réunions de travail avec toutes les parties prenantes ont été organisées dès le mois de juillet 2018. Les invitations ont été envoyées par le Secrétaire général du ministère à tous les services, à compter du 14 septembre, et de manière plus ciblée (en amont au réseau des responsables de prévention des discrimination mise en œuvre par le ministère dans ses structures et établissement sous tutelle, et mi-septembre aux réseaux des chargés de communication, aux responsables des sites web et des applications professionnelles, aux correspondants handicap, etc.).

L'information a été publiée sur le site intranet et relayée sur les divers outils de communication interne (intranet, Flash-info par courriel etc.) à la mi-septembre.

Enfin, une prestation de vélotypie a permis de transcrire en direct des tables-rondes, et un reportage vidéo a été réalisé, pour garder une trace de cette journée et enrichir la communication.

Facteurs de réussite – Freins identifiés – Points de vigilance

Facteurs de réussite

La coordination était assurée par un chef de projet ; le secrétaire général, la haute fonctionnaire et les services étaient mobilisés ; la communication soutenue ; les conditions d'accueil satisfaisantes

Freins/Points de vigilance

Il est important dans ce type d'opération de s'assurer que cet événement soit accessible, tant de l'accès aux salles que des supports mis à disposition ou diffusés en ligne avant et après l'évènement : vélotypie, sous-titrage des vidéos, documents dont le contenu est accessible avec un vocalisateur ; et de sensibiliser les intervenants des tables-rondes à l'obligation de se présenter, de vocaliser leurs propos et à la présence des vélotypistes afin que la transcription soit la plus fidèle possible.

Coûts estimés

Les moyens matériels utilisés pour la logistique ont été principalement mobilisés en interne (salles de réunion, équipements de projection etc.) sans coûts externes, de même que la communication.

Les prestataires ayant accepté de faire des démonstrations dans l'espace prévu à cet effet l'ont fait à titre gracieux.

Les seules dépenses concernent la vélotypie (1 170 euros TTC pour une prestation de 2h30 durant les tables-rondes) et la captation vidéo, le montage et le sous-titrage (672 euros TTC pour un reportage de 3 minutes).

Bilan – Evaluation

Le Forum fut un succès en termes de fréquentation puisqu'il a accueilli plus de 130 personnes : 90 personnes ont visité l'espace de démonstration et 120 personnes ont assisté aux différents tables rondes. La diversité des profils et des structures du ministère présentes est aussi un facteur de succès.

Cette démarche d'information et de sensibilisation, sur un sujet inédit au ministère a été appréciée et a contribué à changer le regard sur l'emploi des personnes en situation du handicap. Si beaucoup reste encore à faire, les échanges ont montré une prise de conscience. Le forum a apporté de nombreuses informations concrètes et pratiques aux professionnels du numérique en prise avec ces enjeux et obligations légales. Le ministère envisage d'organiser régulièrement des rencontres sur ce sujet pour faire un point sur les avancées et échanger les bonnes pratiques.

La préparation du Forum elle-même a eu des effets bénéfiques en mobilisant les différents services impliqués dans l'accueil et l'intégration de personnes en situation de handicap. Cette initiative collective a contribué à une meilleure transversalité, une connaissance mutuelle des acteurs et une meilleure coordination de cette problématique au sein du ministère.

Contacts

Alexandra Nizak, mission de la communication interne - Délégation à l'information et à la communication/ Secrétariat général - Ministère de la Culture – 01 40 15 82 02 - alexandra.nizak@culture.gouv.fr

1 1.2 Les retours d'expériences des trois versants de la fonction publique

1.2.6 Prévention des discriminations

FICHE 21

Employeurs : Rennes Métropole – Ville de Rennes

Intitulé : Conférences scénarisées « Egalité et diversité : mieux vivre ensemble avec nos différences »

Descriptif

Des séances de 2h30 sont déployées progressivement dans toutes les directions de manière obligatoire, pour réfléchir ensemble aux questions d'égalité, de diversité et de non-discrimination (avec des focus notamment sur le sexisme, l'orientation sexuelle et le racisme).

Les séances sont animées par une intervenante spécialisée, la troupe de théâtre forum l'Échappées belles, et par l'intervention de la DRH avec la présentation du circuit d'alerte.

Contexte et enjeux

Peu d'actions de sensibilisation avaient été déployées auparavant sur le sujet, excepté sur le volet handicap.

Objectif – Finalité

- réfléchir collectivement aux stéréotypes et à des comportements quotidiens déplacés, pour promouvoir une culture de l'égalité et du respect ;
- présenter l'action de l'employeur et affirmer son engagement ;
- présenter le dispositif d'alerte, y compris les possibilités de sanction.

Modalités d'élaboration – Etapes – Calendrier

Le dispositif a été expérimenté en 2016 dans une direction (jardins) et étendu ensuite, avec l'appui du comité de suivi Egalité professionnelle femmes-hommes et de la mission formation.

Facteurs de réussite – Freins identifiés – Points de vigilance

Intérêt d'une formation obligatoire pour tout le personnel d'une direction.

Coûts estimés :

3 000 à 4 000 euros par séance (150 à 200 agents).

Bilan – Evaluation :

Très positif pour une prise de conscience collective.

Contacts :

Anne-Hélène Robineau, responsable de la mission formation (ah.robineau@rennesmetropole.fr)

1.2.6 Prévention des discriminations – Dispositif d'alerte

FICHE 22

Employeurs : Rennes Métropole – Ville de Rennes

Intitulé : Dispositif d'alerte discrimination « Discrim'alerte »

Descriptif

Il s'agit d'un circuit permettant à tout agent ou collègue de saisir la DRH sur des faits de nature discriminatoire ou assimilés.

Contexte et enjeux

Traiter les situations, avec un point d'entrée officiel et un discours sur le sujet.

Objectif – Finalité

Il s'agit d'affirmer l'action de l'employeur (en lien avec les actions de sensibilisation), de libérer la parole, et de répondre très concrètement aux situations rencontrées, avec l'application de sanctions parmi les réponses possibles.

Modalités d'élaboration – Etapes – Calendrier

Ce dispositif a été mis en place, fin 2016, avec l'appui du comité de suivi Egalité professionnelle femmes-hommes. Il a fait l'objet d'une communication interne et de diffusion d'une affiche, puis de séances de sensibilisation.

Facteurs de réussite – Freins identifiés – Points de vigilance

- une communication répétée importante sur le sujet, par des supports écrits et des séances de sensibilisation ;
- la nécessité d'être réactif et d'assurer des suites concrètes (plusieurs sanctions ont été prises), tout en sachant faire preuve de discernement (la discrimination n'est pas toujours avérée). Une vingtaine de situations ont été traitées à ce jour.

Coûts estimés :

néant.

Bilan – Evaluation :

Positif : des suites ont été données à des situations qui, sans ce dispositif, ne seraient pas forcément remontées. L'effort de communication est à poursuivre pour mieux faire connaître le dispositif.

Contacts :

Elodie GUYOT (e.guyot@rennesmetropole.fr) et Kanaki GUENA (k.guena@rennesmetropole.fr), assistantes sociales.

1 1.2 Les retours d'expériences des trois versants de la fonction publique

1.2.6 Prévention des discriminations – Dispositif d'alerte

FICHE 23

Employeurs : Ville de Dijon/CCAS/Dijon Métropole

Intitulé : La mise en place de la cellule d'écoute Amacod

Descriptif

La Ville de Dijon, collectivité territoriale, le Centre communal d'action sociale de la Ville de Dijon (CCAS), établissement public administratif rattaché à la Ville de Dijon et Dijon Métropole, établissement public de coopération intercommunale, ont une DRH mutualisée.

En 2017, ces trois structures employaient 3 882 agentes et agents.

Les trois établissements sont titulaires depuis 2018 des labels Diversité et Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Par délibération du 2 février 2009, le conseil municipal a décidé la constitution de la commission extra-municipale de lutte contre les discriminations et la création d'une antenne municipale et associative de lutte contre les discriminations (AMACOD). Ce dispositif offre un accueil, un accompagnement, une information, une orientation et une médiation en direction des personnes qui travaillent et/ou habitent sur le territoire dijonnais s'estimant victimes de discriminations.

L'Amacod est saisie, dans environ 90 % des cas, pour des motifs des discriminations réelles ou supposées survenant en matière d'emploi, par des personnes issues d'un large champ territorial. De fait, les agentes et agents municipaux, du CCAS et de Dijon Métropole pouvaient déjà saisir l'Amacod.

Ainsi, dans la continuité de cette mission confiée à l'Amacod, accomplie jusqu'ici avec efficacité, la Ville de Dijon, le CCAS et Dijon Métropole lui ont confié la mission de cellule d'écoute, telle que prévue dans le cahier des charges du Label Diversité.

Une charte de partenariat, votée dans les trois assemblées, en septembre 2017, fixe les modalités du partenariat et sa mise en œuvre.

Soumise à des obligations de confidentialité et d'impartialité, la cellule a pour mission d'écouter, d'analyser les situations et d'aider les agentes et les agents à trouver une solution pour mettre fin aux pratiques discriminatoires. Le dispositif est également ouvert, à titre expérimental, aux candidates et candidats au recrutement externe.

Ce dispositif complète, sans s'y substituer, les actions déjà existantes, telles que les relais RH et les sollicitations des partenaires sociaux, ainsi que les recours judiciaires et extrajudiciaires de la part de l'agent.

Contexte et enjeux

En 2017, un prestataire a réalisé le diagnostic et la cartographie des risques prévue au cahier des charges pour l'obtention des labels. Le diagnostic a été réalisé au moyen de recherches documentaires et d'entretiens individuels et collectifs (élues et élus, organisations syndicales, encadrantes et encadrants, soit environ 120 agentes et agents). Le diagnostic constate l'absence de discrimination volontaire de la part des trois structures. Il convient néanmoins d'être vigilants sur les cas de sexisme, racisme, islamophobie et homophobie, qui pourraient menacer le bien vivre ensemble.

Les enjeux

- L'obtention du Label Diversité : dans le cadre de la démarche de labellisation Diversité et Égalité, engagée en 2017 par la Ville de Dijon, le CCAS de Dijon et Dijon Métropole ;
- La reconnaissance d'une dynamique d'amélioration continue et de développement durable de la gestion des ressources humaines, engagée par la collectivité et sa DRH mutualisée, qui permettent d'améliorer les processus RH afin de prévenir ou de corriger les mécanismes de discrimination, en examinant l'ensemble des critères définis par la loi.

FICHE 23

Objectif – Finalité

- Répondre à l'obligation du cahier des charges du label Diversité ;
- S'assurer de la connaissance par tous les agentes et les agents des canaux de saisine et de leur fonctionnement ;
- Eviter toutes les situations de risque de discrimination au sein de la collectivité ;
- Centraliser toutes les remontées de discriminations pour pouvoir en faire un bilan exhaustif et traiter les situations.

Modalités d'élaboration – Etapes – Calendrier

- Septembre 2017 : présentation devant les trois instances délibérantes de la charte de partenariat avec l'Amacod ;
- 1^{er} octobre 2017 : signature de la charte par la Ville, le CCAS et Dijon Métropole ;
- Octobre 2017 : large campagne d'information afin de permettre à chaque agente et agent de connaître le dispositif, ainsi que le mode de saisine, et le numéro dédié : campagne de 500 affiches dans tous les services, sur tous les sites des trois collectivités, 4000 flyers à disposition dans les lieux d'accueil, information spécifique accompagnant la fiche de paie septembre 2017, février, avril, mai, juin, septembre 2018, sur intranet, dans les newsletters...
- Elaboration d'une procédure diversité formalisant le fonctionnement de cette cellule d'écoute en détaillant le système de traitement des réclamations et son évaluation. La procédure rappelle notamment que la cellule d'écoute s'adresse à tous les agentes et agents des trois collectivités, s'estimant victimes de discrimination ; les outils de saisines dédiés : numéro direct, formulaire en ligne ; le mode de traitement des réclamations : réception, qualification et instruction des alertes par la cellule d'écoute, puis articulation entre la cellule d'écoute et la DRH pour la mise en œuvre des suites à donner.
- Sur le fondement de son bilan annuel général, l'Amacod s'engage à extraire un bilan spécifique relatif au personnel de la Ville de Dijon, du CCAS de Dijon et de Dijon Métropole. Il sera présenté au comité de pilotage Diversité - Egalité, ainsi qu'aux partenaires sociaux. Ce bilan, garantissant la confidentialité des informations, permet notamment de définir des actions d'amélioration, en lien avec le label Diversité. Ce bilan annuel permettra d'identifier les actions à mettre en œuvre au titre de la prévention des discriminations au sein de la collectivité, en s'appuyant également sur le travail de la commission extra-municipale et associative de lutte contre les discriminations créée dans cette finalité.

Ce dispositif est subsidiaire et complémentaire aux autres modes de gestion des alertes au sein de l'organisme, notamment des recours auprès des représentants du personnel, des encadrantes et encadrants et des services RH ou tout autre dispositif, tel que la fiche alerte.

Par ailleurs, les autres canaux de saisine feront également l'objet d'un bilan, notamment au moyen d'une fiche d'enregistrement présentée dans les services.

Facteurs de réussite – Freins identifiés – Points de vigilance

- Un portage politique avec la création, en décembre 2017, d'une délégation à la vie associative, à la fraternité, à la diversité, à la lutte contre les discriminations et à l'accessibilité ;
- Un dialogue social productif sur la question de la diversité ;
- La notoriété de l'Amacod et de son expertise ;
- Un réseau d'ambassadeurs de la démarche dans les services à partir de fin 2018, relais pour les agentes et les agents et les encadrantes et les encadrants.

Freins identifiés – Points de vigilance

- L'appropriation de la nouvelle procédure ;
- La multiplicité des sites et des services ;
- Le risque d'une information « noyée » dans de nombreuses publications.

Coûts estimés

Le fait que la collectivité confie à l'AMACOD le rôle de cellule d'écoute ne donne lieu à aucune participation financière.

1 1.2 Les retours d'expériences des trois versants de la fonction publique

FICHE 23

Bilan - Evaluation

1. Résultats de la cellule Amacod entre octobre et décembre 2017

- Nombre de réclamations d'agent-e.s des 3 collectivités : 13
- Nombre de réclamations des candidats externes : 0
- Qualification des 13 réclamations : discriminations ressenties : 13. Discriminations avérées : 0
- Typologie de discriminations : origine : 11 ; handicap : 1. état de santé : 1

2. Résultats de la cellule Amacod au 1^{er} semestre 2018 :

Nombre de réclamations d'agent-e.s des 3 collectivités : 5

Nombre de réclamations des candidat-e-s externes : 1

La qualification et la typologie des réclamations est annuelle.

Contacts

Touria Benzari, conseillère dédiée à la lutte contre les discriminations et au handicap, responsable de l'Amacod - tbenzari@ville-dijon.fr - Tél : 03 80 74 53 90.

Aude Burtin, responsable Gestion 3 et action sociale, cheffe de projet Diversité et Égalité professionnelle - direction des ressources humaines - aburtin@ville-dijon.fr - Tél: 03 80 74 70 75

1.2.6 Prévention des discriminations – Dispositif d'alerte

FICHE 24

Employeurs : Centre Hospitalier Universitaire de Toulouse

Intitulé : Cellule de prévention et de lutte contre le harcèlement et les discriminations

Descriptif

Il s'agit d'un dispositif d'écoute, de recueil de parole et de médiation ouvert à l'ensemble des professionnels du CHU, indépendamment de leur filière, de leur corps professionnel ou de leur niveau de responsabilité. La cellule est composée de représentants de la Direction des ressources humaines, de la Direction des affaires médicales, de la Coordination générale des soins, de la Direction des affaires juridiques, des représentants du personnel médical et non médical, de médecins du travail, de la psychologue du travail, des assistantes sociales et de médiateurs médicaux et non médicaux.

En formation restreinte (DRH, DSI, DAM, psychologue du travail, médiateur), la cellule assure la réception et le traitement des signalements de faits de harcèlement et de discrimination. Elle garantit la mise en œuvre de toutes les mesures de protection et d'accompagnement managérial, psychologique, social ou juridique des victimes. Elle s'assure de la mise en œuvre par la direction des ressources humaines ou par la direction des affaires médicales des procédures disciplinaires qui peuvent en découler.

Réunie trois fois par an en formation plénière (comprenant la Direction des affaires juridiques, le médecin du travail, les assistantes sociales, les représentants du personnel médical (CME) et non médical (organisations syndicales)), elle suit la mise en œuvre des mesures de protection et d'accompagnement des victimes et conduit la démarche de sensibilisation, d'information, de formation et de communication sur cette thématique. Elle peut se réunir de manière extraordinaire pour les situations complexes.

La cellule est tenue à l'obligation de confidentialité et de discrétion. Elle observe la plus stricte neutralité. Elle veille au respect de la présomption d'innocence dont bénéficie toute personne mise en cause tant que le manquement qui lui est reproché n'est pas établi. Les signalements étant nominatifs, ils restent strictement confidentiels pour ne pas exposer et fragiliser les victimes ou témoins. Ils sont par ailleurs susceptibles de constituer par la suite des pièces de procédure pénale ou disciplinaire. Chaque situation fait l'objet d'une évaluation objective procédant d'une analyse collégiale au sein de la cellule. L'auteur du signalement peut être reçu en entretien à la Direction des ressources humaines (personnel non médical) ou à la Direction des affaires médicales (personnel médical) et au Bureau de la CME (personnel médical). Si les faits décrits n'entrent pas dans le champ de compétence de la cellule, des conseils ou une orientation vers le bon interlocuteur et la bonne instance sont alors prodigués.

Face à des situations nécessitant une réaction immédiate, la Direction des ressources humaines, la Direction des affaires médicales, et le Bureau de la CME peuvent faire l'objet d'une saisine pour garantir la mise en œuvre de mesures de protection immédiates.

Contexte et enjeux

Dans le cadre de leurs fonctions, les professionnels du CHU de Toulouse peuvent être exposés à des agressions ou des situations de harcèlement sexuel ou moral, ainsi qu'à des faits de discrimination qui portent gravement atteinte leur dignité, et qui ne sont pas tolérables. Que ces agissements résultent de l'action d'un autre agent ou d'un usager du service public, le respect des droits et des libertés fondamentales de l'individu nous engage à protéger et à accompagner les victimes. Au regard des conséquences professionnelles et personnelles qu'emporte une dénonciation abusive, il nous appartient également d'être attentif aux professionnels injustement mis en cause pour des faits de harcèlement moral ou sexuel, ou de discrimination.

Pour signaler de tels faits, les professionnels du CHU disposent déjà de différents moyens :

- signalement auprès de leur encadrement (PNM) ou du chef de service (PM séniors et en formation) ;
- saisine de la commission de soutien et de médiation de la CME (praticiens séniors) ;
- saisine de la cellule juridique de la DRH ou de la DAM ;
- visite auprès du médecin du travail, consultation avec la psychologue du travail ou l'assistante sociale du personnel, consultation à la Maison de la psychologie (dispositif externe de prise en charge de la souffrance au travail) ;
- saisine de l'instance d'écoute et de suivi des internes et des étudiants en médecine en difficulté (dispositif commun avec les facultés de santé en cours de mise en place) ;
- sollicitation des représentants du personnel.

1 1.2 Les retours d'expériences des trois versants de la fonction publique

FICHE 24

Cependant, dans certaines situations, il peut arriver que ces moyens puissent paraître inadaptés pour les victimes. Dans ce cas, un dispositif alternatif et complémentaire peut permettre de faciliter les signalements.

Créée à l'initiative du groupe de travail « Gouvernance et Parité », la cellule de prévention et de lutte contre le harcèlement et les discriminations est une des mesures du plan de prévention des risques psycho-sociaux et du projet social du CHU de Toulouse que la directrice générale par intérim a souhaité mettre en place par anticipation du Projet d'établissement 2018-2022. Cette cellule permet ainsi à chaque personnel de signaler une situation de harcèlement ou de discrimination à un groupe de professionnels du CHU en charge de prévenir et de traiter ces situations. Les agents peuvent saisir la cellule par le biais d'une adresse mail dédiée ou par courrier.

Outre l'accompagnement juridique et disciplinaire déjà existant, cette cellule permettra d'avoir une approche pluridisciplinaire (psychologique, sociale, managériale) dans le traitement de ces situations. Elle agira en complémentarité de l'instance de médiation et de soutien, émanation de la CME, mise en place en avril 2017 pour le personnel médical.

Objectif – Finalité

- mettre à disposition des personnels médicaux et non médicaux un dispositif de signalement et d'écoute, de recueil de la parole et de médiation adapté garant des droits des victimes et des témoins de faits de harcèlement et de discrimination ;
- participer ou conduire les enquêtes administratives en toute indépendance ;
- prendre toutes les mesures nécessaires en vue de prévenir le harcèlement et toutes formes de discrimination ;
- mettre en place un dispositif clair permettant de faciliter les signalements ;
- faire évoluer les mentalités et les comportements sur ces thématiques ;
- coordonner la démarche de sensibilisation, d'information, de formation et de communication sur cette thématique.

Modalités d'élaboration – Etapes – Calendrier

Novembre 2017 : proposition du groupe de travail « Gouvernance et Parité » de création de la cellule de prévention et de lutte contre les discriminations.

Décembre 2017 – janvier 2018 : définition des modalités des missions et des modalités de fonctionnement de la cellule.

Février 2018 – avril 2018 : présentation de la cellule aux instances du CHU.

Avril 2018 : mise en place de la cellule officialisée par note de d'information avec mise à disposition de l'adresse mail de saisine.

Dans l'attente de la mise en place officielle de la cellule, les signalements déjà parvenus à la DRH ont été instruits selon la méthodologie et les principes déontologiques garantis par la cellule.

Facteurs de réussite – Freins identifiés – Points de vigilance

Facteurs de réussite :

- portage institutionnel de la démarche
- approche pluridisciplinaire et multidimensionnelle
- protection coordonnée des droits des victimes
- modalités de signalement, d'accompagnement et de suivi clair

Freins identifiés :

- définitions du harcèlement et des discriminations inconnues des agents ;
- démarche innovante qui devra s'accompagner d'une évolution des mentalités.

Coûts estimés

0,2 ETP d'adjoint des cadres (coordination de la cellule + suivi des dossiers) et 6h de réunion/an supplémentaires pour chacun des membres.

FICHE 24

Bilan - Evaluation

Avant mise en place officielle :

- bon accueil du dispositif par les organisations syndicales ;
- signalements déjà transmis à la cellule ;
- réduction des délais de traitement ;
- meilleure association de l'encadrement au traitement de ces situations.

L'évaluation du dispositif est prévue en fin d'année 2018.

Contacts

Ornella BRUXELLES, Directrice adjointe des ressources humaines : bruxelles.o@chu-toulouse.fr

1 1.2 Les retours d'expériences des trois versants de la fonction publique

1.2.6 Prévention des discriminations – Dispositif d'alerte

FICHE 25

Employeurs : Ministère de l'Agriculture et de l'Alimentation

Intitulé : Mise à disposition de l'ensemble des personnels d'un dispositif de recueil et de traitement des signalements de discriminations

Descriptif

Les discriminations peuvent résulter soit de comportements individuels, soit de procédures mises en place dans les services, ou des modalités de leur mise en œuvre. Afin de lutter efficacement contre les discriminations et contribuer ainsi à la promotion de la diversité au sein du ministère, le dispositif de détection et de traitement, organisé en interne au ministère, cherche à mettre un terme aux situations dans lesquelles une discrimination serait identifiée et à prévenir les discriminations futures.

Contexte et enjeux

En se dotant d'une cellule spécifique, dénommée « cellule de signalement des discriminations », le ministère de l'Agriculture et de l'Alimentation offre aux personnels une voie supplémentaire de recours qui répond aux recommandations du Défenseur des droits et aux prescriptions dans le cadre de la démarche de double labellisation Diversité et Égalité professionnelle. La mise en place d'une telle cellule doit contribuer à améliorer l'ensemble des procédures de gestion des ressources humaines et à éviter que certaines pratiques ne soient génératrices de discriminations. Les services sont ainsi incités à prendre des mesures correctives qui auront vocation à prévenir les discriminations futures.

Objectif – Finalité

Il s'agit d'un signal fort envoyé à tous les personnels : l'égalité de traitement s'inscrit au cœur des pratiques RH et managériales. Ce dispositif a pour objet de recueillir les signalements faisant état de faits susceptibles de constituer une discrimination, de vérifier leur pertinence et d'engager le traitement de ces situations.

Modalités d'élaboration – Etapes – Calendrier

- création d'une cellule interne de signalement des discriminations à titre expérimental ; information sur les exigences des labellisations égalité et diversité en CTM en octobre 2016 ; échanges sur les pratiques existantes avec d'autres ministères déjà pourvus d'une telle cellule (Finances, ministères sociaux, Armées) fin 2016-2017 ; projet de note de service présenté aux représentants du personnel en novembre 2017 et janvier 2018 ; présentation de la cellule en CTM en février 2018.
- désignation, par la Secrétaire générale, d'une responsable pour gérer la cellule : lettre de mission en mars 2018 ; formation d'un jour et demi par un organisme extérieur.
- déclaration à la CNIL en mars 2018 ;
- Information CHSCTM en mars 2018
- publication note de service SG/SRH/2018-291 du 16 avril 2018 ;
- ouverture de la cellule le 16 avril 2018.
- communication interne : message d'information de la Secrétaire générale à tous les agents le 16 avril 2018 et ouverture d'un espace dédié sur l'intranet le 16 avril 2018. Communications ciblées au réseau d'appui aux personnels et aux structures, ISST, réseau ASS, médecine de prévention, missions affaires générales des administrations centrales ; et prochainement : réseaux des SG et équivalents des services académiques pour l'enseignement agricole dans les DRAAF, directeurs des lycées agricoles. Autres supports de communication en cours : flyer, affiche.

FICHE 25

Facteurs de réussite – Freins identifiés – Points de vigilance

La personne qui assure le fonctionnement de cette cellule reçoit une lettre de mission et est tenue à l'obligation de discrétion, de confidentialité et d'impartialité. Les règles de confidentialité des données concernent à la fois les auteurs de signalements et les personnes qui pourraient être mises en cause. La confiance qui peut être accordée à une telle cellule organisée en interne est primordiale pour son efficacité. Par ailleurs, la qualité du traitement des dossiers dépend beaucoup de la réactivité des services gestionnaires interpellés.

Il arrive que la cellule reçoive des signalements qui relèvent de situations de conflits, d'iniquités ressenties, de harcèlement ou de l'expression de RPS. Ils contribuent toutefois à identifier les points à risques en matière de management et de GRH.

Coûts estimés

mobilisation d'1 ETP interne à ce stade, à évaluer à l'issue de l'expérimentation.

Bilan – Evaluation

La cellule fait un bilan annuel de son activité qui est présenté aux représentants du personnel en CTM et CHSCTM. Le bilan comporte les suites données à chacune des saisines. La cellule permet d'évaluer l'évolution des discriminations et peut proposer des actions collectives ciblées à partir de l'analyse des signalements reçus. Le Service des affaires juridiques (SAJ) doit tenir à jour un tableau de suivi du contentieux sur ce thème.

Contacts

Sylvie MONTEIL sylvie.monteil@agriculture.gouv.fr - Catherine PERRY catherine.perry@agriculture.gouv.fr

1.2 Les retours d'expériences des trois versants de la fonction publique

1.2.6 Prévention des discriminations

FICHE 26

Employeurs : Assistance Publique - Hôpitaux de Paris

Intitulé : Lutte contre le harcèlement sexuel et l'homophobie, prévention de la discrimination et respect de la diversité

Contexte et enjeux

Rappeler que le harcèlement sexuel, l'homophobie, les discriminations doivent faire l'objet d'une démarche volontariste et adaptée dans les établissements de santé et sont fermement condamnés par l'institution. Le directeur général a souhaité rappeler à l'ensemble de la communauté hospitalière le manifeste des valeurs de l'AP-HP, notamment via une série d'actions et de nouveaux outils. Cette action s'inscrit dans une politique globale de prévention des risques professionnels.

Objectif – Finalité

Informar, sensibiliser le personnel et la ligne hiérarchique

Modalités d'élaboration – Etapes – Calendrier

- mise en place d'un groupe de travail et réalisation de supports pédagogiques multiples à l'attention de l'ensemble des agents ;
- information des dirigeants ;
- mise à disposition des supports sur l'intranet ;
- communication *via* la lettre hebdomadaire de l'AP-HP « 7 jours à l'AP-HP ».

Facteurs de réussite – Freins identifiés – Points de vigilance

Facteurs de réussite :

- allier des compétences juridiques, de prévention des risques professionnels et de santé au travail avec l'implication des acteurs de terrain ;
- analyser les contextes socio professionnels et l'organisation du travail afin de prévenir de telles situations.

Freins :

- inciter les victimes et les témoins à signaler de telles situations ;
- développer les compétences en matière d'évaluation a priori des risques liés aux conditions d'emploi et de travail, à l'organisation du travail et aux relations au travail.

Moyens

Formation et guide de bonnes pratiques et référentiel pour l'action. Publication de 100 000 flyers et de 10 000 brochures.

Bilan – Evaluation :

Très positif pour une prise de conscience collective.

Contacts :

Département qualité de vie et santé au travail de la DRH AP-HP : pierre.colonna@aphp.fr ; brigitte.eckert@aphp.fr
- Département du développement professionnel : laetitia.lavigne@aphp.fr

1.2.7 Labellisation Diversité et Egalité professionnelle

FICHE 27

Employeurs : Commune de Corcoué sur Logne, Centre hospitalier Georges Daumézon de Bouguenais et Centre Hospitalier Bel Air de Corcoué sur Logne (Loire Atlantique)

Intitulé : Promotion de l'égalité Femme-Homme, de la diversité et lutte contre toute forme de discrimination à travers l'engagement dans la démarche de labellisation Egalité et Diversité

Descriptif

- structuration d'un dispositif d'écoute commun aux trois structures autour d'une gouvernance commune et partagée de la démarche liée aux labels Diversité et Egalité. La cellule est constituée de représentants des CHSCT des deux centres hospitaliers et de représentants du personnel pour la commune (absence de CHSCT eu égard aux effectifs de la commune), d'administrateurs des CH, d'élus municipaux, ainsi que de personnes qualifiées extérieures aux trois collectivités publiques. La cellule est coordonnée par une psychologue du travail indépendante et extérieure ;
- définition et mise en œuvre d'actions communes et transversales de sensibilisation à destination des professionnels et envers les différents usagers ;
- plan d'actions lié à l'analyse de risque individualisée à chaque entité faisant l'objet d'un échange partagé.

Contexte et enjeux

Elaborer un dispositif cohérent et pérenne entre acteurs publics d'un même territoire au bénéfice de la promotion des valeurs du service public et de la qualité de vie au travail de l'ensemble des professionnels.

Objectif – Finalité

Porter un regard croisé sur les thématiques Diversité et Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes en mobilisant une politique commune et des actions partagées « inter-fonction publique ».

Modalités d'élaboration – Etapes – Calendrier

- lancement de la démarche au 1er trimestre 2018 ;
- dépôt du dossier de candidature des labels Diversité et Egalité en août 2018 ;
- réalisation de l'analyse de risques durant l'été 2018 ; définition d'un plan d'actions individualisé et définition d'une politique de communication partagée.
- formation des membres du dispositif d'écoute en novembre 2018 ;
- audit de labellisation Diversité et Egalité pour les trois structures prévu au premier trimestre 2019.

Facteurs de réussite – Freins identifiés – Points de vigilance

Facteurs de réussite :

- engagement des directions, des élus municipaux et association des représentants du personnel ainsi que du corps médical ;
- définition d'organisations pratiques, lisibles et évaluation régulière par des indicateurs partagés.

Freins identifiés :

coût de la certification.

Coûts estimés

coûts internes liés à la démarche projet et coûts de l'audit dans le cadre de la labellisation Diversité et Egalité professionnelle.

Contacts

Philippe PARET, directeur CH G. Daumézon et CH Bel Air - philippe.paret@ch-gdaumezon.fr

1.2 Les retours d'expériences des trois versants de la fonction publique

1.2.7 Labellisation Diversité et Egalité professionnelle

**FICHE
28**

Employeurs : Ville de Dijon/CCAS/Dijon Métropole

Intitulé : La démarche de labellisation Diversité

Descriptif

La Ville de Dijon, collectivité territoriale, le Centre communal d'action sociale de la Ville de Dijon (CCAS), établissement public administratif rattaché à la Ville de Dijon et Dijon Métropole, établissement public de coopération intercommunale, ont une DRH mutualisée.

En 2017, ces trois structures employaient 3 882 agentes et agents.

Les trois établissements sont titulaires depuis 2018 des labels Diversité et Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Depuis 2001, la Ville de Dijon, son CCAS et Dijon Métropole œuvrent pour la promotion de la diversité et la lutte contre les discriminations. De nombreuses actions ont été menées en direction des habitants et des agents de nos collectivités avec, pour clé de voûte, la création en 2009 de la commission extra-municipale de lutte contre les discriminations et de l'antenne municipale et associative de lutte contre les discriminations (AMACOD).

La Ville de Dijon, le CCAS et Dijon Métropole ont souhaité en 2017 franchir une étape supplémentaire dans leur engagement, en candidatant pour l'obtention du Label Diversité, puis du Label Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Les représentants du personnel ont été associés tout au long du projet.

Contexte et enjeux

Depuis 2001, la Ville de Dijon, le Centre Communal d'action Sociale et Dijon Métropole déploient de très nombreuses actions en direction des agents et des habitants.

Les engagements de la Ville de Dijon sont multiples tant en interne qu'en externe. Sa politique de lutte contre les discriminations et en faveur de la diversité, développée depuis 2001, est prise en compte par la globalité des services qui la déclinent dans leurs actions. Elle est impulsée de manière transversale vers les acteurs du territoire par le contact direct avec les habitants dans différents domaines : l'accueil du public, les associations, les commissions de quartiers, le conseil municipal d'enfants, les structures d'animation de quartiers, l'emploi et l'insertion...

Le CCAS anime une action générale de prévention et de développement social sur le territoire dijonnais. Structure de proximité, il propose différentes activités et services dans le cadre de ses missions légales et facultatives, notamment pour faciliter l'accès aux droits pour tous et toutes, sans discrimination.

Dijon Métropole intervient depuis les années 2000 dans le contexte de la politique de la ville et de la rénovation urbaine pour les publics des quartiers prioritaires. Elle mène une action importante pour l'emploi et l'insertion professionnelle grâce au levier de la commande publique. Du fait de la mutualisation des services, la double labellisation a été demandée pour les trois collectivités, pour l'ensemble de leurs activités et l'ensemble des agents.

Objectif – Finalité

- Formuler une politique globale Diversité pour donner une cohérence globale aux nombreuses actions entreprises depuis 2001 ;
- Communiquer aux agentes et agents et encadrantes et encadrants le sens de cette politique, partager les valeurs et l'intérêt de la démarche pour chacun ;
- Participer à l'attractivité et au rayonnement de Dijon ;
- Positionner la collectivité dans un rôle d'essaiage, notamment auprès des entreprises du bassin dijonnais.

FICHE 28

Modalités d'élaboration – Etapes – Calendrier

- Janvier 2017 : Le Maire et Président annonce aux agents réunis à l'occasion des vœux au personnel 2017 son souhait de porter la candidature de Dijon au label Diversité. Cette démarche a ensuite évolué vers une double labellisation Diversité et Égalité professionnelle.

- Un comité de pilotage est installé en mars 2017, composé de représentants d'élus et élus municipaux et métropolitains, de l'AMACOD, de la DRH, de représentants du personnel, du service de communication externe et interne, et de la cellule Diversité et Égalité professionnelle femmes-hommes constituée à la Direction des Ressources Humaines.

Cette démarche participative s'est articulée autour de plusieurs étapes dynamiques et concentrées en moins de 18 mois :

- de janvier 2017 à septembre 2017 : lancement de la démarche, réalisation du diagnostic diversité et égalité professionnelle, élaboration avec les services du plan d'actions sur quatre ans, et mise en place de la cellule d'écoute confiée à l'Amacod ;

- d'octobre 2017 à juin 2018 : préparation et audit Afnor, présentation des dossiers en commissions de labellisation Diversité puis Égalité, et labellisation officielle Diversité et Égalité.

Facteurs de réussite – Freins identifiés – Points de vigilance

- Un portage politique fort ;
- L'implication des organisations syndicales tout au long du projet ;
- Une communication interne pour associer les agents à toutes les étapes ;
- L'accompagnement par un prestataire expert des thématiques.

Freins identifiés – Points de vigilance

Maintenir un niveau d'engagement de tous les services.

Coûts estimés

Prestataire : accompagnement à l'obtention des labels pendant deux années : 59 980 euros. Certification : 13 260 euros.

Bilan – Evaluation

Labels Diversité obtenu le 30 mars 2018. Labels Égalité obtenu le 1^{er} juin 2018.

Contacts

Aude Burtin, responsable Gestion 3 et action sociale, cheffe de projet Diversité et Égalité professionnelle - direction des ressources humaines- aburtin@ville-dijon.fr - Tél: 03 80 74 70 75

1.2 Les retours d'expériences des trois versants de la fonction publique

1.2.7 Labellisation Diversité et Egalité professionnelle

FICHE 29

Employeurs : Ministère des Armées, Secrétariat général pour l'administration (SGA), Direction des ressources humaines (DRH-MA)

Intitulé : Démarche de labellisation Egalité professionnelle et Diversité

Descriptif

Le ministère des Armées s'engage dans une démarche devant permettre, par étapes progressives, d'obtenir les labels Egalité professionnelle et Diversité.

Contexte et enjeux

La promotion de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, de la diversité et la lutte contre les discriminations sont au cœur des valeurs et des missions de la fonction publique et du ministère des Armées. Il s'agit de prouver que nos valeurs sont déclinées dans des processus lisibles et traçables.

Modalités d'élaboration – Etapes – Calendrier

Le ministère des Armées envisage une démarche en trois étapes :

- fin 2018-début 2019 : dépôt de candidature du dossier de labellisation Egalité sur un périmètre partiel : personnel civil et une partie du personnel militaire
- 2020 : dépôt de candidature du dossier de labellisation Diversité sur un périmètre partiel : personnel civil et une partie du personnel militaire
- 2022 : synchronisation des démarches de labellisation Egalité et Diversité pour l'ensemble du ministère.

Facteurs de réussite – Freins identifiés – Points de vigilance

Facteurs de réussite :

- la démarche s'appuie sur des dispositifs déjà existants : un réseau de référents mixité et égalité ; la cellule THEMIS consacrée à l'accompagnement juridique des personnes victimes de harcèlement, de discriminations et de violences sexuelles ; la cellule Ecoute Défense pour le soutien psychologique.
- l'accompagnement par un consultant expérimenté, connaissant les exigences de la démarche de labellisation et la culture des armées est également un facteur clé de réussite.

Points de vigilance :

- généraliser des outils de type « grille de recrutement » fondés sur la compétence, bâtir un plan de communication et de formation, et, pour le label Diversité, de créer une cellule d'Ecoute « Discriminations » d'un spectre plus large que celui de la cellule THEMIS.

Contacts :

Jean-Charles COTTEZ : jean-charles.cottez@intradef.gouv.fr

1.2.7 Labellisation Diversité et Egalité professionnelle

FICHE 30

Employeurs : Ministère de la Culture

Intitulé : Démarche de double labellisation, diversité et égalité, du Ministère de la Culture

Descriptif

En 2016, le Ministère de la Culture s'est engagé dans cette démarche de double labellisation : sa candidature a été déposée en mars 2017, l'audit a eu lieu en juin 2017 et les auditions devant les commissions de labellisation en octobre 2017. Le Ministère de la Culture est le premier ministère à avoir obtenu une double-labellisation, égalité professionnelle et diversité.

En plus de l'administration centrale du ministère de la Culture, cinq DRAC (Occitanie, Ile-de-France, Normandie, Grand-Est, Martinique) et deux Services à compétence nationale (Mobilier national, Archives Nationales) font partie du périmètre initial de labellisation du Ministère.

En parallèle, les établissements publics sont encouragés à candidater de manière autonome à la double labellisation. Un réseau de responsables de la lutte contre les discriminations est constitué ; ces personnes, dotées d'une lettre de mission, sont chargées de l'animation de la politique d'égalité et de diversité au sein de leur établissement. Une vingtaine d'établissements ont accepté de s'engager dans cette démarche dans le même calendrier que le ministère.

Aujourd'hui, le ministère travaille à l'extension de son périmètre initial afin d'inclure l'ensemble des DRAC et un plus grand nombre de SCN et d'établissements publics dans la démarche.

Contexte et enjeux

Suite au CIEC de mars 2015, le ministère de la culture s'est engagé dans la démarche de double labellisation avec l'objectif de l'étendre à l'ensemble des institutions du secteur culturel.

En amont du lancement de cette démarche en 2016, un certain nombre d'actions en faveur de la diversité avait déjà été engagé auparavant par le ministère :

- les objectifs de diversité et d'égalité sont déjà présents dans la stratégie ministérielle de responsabilité sociale, sociétale et environnementale des organisations pour la période 2015-2020.
- depuis 2013, un Observatoire de l'égalité entre les femmes et les hommes dans la Culture et la Communication est créé par le Département des études de la prospective et des statistiques afin d'identifier les déséquilibres et les évolutions en termes d'accès aux postes de responsabilité, d'écarts de rémunération ou de reconnaissance artistique.
- nomination de trois hauts et hautes fonctionnaires, chargés respectivement de la prévention des discriminations, de la diversité, et de l'égalité professionnelle femmes-hommes.
- un dispositif a été mis en place pour favoriser le recrutement et l'accompagnement des personnes en situation de handicap.
- la mise en place d'une mission Egalité-Diversité de pilotage de la démarche et l'accompagnement d'un prestataire extérieur.
- l'engagement personnel important de la Ministre de la Culture ce qui permet un véritable portage politique
- l'adhésion immédiate à la candidature aux labels (lettre aux auditeurs et auditrices de l'AFNOR en juin 2017)
- la réaffirmation de cet engagement avec l'adoption de la feuille de route ministérielle 2018-2022 pour l'égalité femmes-hommes.

1.2 Les retours d'expériences des trois versants de la fonction publique

FICHE 30

Objectif – Finalité

En s'engageant dans cette démarche de double candidature au label égalité professionnelle et au label diversité, le ministère de la Culture poursuit plusieurs objectifs :

- développer l'accès à la culture à tous les publics, en s'appuyant sur des pratiques internes d'égalité professionnelle et de diversité ;
- mettre en cohérence les différentes initiatives internes et externes en faveur de l'égalité professionnelle et de la diversité ;
- affirmer la responsabilité sociale du ministère de la Culture, en garantissant l'égalité de traitement et une meilleure traçabilité des choix ;
- dialoguer avec les représentants du personnel sur des enjeux fédérateurs et porteurs de valeurs.
- lutter contre les violences et le harcèlement sexuels et sexistes.

Modalités d'élaboration – Etapes – Calendrier

Le plan d'action comporte les 4 axes suivants :

Axe 1 : Renforcer notre connaissance des risques de discrimination et de l'égalité professionnelle

- Le Ministère a finalisé son RSC et l'a transmis à l'AFNOR dans le cadre de sa démarche de labellisation ; celui-ci sera actualisé chaque année. L'objectif est à présent d'étendre cette démarche à l'ensemble des services territoriaux et des établissements publics sous tutelle ministérielle.
- Une enquête de perception a été réalisée auprès des agents du ministère et sera reconduite chaque année. Les derniers résultats, publiés en janvier 2018, montrent que les facteurs de discriminations liés au sexe, à l'âge et au handicap restent les plus cités ; les agents se sentent mieux informés sur le cadre juridique et les dispositifs mise en place par le Ministère ; 96 % des répondants estiment que le ministère se doit d'être exemplaire pour promouvoir l'égalité professionnelle et 78% pensent que les actions mises en place ne représentent pas une perte de temps.
- Une opération de *testing* (voir infra, partie 1.1) a été réalisée, par l'équipe de Yannick L'Horty (Université de Paris-Est Marne-La-Vallée), sur le recrutement dans les établissements muséographiques (critères du handicap et de l'origine). Les résultats ont été présentés en mars 2018 et publiés sur l'intranet du ministère de la Culture en juillet 2018.

Axe 2 : Faire de l'égalité de traitement et de l'égalité professionnelle une réalité pour l'ensemble des agents du Ministère

- La déclinaison du protocole d'accord du 8 mars 2013 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est en cours de négociation avec les organisations syndicales. Dans ce cadre, une analyse des disparités salariales est en cours de réalisation, ainsi qu'un suivi des nominations des femmes à des postes de direction. D'une part, une enveloppe de 100 000 euros est alors inscrite dans la masse salariale 2018 du T2 afin d'aider à la résorption des inégalités de salaires ; cette enveloppe a vocation à être reconduite pendant 5 ans. D'autre part, l'objectif de 40 % de primo-nominations est atteint en 2017 au sein du ministère de la Culture. Le ministre a également pris l'engagement qu'au terme de la période 2018-2022, 50 % des établissements publics seraient dirigés par des femmes (35% aujourd'hui).
- Des procédures en matière de ressources humaines sont mises en œuvre, notamment pour s'assurer du suivi des bonnes pratiques en matière de recrutement, une démarche renforcée suite à la note du SG du 7 février 2017 sur la nouvelle procédure de recrutement. Depuis juin 2017, le guide « Accueillons sans étiquette » est diffusé aux agents du ministère dans le cadre de la nouvelle procédure d'accueil et d'intégration des nouveaux arrivants.

Des partenariats ont été tissés avec différentes structures afin de diversifier les viviers de recrutement et ouvrir un certain nombre de places aux élèves de 3ème venant d'établissements au sein des zones d'éducation prioritaire. En septembre 2017, dans une démarche proactive de diversité et d'égalité des chances cohérente avec sa candidature aux labels Diversité et Egalité, le ministère de la Culture a fait appel, pour une expérimentation d'un an, à cabinet de recrutement et de conseil en ressources humaines spécialisé dans la promotion de la diversité.

Au-delà des procédures de recrutement, le service des ressources humaines s'est engagé à mettre à jour ses procédures dans le cadre des retours après une absence de longue durée, de la gestion des âges, de l'objectivation des promotions dans le cadre des CAP, la gestion de carrière des représentants du personnel ou encore dans l'accompagnement de la parentalité. Des mesures ont également été prises en termes de meilleure conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle. En mars 2017, en application du décret n° 2016-151 du 11 février 2016, le ministère de la Culture a ouvert un dispositif de télétravail. Dans ce cadre, 93 agents bénéficient du télétravail (dont 74 femmes).

Un autre chantier important est celui de la lutte contre les violences et le harcèlement sexuels et sexistes dans la fonction publique. Le ministère de la Culture met en œuvre la circulaire du 9 mars 2018 par la création d'un schéma de signalement et la mise à disposition d'une brochure d'information « Victime ou témoin ne restez pas seul(e). En parler & agir » à destination de tous les agents du Ministère.

FICHE 30

Un plan de formation ambitieux sur les thématiques de l'égalité et de la diversité a été mis en place à destination des encadrants ; des responsables et gestionnaires des ressources humaines et aux responsables de prévention des discriminations.

Le périmètre initial de labellisation concernant une partie des services territoriaux et des services à compétences nationales a vocation à couvrir l'ensemble des entités relevant du ministère. En outre, les 15 établissements d'ores et déjà détenteurs de l'un et/ou de l'autre des labels doivent dans les prochains mois être rejoints par de nouvelles structures candidates. En janvier 2017, le Ministère s'est doté d'une cellule de traitement des réclamations de discriminations se déroulant sur le lieu de travail, en collaboration avec le prestataire Allodiscrim. Une fois la personne inscrite, elle est rappelée sous 12h par un avocat qui l'aide à identifier si sa situation relève bien d'une discrimination (critères fixés par la loi) et la conseille sur les démarches juridiques. Un certain nombre de données sont recueillies de façon anonyme et ont permis de réaliser un bilan sur l'année 2017. 104 requêtes ont été saisies : 59 hypothèses de discrimination, 48 hypothèses de harcèlement, 61 hypothèses d'inégalité de traitement non combinée à une discrimination ou un harcèlement. Depuis août 2018, un nouveau dispositif, Allosexism, couvre plus particulièrement les cas de violences et de harcèlement sexuels et sexistes, avec un possible suivi psychologique. De plus, ces deux dispositifs, qui bénéficient aux 30 000 agents relevant du Ministère et de ses établissements publics, sont désormais étendus aux 37 000 étudiants des établissements d'enseignement supérieur artistique et culturel.

Depuis novembre 2017, le réseau Cultur'Elles réunit des femmes au sein de l'administration centrale, des services déconcentrés, des Services à compétence nationale et des établissements publics et constitue un espace de rencontres, d'échange, d'entraide afin de valoriser le parcours des femmes et réfléchir à une meilleure prise en compte de l'égalité au quotidien. Après seulement neuf mois d'existence, Cultur'Elles compte déjà 162 membres.

Axe 3 : Faire connaître notre engagement en faveur de la diversité et de l'égalité professionnelle

Depuis janvier 2017, un groupe de travail, composé de représentants de l'administration centrale, des établissements publics et des Services à compétence nationale, réfléchit à l'insertion des clauses de diversité et d'égalité professionnelle dans les marchés publics ; il s'agit d'élaborer un dispositif clair et pédagogique en mobilisant l'ensemble des parties prenantes sans alourdir leur travail. Le 10 mai 2017, le secrétariat général a publié une note de cadrage des actions possibles pour favoriser la diversité et l'égalité dans les relations avec les fournisseurs. Parallèlement, une action d'information aux fournisseurs a été engagée le 20 juillet 2017. Tous les fournisseurs ont été invités à prendre connaissance de la politique diversité et égalité du ministère et à compléter, de manière volontaire, un questionnaire sur leur politique interne. Au second semestre, une quarantaine de fournisseurs ont adressé leur questionnaire complété à la mission Achats.

La communication externe est une dimension importante de l'action du ministère de la Culture afin de faire connaître son engagement et diffuser ses valeurs d'égalité et de diversité à l'ensemble de la société française. Ainsi, le ministère a notamment communiqué sur sa labellisation et celle de ses établissements ainsi que sur son adhésion à la Charte de l'Autre Cercle, réaffirmant son engagement contre les discriminations subies par les personnes LGBT.

Au-delà d'une communication grand public, l'objectif du ministère est aussi de sensibiliser ses agents en interne sur les objectifs de lutte contre les discriminations et de promotion de la diversité et de l'égalité professionnelle. Un plan de communication ambitieux a été défini, véritable levier de changement des représentations et des pratiques professionnelles. Outre des publications régulières sur l'intranet et via la lettre d'information hebdomadaire, un certain nombre d'événements sont organisés sur les thématiques de harcèlement sexuel, de la diversité culturelle, de l'égalité professionnelle ou de la lutte contre l'homophobie. Dans le cadre de la semaine européenne de l'emploi des personnes handicapées, en novembre 2017, une série de portraits d'agents du ministère en situation de handicap (invisible) a été réalisée par la mission de la communication interne, la mission diversité et le bureau de l'action sociale. Le ministère a également fait appel à un dessinateur pour illustrer sa campagne de sensibilisation sur les critères de discrimination interdits par la loi, baptisée « Les infréquentables : scènes de discrimination au travail ». Enfin, la carte Allodiscrim a été distribuée à l'ensemble des agents.

Axe 4 : Intégrer la diversité, l'égalité professionnelle et la prévention des discriminations dans l'ensemble de nos politiques publiques

Plusieurs actions innovantes sont entreprises pour favoriser la diversité dans les politiques culturelles : contribution au groupe de travail de la DGEFP et des entreprises de l'audiovisuel pour promouvoir la diversité dans les médias ; participation au groupe de travail informel des entreprises publiques de l'audiovisuel ; partenariat avec le Conseil Supérieur de l'Audiovisuel pour renforcer la lutte contre les stéréotypes et la renforcer la place des femmes dans les programmes audiovisuels. Les institutions labellisées du champ de la création (spectacle vivant et arts visuels) se voient assigner des objectifs de progression quantifiés sur la place des femmes à la direction et dans la programmation (+10% ou +5% par an), au risque, si ces objectifs ne sont pas atteints, de se voir appliquer un « malus » financier sur le montant de la subvention perçue.

1 1.2 Les retours d'expériences des trois versants de la fonction publique

FICHE 30

Le ministère rencontre régulièrement les établissements publics pour envisager avec eux des actions à mener en matière de diversité et d'égalité professionnelle. Sous l'impulsion du ministère, au moins 28 établissements de l'enseignement supérieur Culture ont achevé la rédaction de leur Charte éthique, demandée par la ministre en novembre 2017. Le ministère de la Culture a apporté son soutien notamment en pilotant des réunions de travail avec les écoles, en élaborant un tronc commun servant de cadre de référence à toutes les Chartes, en mettant à la disposition des écoles un kit de communication et des fiches pratiques à caractère juridique. Ces outils seront bientôt diffusés à l'ensemble des établissements publics, des DRAC et des Services à compétence nationale.

Enfin le ministère de la Culture élabore et diffuse différents outils de suivi ; un bilan annuel est élaboré sur les actions menées.

Facteurs de réussite – Freins identifiés – Points de vigilance

L'un des principaux facteurs de réussite est le portage au plus haut niveau. De plus, la transversalité des thématiques d'égalité et de diversité est également un élément très important qui favorise la mobilisation de l'ensemble des acteurs conscients de la cohérence d'une démarche qui structure et met en lumière les efforts internes et externes en matière de non-discrimination et d'égalité femmes-hommes.

Parmi les points de vigilance, nous pouvons mentionner une baisse de motivation des différentes parties prenantes, due principalement à un effet de saturation. En effet, la démarche de labellisation demande une mobilisation importante en termes de ressources humaines et financières qui ne sont pas toujours suffisantes sur ce projet, qui a encore tendance à être considéré comme un chantier « parmi d'autres » pour les différentes structures. On peut noter également la difficulté à mesurer l'efficacité du respect des procédures définies, notamment dans le champ des ressources humaines. Enfin, le périmètre de labellisation s'étend encore trop lentement.

Coûts estimés

La Mission Diversité-Egalité dispose d'un budget annuel de 220 000 euros (qui permet de payer les prestations externes, les dépenses liées aux actions et événements de communication interne et les sessions de formation sur ces thèmes)

Bilan – Evaluation

- Action significatives pour 2016-2017 : réalisation d'un rapport de situation comparée femmes-hommes ; réalisation des enquêtes de perception des risques de discrimination (2016 et 2017) ; mise en place d'un réseau de Responsables de la Prévention des Discriminations (120 membres, réunis deux fois par an) ; négociation d'un protocole d'accord sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ; lancement de la cellule Alلودiscrim ; mise en œuvre d'un plan de communication et de formation ambitieux ; diffusion de trois circulaires importantes : recrutement et mobilité interne, accueil des stagiaires et apprentis, politique d'achat ministérielle, et d'un guide d'accueil et d'intégration des nouveaux arrivants ; accompagnement des établissements publics volontaires pour la double labellisation.

- Au cours du deuxième Comité stratégique de la démarche de labellisation Égalité & Diversité qui s'est tenu le mardi 3 avril 2018 sous la présidence de la ministre, les orientations stratégiques pour l'année en cours ont été présentées pour l'ensemble du ministère :

- . mettre en œuvre la feuille de route égalité 2018-2022, et notamment la charte Égalité dans les Écoles Supérieures Culture ;
- . lutter efficacement contre toutes les formes de violence sexuelles et/ou sexistes ;
- . renforcer la diversité et l'égalité entre les femmes et les hommes en agissant dans l'ensemble de nos champs ministériels (médias, enseignement, création artistique...)
- . engager de nouveaux chantiers dans le domaine des ressources humaines : objectivation des critères de CAP, retour après une absence de longue durée, gestion des âges ;
- . finaliser la négociation avec les organisations syndicales du protocole d'accord relatif à l'égalité entre les femmes et les hommes
- . poursuivre l'essai de la démarche de labellisation, d'une part auprès des DRAC, DAC et SCN, d'autre part auprès des établissements publics, notamment les grandes maisons que sont le Louvre, le Centre Pompidou, le Château et Domaine de Versailles, le musée d'Orsay, le musée du Quai Branly-Jacques Chirac, la Bibliothèque nationale de France, la Comédie Française, l'Opéra, etc.

Contacts

Agnes SAAL, haute fonctionnaire à l'égalité et la diversité : agnes.saal@culture.gouv.fr

Améliorer la connaissance sur la fonction publique : les missions L'HORTY et les opérations de <i>testing</i> , la « Base concours » et les travaux du Conseil d'orientation de la DGAFP sur la mixité sociale	2.1
Qui sont les jeunes qui participent aux concours de la fonction publique et quelles sont leurs motivations ?	2.2
Les apprentis de la fonction publique	2.3
Les différents âges des agents dans la fonction publique	2.4
Les agents publics en situation de handicap	2.5

NB : la grande majorité des données présentées dans cette partie sont extraites ou synthétisées du Rapport annuel sur l'état de la fonction publique, éd. 2018, l'objectif étant de rassembler les différents éléments disponibles sur le sujet.

2.1 Améliorer la connaissance sur la fonction publique : les missions L'HORTY et les opérations de *testing*, la « Base concours » et les travaux du Conseil d'orientation de la DGAFP sur la mixité sociale

2.1.1 Les missions L'Horty et les travaux de *testing*

A la suite du comité interministériel Egalité et citoyenneté de 2015, le Gouvernement a choisi de confier une mission à une personnalité reconnue en matière de lutte contre les discriminations. Il s'agissait de piloter un exercice d'évaluation des voies de recrutement des employeurs publics des trois fonctions publiques au regard des risques de discrimination. Cette mission a été confiée au Professeur L'HORTY, économiste, spécialiste de l'emploi et des questions sociales à l'Université de Paris Est-Marne-La-Vallée et à son équipe, et a donné lieu à la mise en place par la DGAFP d'un comité de suivi composé de praticiens ressources humaines.

Devant l'importance de cette démarche novatrice – pour la première fois, des opérations de *testing* étaient menées dans la fonction publique - et au vu des résultats présentés en Conseil commun de la fonction publique en 2016, le ministère en charge de la fonction publique a de nouveau chargé, en 2017, le Professeur L'Horty de poursuivre ses travaux de *testing*, en ajoutant une nouvelle innovation puisque le *testing* a notamment porté sur le critère de l'orientation sexuelle.

L'étude produite en 2015-2016 utilise pour la première fois dans la fonction publique des opérations de testing

Une première étude a été remise au Premier ministre, le 12 juillet 2016. Pour cette recherche, l'équipe du Professeur L'HORTY s'est appuyée sur la combinaison de deux types de méthode qui n'avaient encore jamais été appliquées en France : l'exploitation systématique des bases de données des concours externes de la fonction publique d'Etat, d'une part, et la réalisation de *testing* de discrimination dans l'accès à l'emploi public et dans l'accès à l'information sur les opportunités d'emploi public, d'autre part.

Les chercheurs ont constitué un large panel statistique de concours externes de la fonction publique de l'Etat en travaillant sur les bases individuelles de gestion des candidatures, anonymes et exhaustives. Ce panel couvre plus de 400 000 candidats à 90 concours externes relevant de cinq ministères (Affaires étrangères, Intérieur, Travail, Education nationale et Recherche), sur une période de 4 à 8 ans, jusqu'en 2015. Cette première étude a révélé des inégalités dans les chances de succès des candidats : les femmes, les personnes nées hors de France métropolitaine et celles qui résident dans une ville avec une forte emprise de zones urbaines sensibles (ZUS) ont moins de chance de réussir les écrits, puis les oraux, de nombreux concours, tandis qu'à l'inverse les chances de succès sont plus élevées, toutes choses égales par ailleurs, pour les personnes qui habitent Paris et celles qui vivent en couple. D'après les chercheurs, de nombreux biais évaluatifs des jurys de concours augmentent ou réduisent les chances de réussite des candidats potentiellement discriminés lorsque toutes leurs caractéristiques individuelles sont révélées à l'oral. Avec le temps et sous l'effet des actions pour l'égalité effectuées dans les différents ministères, certaines sources d'inégalité des chances de succès se réduisent et des biais évaluatifs s'estompent, mais d'autres persistent ou se renforcent, sans que l'on puisse dessiner un schéma univoque pour l'ensemble.

2.1 Améliorer la connaissance sur la fonction publique

Les *testing* de discriminations ont été réalisés entre les mois d'octobre 2015 et d'avril 2016 : l'effet du **sexe et de l'origine du candidat** a été testé dans 70 commissariats et 150 établissements hospitaliers, au travers de tests d'accès à l'information sur les métiers de gardien de la paix et d'infirmier. Aucune différence de traitement dans les commissariats n'a été mise en évidence, alors que des différences de traitement l'ont été dans des hôpitaux publics sur le critère de l'origine. Le rapport est disponible sur le site de la fonction publique¹.

La deuxième étude produite en 2017-2018 par l'équipe du Professeur L'HORTY teste pour la première fois dans la fonction publique le critère de l'orientation sexuelle, en complément des critères du sexe, du lieu de résidence et du patronyme

Suite à ces résultats, une nouvelle mission a été confiée le 28 mars 2017 par la ministre de la Fonction publique au Professeur Yannick L'Horty. Cette mission intitulée « Approfondissement de l'évaluation des risques de discrimination dans les différentes voies de recrutement des trois versants de la fonction publique » porte sur des opérations de *testing* sur le risque de discrimination dans l'accès aux trois versants de la fonction publique, sur les critères du sexe, du lieu de résidence, du patronyme et de l'orientation sexuelle.

Des premiers résultats ont été présentés en comité de suivi de cette mission, composé d'employeurs publics, en mars 2018. Puis, dans le cadre de la journée internationale de lutte contre l'homophobie et la transphobie, M. Olivier DUSSOPT, secrétaire d'État auprès du ministre de l'Action et des Comptes publics, a présidé, en mai 2018, une réunion de restitution des travaux de M. Yannick L'HORTY et de Mme Pascale PETIT, économiste, portant uniquement sur des opérations de *testing* sur les risques de discrimination anti-LGBT dans la fonction publique (cf. supra). Enfin, la totalité de l'étude a été présentée dans le cadre de la formation spécialisée « Egalité, mobilité, parcours professionnels » du Conseil commun de la fonction publique, en juillet 2018. Le rapport est disponible sur le site de la fonction publique.

Synthèse du rapport 2018 du professeur L'Horty et de son équipe : Discriminations dans l'accès à l'emploi privé et public : les effets de l'origine, de l'adresse, du sexe et de l'orientation sexuelle

Produit à la demande de la Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) un *testing*² évalue les discriminations dans l'accès à l'emploi public en comparaison de l'accès à l'emploi privé selon plusieurs critères : l'effet d'une origine maghrébine, celui de la réputation du lieu de résidence, celui d'un sexe non modal dans la profession, et l'effet d'un signal d'orientation sexuelle du candidat à l'emploi, signalée par une ligne du CV indiquant que le candidat a participé à l'organisation des Gay Games.

Ce *testing* a été réalisé dans deux professions où les recruteurs publics sont en concurrence avec des recruteurs privés : les responsables administratifs de catégorie A et les aides-soignantes de catégorie C. Pour chaque profession, les auteurs ont construit 5 profils fictifs de candidats à l'emploi similaires en tout point à l'exception de la caractéristique testée : l'origine signalée par la consonance du prénom et du nom, la réputation du lieu de résidence, le sexe du candidat et son orientation sexuelle signalée par une activité extraprofessionnelle mentionnée dans le CV en lien explicite avec la communauté LGBT. Entre septembre 2017 et mars 2018, ils ont répondu à 653 offres d'emploi émanant d'établissements privés et publics (tableau 1), correspondant à l'envoi de 3265 candidatures (5x653).

1 « Les discriminations dans l'accès à l'emploi public », sous la dir. de Yannick L'HORTY, 2016.

2 « Les discriminations dans l'accès à l'emploi privé et public : les effets de l'origine, de l'adresse, du sexe et de l'orientation sexuelle », Laetitia CHALLE, Yannick L'HORTY, Pascale PETIT, François-Charles WOLFF (2018). Rapport de recherche TEPP, n° 18-5, 33 pages.

2.1 Améliorer la connaissance sur la fonction publique

Tableau 1 : Composition de l'échantillon des offres d'emploi testées

	Responsable administratif	Aide-soignante
Nombre d'offres	386	267
Secteur privé	58%	71,5%
Fonction publique	42%	28,5%
Dont		
FPE	35%	2,6%
FPH	5,5%	43,4%
FPT	59,5%	54%

Source : *Testing DESPERADO 2 (TEPP-CNRS)*.

FPE : Fonction Publique d'Etat; FPH : Fonction Publique Hospitalière; FPT : Fonction Publique Territoriale. Lecture : au total, 386 offres d'emploi de responsable administrative ont été testées, ce qui correspond à l'envoi de 1930 candidatures (386x5). 58% de ces offres concernent des emplois offerts dans le secteur privé et 42% des emplois dans la fonction publique. Les offres d'emploi dans le secteur public concernent pour 35% d'entre elles la Fonction Publique d'Etat, 5,5% la Fonction Publique Hospitalière et 59,5% la Fonction Publique Territoriale.

Globalement, les résultats indiquent que les écarts dans les taux de réponse sont de faible ampleur suivant le type de candidature, avec toutefois une situation un peu plus défavorable pour les maghrébins présumés, en particulier dans le privé. Aucune discrimination statistiquement significative ne peut être établie dans la fonction publique, considérée dans son ensemble, malgré le fait que le taux de succès du candidat maghrébin soit inférieur à celui du candidat de référence dans les deux professions.

En ventilant les résultats selon les trois versants de la fonction publique, les auteurs font apparaître des discriminations significatives selon l'origine, pour le responsable administratif dans la fonction publique territoriale et pour l'aide-soignante dans la fonction publique hospitalière. Aucune discrimination n'est trouvée dans la fonction publique d'Etat.

Dans le secteur privé en revanche, on relève des discriminations significatives à l'encontre des personnes qui signalent une origine maghrébine par leur patronyme, au niveau global et au niveau des aides-soignantes uniquement. On relève également une discrimination inversée pour les personnes de sexe non modal. Une femme candidate à un poste de responsable administratif verra ses chances augmenter relativement à celles d'un homme.

L'étude ne met pas en évidence de discriminations liées à l'orientation sexuelle pour les candidats qui suggèrent leur orientation homosexuelle par la participation à l'organisation des Gay Games. Le nombre de réponses positives est plus faible dans chaque profession pour les candidats homosexuels mais la différence n'est jamais statistiquement significative, ni pour un homme (responsable administratif), ni pour une femme (aide-soignante). Ce résultat ne prouve pas que ces discriminations n'existent pas dans l'accès à l'emploi. Il montre seulement que les auteurs ne les ont pas détectées. L'étude montre néanmoins que le nombre total de contacts de la part des employeurs est plus faible pour les candidats homosexuels et que le temps de réponse, suite à l'envoi de la candidature, est en moyenne plus élevé pour le candidat homosexuel : 14,5 jours contre 10,9 pour le candidat de référence, dans le public. Il s'agit d'une différence significative.

Un reflux des discriminations, dans les deux professions testées

Cette étude prolonge et étend une première campagne de *testing* réalisée en 2015-2016, ce qui permet d'évaluer l'évolution récente des discriminations en France sur les critères de l'origine et de la réputation du lieu de résidence. On constate une forte remontée de l'ensemble des taux de réponse entre les deux *testing*. Cette évolution traduit l'amélioration du marché du travail et la montée des difficultés de recrutement pour les employeurs. Dans l'ensemble, le marché du travail devient moins sélectif. Un mouvement de réduction de l'intensité des discriminations dans l'accès à l'emploi est constaté depuis 2015. Des discriminations en raison de l'origine sont toujours observées, même si elles sont moins fortes, mais les auteurs ne relèvent plus de discriminations selon le lieu de résidence.

2.1 Améliorer la connaissance sur la fonction publique

Lorsque les auteurs considèrent toutes les offres, ils constatent que les discriminations qui étaient détectées en 2015-2016 ne le sont plus en 2017-2018. Il n'y a plus de différence statistiquement significative alors que le nombre d'observations est resté comparable (tableau 2). Il y a donc eu réduction des discriminations dans l'accès à l'emploi sur la période. Dans le secteur privé, on ne constate aucune différence de traitement pour les postes de cadre administratif, ni en 2016, ni en 2018. Mais on constate des discriminations sur les offres d'emploi d'aide-soignant, selon le lieu de résidence en 2016 et selon l'origine en 2018. Dans la fonction publique d'Etat, aucune différence significative n'était mesurée en 2015-2016 et une différence apparaît deux ans plus tard, en faveur des candidats issus des quartiers prioritaires de la politique de la ville (QPV). L'étude montre que cette différence ne résiste pas à une approche « toutes choses égales par ailleurs », notamment avec la prise en compte de variables de contrôle par département. Dans la fonction publique territoriale, les auteurs décelaient en 2015-2016 des discriminations selon l'origine pour les deux professions et, selon le lieu de résidence, uniquement pour les responsables administratifs. Deux ans plus tard, les écarts de taux de réponses se sont réduits pour chaque profil et ils détectent uniquement des discriminations selon l'origine pour les responsables administratifs. Dans la fonction publique hospitalière, ils décelaient à la fois des discriminations selon l'origine et selon le lieu de résidence pour les aides-soignantes, et aucune différence de traitement pour les responsables administratifs. Deux ans plus tard, ils détectent uniquement des discriminations selon l'origine pour les aides-soignantes.

Synthèse des travaux de testing réalisé par Louise Philomène MBAYE3: Les discriminations dans l'accès à l'emploi public et privé : les effets du handicap

Réalisée à la demande de la Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) et du ministère de la Culture, le *testing* de discrimination⁴ montre qu'une personne en situation de handicap a près de 17% de chance en moins d'être renseignée dans le cadre d'une candidature à l'emploi. Cette étude est la première de ce type conduite en France sur les discriminations dans l'accès à l'emploi en raison du handicap. L'enquête a consisté à mesurer l'effet du handicap sur les chances d'obtenir une réponse positive à une demande de renseignement sur les possibilités de recrutement pour un poste d'agent d'accueil dans un établissement culturel patrimonial.

Le métier d'agent d'accueil est testé avec une personne à mobilité réduite (handicap moteur) car la nature du handicap de la personne n'est pas sensée affecter sa productivité. Le critère de l'origine est également testé en parallèle. Trois profils ont été créés : une candidate d'origine française en situation de handicap moteur, une candidate d'origine française sans handicap et une candidate originaire d'Afrique subsaharienne (comme le laisse supposer son patronyme). Au total, 311 établissements culturels ont été testés entre juin et juillet 2017 (tableau 1). Ces établissements testés sont essentiellement des musées et centres d'art relevant soit du ministère de la Culture (fonction publique d'Etat), soit des collectivités territoriales (fonction publique territoriale) ou du secteur privé. Les établissements ont été sélectionnés sur la liste des « musées de France », de façon à obtenir une répartition géographique couvrant l'ensemble du territoire français. Le choix de ce type d'établissements et de ce métier se justifie dans la mesure où, sur des données 2016 du ministère de la Culture, le métier d'agent d'accueil est celui pour lequel il y a eu le plus de recrutements et ces recrutements étaient essentiellement concentrés dans des musées.

3 Louise Philomène MBAYE est doctorante à l'Université Paris-Est Marne-La-Vallée, ERUDITE (EA 437), TEPP-CNRS (FR 3435), UPEC, UPEM.

4 Louise Philomène MBAYE (2018). « Handicap et discriminations dans l'accès à l'emploi : un *testing* dans les établissements culturels », Rapport de recherche TEPP, n° 18-4, 24 pages. Disponible sur le site www.fonction-publique.gouv.fr

2.1 Améliorer la connaissance sur la fonction publique

Tableau 1 : Composition de l'échantillon

	Ensemble		Localisés en IDF		Localisés Hors IDF	
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Ensemble	311	100	144	46,3	167	53,7
Fonction publique	193	62,06	102	52,85	91	47,15
Dont :						
- FPE	78	40,41	60	58,82	18	19,78
- FPT	115	59,59	42	41,18	73	80,22
Secteur privé	118	37,94	42	35,59	76	64,41

Source : Testing Culture, TEPP CNRS.

FPE : Fonction publique d'État, FPT : Fonction publique territoriale Lecture : Au total 311 établissements ont été testés. 62% sont de la fonction publique et 38% sont du secteur privé. Parmi les établissements publics, 40,41% d'entre eux relèvent de la FPE et 59,59% relèvent de la FPT. 144 se trouvent en Ile-de-France et 167 Hors Ile-de-France.

La non-accessibilité des établissements, principal facteur de discrimination à l'emploi

Cette étude met en évidence une discrimination à l'égard de la candidate en situation de handicap. Cette candidate a 6,44 points de pourcentages en moins d'obtenir une réponse positive à sa demande de renseignement qu'une candidate sans handicap, ce qui représente une proportion relative de 16,69% de chance en moins.

Ce taux varie considérablement selon le type d'établissements testés. Il atteint 47,82% dans les établissements ne respectant pas les normes d'accessibilité aux personnes à mobilité réduite. En revanche, les établissements respectant les normes d'accessibilité ne semblent pas discriminants (les écarts observés ne sont pas significatifs). La discrimination à l'égard des personnes en situation de handicap serait donc essentiellement liée à la non-accessibilité des bâtiments qui ne permettraient pas d'accueillir physiquement ces personnes.

Tableau 2 : Écarts de réponses positives entre les candidates

(Candidate d'origine française sans handicap en référence)

	Écarts (%)	P-value	Écart-type (%)
Ensemble	-6,44***	0,005	2,3
Candidate en situation de handicap			
Candidate d'origine africaine	-0,32	0,887	2,25
Fonction Publique			
Candidate en situation de handicap	-6,74**	0,030	3,11
Candidate d'origine africaine	0	1	3,12
Secteur privé			
Candidate en situation de handicap	-5,94*	0,068	3,24
Candidate d'origine africaine	-0,85	0,781	3,04

Source : Testing Culture, TEPP CNRS

Note : *** significatif au seuil de 1%, ** significatif au seuil de 5%, * significatif au seuil de 10%.

Lecture : Sur l'ensemble des 311 établissements testés, la candidate en situation de handicap a un taux de réponses positives inférieur de 6,44 points de pourcentage à celui de la candidate d'origine française non handicapée. Cet écart est statistiquement significatif au seuil de 1%. Les écarts-types et les intervalles de confiance ont été calculés par la méthode du bootstrap réalisée sur 10 000 tirages

Enfin, l'étude ne permet pas de conclure à une discrimination avérée en raison de l'origine (les écarts observés dans les réponses apportées à la candidate originaire d'Afrique subsaharienne par rapport à celles reçues par la candidate type n'étant pas statistiquement significatifs).

2.1 Améliorer la connaissance sur la fonction publique

2.1.2 La « Base concours »

La « base concours » est une collecte de données à caractère personnel relatives à la formation, à l'environnement social et professionnel, ainsi qu'au processus de sélection des personnes candidates au recrutement dans un corps ou cadre d'emplois de la fonction publique.

Prévue par l'article 16 bis de la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, inséré par la loi n° 2017-86 du 27 janvier 2017 relative à l'égalité et à la citoyenneté, la Base concours prévoit que les données seront collectées pour les concours organisés à compter du 1^{er} janvier 2020, et pourront être exploitées à partir de 2021.

Cette base comprendra deux types de données :

- Celles collectées par les administrations organisatrices de concours dans les trois versants de la fonction publique, transmises à la DGAFP :
 - . l'identification : nom, sexe, date/lieu/pays de naissance, adresses postale et courriel ;
 - . la situation professionnelle, parcours et niveau de formation, nationalité, choix sur les débouchés du concours ;
 - . les données relatives au concours, dont la composition du jury ;
 - . les données sur la sélection des candidats.
- Celles collectées par la DGAFP à partir d'une enquête menée auprès de chaque candidat répondant sur la base du volontariat :
 - . la nationalité de naissance et, le cas échéant, l'autre nationalité ;
 - . le diplôme obtenu le plus élevé et sa nature ou son objet et, le cas échéant, la nature ou l'objet du deuxième diplôme requis par des dispositions réglementaires ;
 - . la situation de famille et le nombre d'enfants ;
 - . la situation professionnelle ;
 - . la catégorie socioprofessionnelle principale de chacun des deux parents ou tuteurs, actuelle ou correspondant à leur dernière activité professionnelle ;
 - . l'appartenance de chacun des deux parents ou tuteurs à un corps ou cadre d'emplois de la fonction publique ;
 - . le lieu de naissance de chacun des deux parents ou tuteurs ;
 - . la nationalité de naissance de chacun des deux parents ou tuteurs.

2.1.3 Les travaux du Conseil d'orientation de la DGAFP sur la mixité sociale

La première réunion du Conseil d'orientation des politiques de ressources humaines de la DGAFP, le 26 avril 2017, a porté sur le thème « Mixité sociale, diversité et principe d'égal accès aux emplois publics : quelle ouverture des recrutements dans la fonction publique ? »

Le Conseil d'orientation est un des outils d'aide à la décision en matière de politique des ressources humaines dont la DGAFP s'est dotée pour enrichir sa réflexion. Placé à un niveau stratégique directement auprès du directeur général de l'administration et de la fonction publique, le Conseil d'orientation « émet des propositions d'évolution des politiques de ressources humaines conduites dans la fonction publique, au regard notamment des pratiques existantes dans d'autres pays et environnements professionnels » (article 4, décret du 22 décembre 2016 relatif à la direction générale de l'administration et de la fonction publique). Il réunit 28 membres issus du secteur privé, du secteur public, du monde associatif, de la recherche ou d'organisations internationales ayant un niveau d'expertise élevé en matière de ressources humaines. Les travaux du Conseil d'orientation se fondent sur un dossier documentaire élaboré par la DGAFP, et s'articulent avec ceux du Conseil scientifique de la DGAFP (voir *supra*).

Le thème de la mixité sociale débattu le 26 avril 2017 porte sur l'enjeu de combiner des modes de recrutement garantissant tout à la fois un niveau optimal de compétences et la plus grande mixité sociale des personnels recrutés.

Deux axes de réflexion ont structuré le débat :

- « Quelles évolutions du concours pour améliorer la mixité sociale ? », avec des propos introductifs du Professeur Yannick L'Horty, auteur du rapport relatif aux discriminations dans l'accès à l'emploi public ;
- « D'autres modalités d'accès à l'emploi public favorisent-elles la mixité sociale, et comment pourraient-elles être développées ? », avec des propos introductifs de Mme Carine Chevrier, déléguée générale à l'emploi et à la formation professionnelle.

Les membres du conseil, dans leur majorité, recommandent de renforcer les processus ainsi que les modalités du recrutement par concours dans le but d'améliorer la mixité sociale et l'efficacité du recrutement de la fonction publique. De plus, le conseil recommande d'étudier les conditions du développement d'autres modalités d'accès à l'emploi public qui pourraient favoriser la mixité sociale.

Au vu de ces considérations, la DGAFP a formulé les recommandations suivantes :

1. Réviser certaines modalités des concours, en les axant sur une meilleure appréciation des compétences recherchées, comme voie d'accès principale à la fonction publique dans un double souci d'efficacité et de mixité sociale accrue des recrutements

- Revoir l'économie des concours pour en simplifier le nombre, l'organisation et s'assurer d'une meilleure sélection des candidats sur leur maîtrise des compétences professionnelles attendues ;
- Amplifier les politiques de labellisation en obtenant l'adhésion de l'ensemble des recruteurs publics ;
- Renforcer la diffusion de l'information et des outils de lutte contre les discriminations auprès de l'ensemble des administrations en s'appuyant notamment sur les réseaux interministériels ;
- Etudier les modalités d'une certification des membres des viviers de jurys de concours ;
- Renforcer l'information sur les voies d'accès et les métiers de la fonction publique ciblée sur les attentes des jeunes générations pour attirer les meilleurs talents et diversifier les viviers de recrutement ;
- Favoriser l'attractivité de la fonction publique en valorisant davantage dans le déroulement de carrière les expériences professionnelles obtenues dans d'autres secteurs ;
- Engager une étude sur la nature des compétences recherchées au stade du recrutement en fonction des métiers et des niveaux de responsabilité, pour adapter l'exigence de diplôme et la nature des épreuves dans un souci de simplification.

2. Etudier les conditions du développement d'autres modalités d'accès à l'emploi public qui pourraient favoriser la mixité sociale, par les actions suivantes :

- Renforcer les garanties offertes aux candidats aux recrutements hors concours, en termes de simplicité et de maîtrise des risques de discrimination ;
- Elargir l'accès à l'apprentissage par une information renforcée à destination de l'ensemble de la population visée, en lien avec la DGEFP ;
- Développer une offre d'apprentissage plus variée en termes de niveaux d'emploi et de filières métiers ;
- Etudier les modalités selon lesquelles l'apprentissage pourrait devenir, pour certains corps ou emplois de la fonction publique, une voie de pré-recrutement.

2 2.2 Qui sont les jeunes qui participent aux concours de la fonction publique et quelles sont leurs motivations ?

2.2 Qui sont les jeunes qui participent aux concours de la fonction publique et quelles sont leurs motivations ?

NB : l'intégralité de l'étude est disponible dans le Rapport annuel sur l'état de la fonction publique, éd. 2018 Seuls les éléments de l'étude les plus en rapport avec la question de la diversité sont présentés ici.

En France, 10,5 % des jeunes ayant quitté pour la première fois le système éducatif au cours ou à l'issue de l'année scolaire 2012-2013, et interrogés 3 ans plus tard, déclarent avoir déjà participé à au moins un concours permettant de devenir fonctionnaire. La fonction publique de l'État est le versant qui attire le plus de candidats : 6,5 % de l'ensemble des candidats, contre 2,5 % pour la fonction publique hospitalière et 2,2 % pour la fonction publique territoriale. Près de 3 % se sont présentés à un concours d'enseignant.

Plus de la moitié des candidats (56 %), et même trois quarts de ceux de la FPT, ne présentent qu'un seul concours. Parmi ceux qui en passent plusieurs, quatre sur dix présentent uniquement des concours permettant d'intégrer le même corps ou cadre d'emplois, et peu candidatent dans plusieurs versants.

Les femmes sont deux fois plus nombreuses que les hommes à passer des concours. La participation aux concours augmente également avec le niveau de diplôme, atteignant 19,8 % parmi les détenteurs d'un bac +5 et 30,4 % parmi les titulaires d'un doctorat. Les jeunes spécialisés dans les disciplines générales (sciences humaines et droit, lettres et arts, mathématiques et sciences) ou les services (aux personnes et à la collectivité) candidatent davantage, à l'inverse notamment de ceux formés aux métiers de la production. Les candidats sont plutôt originaires de « villes-centres », d'aires urbaines de taille moyenne ou d'outre-mer. Les jeunes dont seul le père ou les deux parents sont immigrés se présentent moins souvent aux concours, leur participation est ainsi inférieure de 3 points à la moyenne. C'est l'inverse pour ceux dont les parents sont les plus diplômés, notamment si le couple parental a comme plus haut niveau un bac +2 à bac +4 (13,2 %), ou bien s'ils sont tous les deux cadres (15,2 %).

Toutes choses égales par ailleurs, la probabilité de participer à un concours de la fonction publique augmente fortement avec le niveau de diplôme du jeune.

L'intérêt du métier est la première motivation pour passer un concours de la fonction publique, elle est ainsi mise en avant par plus de neuf candidats sur dix. Une classification des candidats selon leurs motivations fait apparaître trois grands groupes : ceux ayant une « vocation pour le métier » (51 %), qui rassemblent plus d'aspirants enseignants et de jeunes travaillant déjà dans la fonction publique ; ceux qui marquent un « intérêt général pour la fonction publique » (37 %), qui sont davantage candidats aux concours de catégorie B et C, avec plus souvent un niveau bac à bac +4 et sont devenus en 2016 employés ou employés qualifiés ; et enfin les candidats aux « concours par défaut » (12 %), qui présentent plutôt des concours de catégorie C, soit davantage moins diplômés, issus de familles précaires et occupent en 2016 un CDD.

Les 90 % de jeunes n'ayant jamais candidaté à un concours se répartissent en quatre groupes homogènes au regard de leurs motifs de non-candidature : ceux qui ont connu un « accès direct à l'emploi » (35 %), généralement diplômés du supérieur ; ceux qui apparaissent en « déficit d'information » sur les concours (36 %), qui comptent relativement plus de non-diplômés, de chômeurs et de jeunes en reprise d'études en 2016 ; viennent ensuite les jeunes qui mettent en avant des « difficultés pour candidater et réussir » (15 %), plus souvent peu ou pas diplômés, originaires d'outre-mer et chômeurs trois ans après la fin de leurs études ; et enfin, ceux qui marquent un « désintérêt général pour la fonction publique » (14 %), plutôt diplômés d'un bac +5, originaires de région parisienne, avec des parents plus souvent cadres.

2.2 Qui sont les jeunes qui participent aux concours de la fonction publique et quelles sont leurs motivations ?

L'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée apparaît comme un critère important pour tous, candidats comme non-candidats, et davantage encore pour les aspirants enseignants. Les candidats sont relativement plus intéressés que les autres par un travail utile à la société et moins par la rémunération. Enfin, les femmes accordent plus d'importance que les hommes à l'intérêt du poste, en particulier les candidates de la FPT.

Définir le profil des candidats aux concours de la fonction publique, leurs motivations et connaître les raisons de ceux qui ne candidatent pas

En France, la fonction publique représente un emploi sur cinq. En 2016, elle a accueilli environ 500 000 contractuels et 87 000 fonctionnaires qui n'étaient pas employés dans la fonction publique fin 2015 (Ba et Duval, 2018).

L'accueil de ces fonctionnaires (49 000 dans la fonction publique de l'État (FPE), 26 500 dans la fonction publique territoriale (FPT) et 11 500 dans la fonction publique hospitalière (FPH) en 2016 ne correspond pas uniquement à des recrutements. En effet, recensés dans le système d'information sur les agents des services publics (Siasp), il peut aussi s'agir de retours de disponibilités, de congés parentaux ou de longue durée. Leur nombre permet toutefois d'en donner un ordre de grandeur, sachant par ailleurs que 60 500 d'entre eux sont âgés de 40 ans ou moins.

Du fait de l'atomicité de l'organisation des recrutements dans la FPH, le nombre de concours et de postes offerts chaque année dans ce versant est inconnu. Il n'existe pas non plus à ce jour de recensement complet des recrutements dans la FPT. En se restreignant aux seuls recrutements de la Ville de Paris et à ceux organisés par les Centres de gestion, les employeurs territoriaux ont admis 9 400 agents par recrutements externes sur concours (concours externe, concours unique et troisième concours) et 19 710 recrutements externes sans concours en 2016. Enfin, dans la FPE, une enquête recense chaque année de façon exhaustive pour les recrutements externes, le nombre de concours organisés (436 en 2016) ainsi que le nombre de recrutés (38 830 en 2016), auxquels s'ajoutent 1 380 recrutements externes sans concours.

Les recrutements de contractuels sont quant à eux très majoritaires par rapport à ceux de fonctionnaires. Du point de vue de l'employeur, les enjeux sont très différents puisque les contractuels sont le plus généralement recrutés sur des contrats à durée déterminée alors que les fonctionnaires ont vocation à effectuer l'intégralité de leur carrière dans la fonction publique. Autorisés en application de l'article 4 de la loi n° 84 16 du 11 janvier 1984 portant titre II du statut général des fonctionnaires de l'État et des collectivités territoriales, les recrutements de contractuels peuvent répondre à un besoin temporaire dans le cadre d'un remplacement momentané d'un agent absent, d'une vacance temporaire d'emploi ou encore pour faire face à un accroissement temporaire d'activité. Ils peuvent également répondre à un besoin permanent notamment lorsqu'il n'existe pas de corps de fonctionnaires susceptible d'assurer les fonctions correspondantes. De fait, les candidats aux postes de contractuels ne correspondent pas forcément au même vivier de compétences et de spécialités que ceux susceptibles de passer des concours de la fonction publique.

Ainsi la question de l'attractivité pour ces emplois, dont le mode de recrutement est proche de celui du secteur privé du point de vue de l'employeur et du candidat (fiche de poste, curriculum vitae et lettre de motivation, entretien) est certainement différente de celle des concours qui permettent d'acquérir le statut de fonctionnaire.

Les résultats qui suivent ne permettent pas de répondre aux questions sur l'attractivité de l'ensemble des emplois proposés par la fonction publique puisque ceux offerts aux contractuels ne seront pas traités et que les résultats ne portent que sur les jeunes sortis du système éducatif en 2013 (dite Génération 2013) qui candidatent aux concours de la fonction publique (voir encadré 1). Cette enquête statistique dite « enquête 2016 auprès de la Génération 2013 » conduite par le Centre d'étude et de recherche sur les qualifications (Céreq) interrogée en 2016

2 2.2 Qui sont les jeunes qui participent aux concours de la fonction publique et quelles sont leurs motivations ?

les primo-sortants du système éducatif de 2012-2013. Une extension à cette enquête, financée par la DGAFP, cible les jeunes qui ont passé des concours les années précédant la fin de leurs études ou les trois années qui les ont suivies. Elle interroge également ceux qui n'ont pas passé de concours sur les raisons de leur absence d'intérêt pour les concours de la fonction publique, offrant un éclairage inédit sur les leviers qui pourraient être actionnés par les employeurs publics afin de les rendre attractifs.

Encadré 1 : Source et champ

L'enquête 2016 auprès de la Génération 2013

Le Centre d'étude et de recherche sur les qualifications (Céreq) a interrogé d'avril à juillet 2016 un échantillon national de jeunes sortis pour la première fois du système éducatif au cours ou à l'issue de l'année scolaire 2012-2013. Il s'agit de l'enquête 2016 auprès de la Génération 2013 dont l'objectif principal est d'étudier l'accès à l'emploi des jeunes et leur trajectoire professionnelle, en fonction de la formation initiale suivie et d'autres caractéristiques individuelles (sexe, origines socioculturelles, etc.).

L'enquête concerne plus précisément les jeunes de moins de 35 ans inscrits dans un établissement de formation en France en 2012-2013, qui n'ont pas repris leurs études l'année suivante et qui n'avaient jamais interrompu leurs études une année ou plus avant cette date. Les jeunes interrogés sont domiciliés en France métropolitaine ou dans les départements et régions d'outre-mer (DROM) au moment de l'enquête. Tous les niveaux et domaines de formation sont concernés.

Cette enquête de la statistique publique s'inscrit dans un dispositif d'observation régulier et fait suite aux Générations 1992, 1998, 2001, 2004, 2007 et 2010.

Le module « Concours et attractivité de la fonction publique »

La DGAFP a financé pour la première fois un module complémentaire à cette enquête intitulé « Concours et attractivité de la fonction publique ». Il débute par la question « Avez-vous déjà participé à un concours permettant de devenir fonctionnaire ? » assorti des consignes suivantes :

- la simple inscription à un concours n'est pas considérée comme une participation à un concours, quelle que soit la date du concours,
- du fait de leurs spécificités, les concours d'intégration à l'école normale supérieure et à l'école polytechnique ne sont pas retenus.

Si l'enquêté répond par la négative, il lui est uniquement demandé pour quelle(s) raison(s) il n'en a pas passé. S'il répond positivement, des questions lui sont posées sur le nombre de concours passés, s'il a été admis ou seulement admissible. Il lui est bien précisé de ne pas comptabiliser les concours auxquels il aurait participé une fois devenu fonctionnaire, ce qui dans la perspective d'étudier l'attractivité de la fonction publique exclut bien les concours internes qui s'apparentent davantage à des promotions ainsi que les concours externes pour changer de corps. Ensuite, il doit lister les cinq derniers concours auxquels il a participé. Puis il est interrogé plus en détail sur l'un de ces concours tiré aléatoirement, notamment sur le déroulement des épreuves, les raisons de sa non-réussite s'il n'a pas été lauréat, mais également sur les éléments qui l'ont motivé à passer ce concours et sur la façon dont il a été informé de l'existence de ce concours.

Parmi les 693 000 « primo-sortants » du système éducatif en 2012-2013, à tous niveaux de formation, près de 19 500 jeunes ont répondu au module ainsi qu'au reste de l'enquête.

2.2 Qui sont les jeunes qui participent aux concours de la fonction publique et quelles sont leurs motivations ?

Figure E1 : Répartition des jeunes ayant participé à au moins un concours⁽¹⁾ selon les périodes de candidature (en %)

Participation à un concours	avant l'année de sortie*	l'année de sortie	après l'année de sortie	l'année de sortie et avant	l'année de sortie et après	avant et après l'année de sortie	l'année de sortie, et également avant et après
Ensemble	20	13	49	5	7	4	2
FPE	22	14	45	7	6	3	2
FPT	10	14	62	2	7	1	2
FPH	24	11	49	2	9	3	1

Source : Enquête 2016 auprès de la Génération 2013, Céreq. Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : Ensemble des jeunes de la Génération 2013 candidats à au moins un concours permettant de devenir fonctionnaire, France entière.

(1) Un concours est compté autant de fois qu'il y a eu de tentatives ou participations ; ainsi par exemple deux participations seront comptabilisées si le même concours est présenté deux fois.

Lecture : Parmi les jeunes sortis pour la première fois du système éducatif en France au cours ou à l'issue de l'année scolaire 2012-2013 et ayant participé, au plus tard trois ans après, à au moins un concours permettant de devenir fonctionnaire, 20 % ne se sont portés candidats qu'au cours de la période qui a précédé l'année de leur sortie du système éducatif et 4 % à la fois au cours de cette période et durant l'année de leur sortie. Parmi ceux qui ont passé à au moins un concours de la FPE, ils sont 6 % à avoir candidaté à la fois l'année de leur sortie et après.

Plusieurs études existent sur l'attractivité de la fonction publique, mais aucune n'analyse simultanément le profil et les motivations des candidats et des non-candidats aux concours

L'attractivité de la fonction publique conditionne le profil sociodémographique et la qualité des candidats et ainsi des agents effectivement recrutés. C'est donc une question primordiale pour les employeurs publics qui a déjà fait l'objet de nombreuses études.

L'appétence pour la fonction publique peut se mûrir bien avant la fin des études. En effet, certaines analyses, plutôt sociologiques, soulignent une forme de reproduction sociale qui existe dans la fonction publique - mais aussi ailleurs⁵ -, à commencer par les travaux précurseurs de Darbel et Schnapper (1969a et 1969b) à partir du recensement des agents de l'État de mars 1962, qui identifient une forme d'hérédité professionnelle dans l'administration. À partir des enquêtes Emploi et Formation et qualification professionnelle (FQP), Thélot (1982) et Singly et Thélot (1989) mettent en évidence une transmission générationnelle du statut de fonctionnaire. Enfin, Audier (2000) s'appuie sur l'enquête « Jeunes et carrières » pour montrer que cette transmission est plus marquée chez les hommes que chez les femmes et infirmer l'hypothèse selon laquelle la transmission du statut dans la fonction publique entre parents et enfants se réduirait à un simple effet du niveau de formation.

Cependant, les sources mobilisées par ces travaux ne permettent pas de vérifier si cette reproduction professionnelle des enfants de fonctionnaires provient simplement de leur plus grande participation aux concours de la fonction publique ou de taux de réussite supérieurs à ceux des autres candidats ni la part de chacun de ces deux phénomènes. En effet, au-delà de la seule transmission de certaines valeurs propres à la fonction publique qui les inciteraient à candidater, les enfants de fonctionnaires peuvent bénéficier d'une asymétrie d'information en sa faveur. D'une part, ils peuvent disposer d'une meilleure connaissance de l'existence de concours et de leur calendrier, ce qui augmente leur chance de s'y inscrire. D'autre part, ils sont susceptibles de profiter de conseils pour leur préparation, ce qui pourrait accroître la probabilité qu'ils en soient lauréats. Cette question ne pourra cependant pas non plus être traitée dans la présente étude car l'enquête 2016 auprès de la Génération 2013 ne fournit pas d'information sur le statut des parents, ni leur secteur d'activité. L'exploitation de la Base concours prévue par le décret n° 2018-114 du 16 février 2018 relatif à la collecte de données à caractère personnel relatives aux caractéristiques et au processus de sélection des candidats à l'accès à la fonction publique permettra à terme de combler ce manque.

2 2.2 Qui sont les jeunes qui participent aux concours de la fonction publique et quelles sont leurs motivations ?

Les études précédemment citées ont pour la plupart déjà évoqué l'attractivité de la fonction publique sous l'angle économique. En particulier, ils ont émis l'hypothèse que le niveau et la variation du taux de chômage pouvaient jouer sur le nombre de candidatures à un concours, de même que la différence de rémunération entre la fonction publique et le secteur privé.

L'étude de Fougère et Pouget (2003) conforte cette hypothèse en mettant en regard les séries de taux de chômage des 15-24 ans ainsi que le rapport de salaires entre le public et le privé avec le taux de sélectivité aux concours externes. Mais son principal apport vient de la conception d'un modèle de choix structurel faisant intervenir le coût de préparation au concours et la probabilité de chômage pour un salarié du privé. La modélisation économétrique sous-jacente, estimée à partir de l'enquête Emploi met notamment en exergue que la probabilité de se porter candidat serait plus forte chez les non-diplômés et les femmes du fait d'un risque de chômage plus élevé dans le privé. Elle montre également que le niveau d'éducation est plus déterminant pour obtenir un emploi de la fonction publique que du privé. Enfin, les personnes dont le père est fonctionnaire auraient plus de chance de réussir aux concours (sans qu'il soit possible de le tester pour la mère).

Dans le cadre de travaux plus macroéconomiques, Fougère, Lixi et Pouget (2014) modélisent les candidatures aux concours du Capes et de l'agrégation en fonction de la situation générale du marché du travail mesurée par le chômage des 15-24 ans titulaires d'un diplôme de niveau supérieur au baccalauréat et du nombre de licenciés, le vivier des candidats jouant naturellement sur le nombre de candidatures. L'étude comprend ensuite une partie de projections en fonction de différents scénarios. Toujours sur les corps d'enseignants, Terrier (2014) indique que l'insuffisance de candidats aux concours des enseignants du second degré dans les années 1990 pour un nombre de postes donné n'a été résolue que par l'accroissement du nombre de postes limitant ainsi la pénurie avec un décalage de trois à quatre ans.

Les travaux très complets de Daussin-Benichou, Idmachie, Leduc et Pouliquen (2015) s'inspirent de ces études en s'intéressant à tous les concours de la fonction publique de l'État et en raffinant le modèle. Il en ressort notamment que lorsque le chômage des jeunes est élevé, le nombre de candidats augmente durablement pour les concours de catégories B et C. De plus, les candidatures à ces concours sont liées au nombre de jeunes ayant achevé leurs études initiales. Pour les concours de catégorie A (hors enseignants), c'est plutôt le niveau relatif de salaire proposé en début de carrière entre public et privé qui joue et dans une moindre mesure le chômage des jeunes.

Enfin, pour mieux cerner l'attractivité, la question des motivations a notamment été abordée par Meurs et Audier (2004) qui s'appuient sur une enquête d'une part auprès des personnes inscrites aux Instituts de préparation à l'administration générale et d'autre part des candidats à des concours permettant de rentrer à différents niveaux de l'administration pénitentiaire. Deux principales motivations émergent : d'une part la sécurité et les conditions de travail auxquelles sont plus sensibles les moins diplômés et d'autre part la vocation et la volonté d'entrer dans la fonction publique.

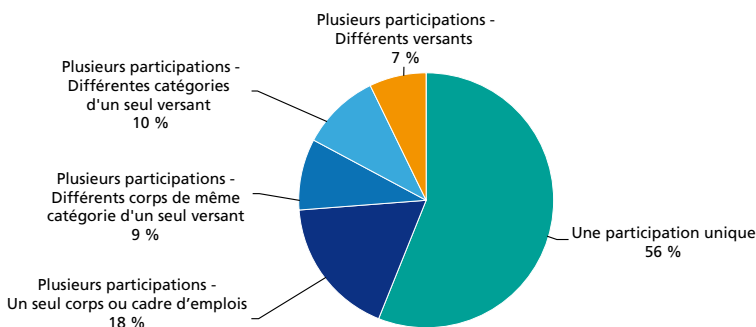
2.2 Qui sont les jeunes qui participent aux concours de la fonction publique et quelles sont leurs motivations ?

Au plus tard trois ans après la fin de leurs études, un peu plus d'un jeune sur dix sorti du système éducatif en 2012-2013 a passé au moins un concours de la fonction publique

En France, 10,5 % des jeunes ayant quitté pour la première fois le système éducatif au cours ou à l'issue de l'année scolaire 2012-2013 et interrogés au printemps 2016 dans le cadre du dispositif Génération, soit trois ans après la fin de leur formation initiale, déclarent avoir déjà participé à au moins un concours d'entrée dans la fonction publique permettant de devenir fonctionnaire. Si plus de la moitié d'entre eux (56 %) n'ont présenté qu'un seul concours, 23 % en ont passé deux, 12 % trois et 9 % ont candidaté à quatre concours ou plus. Ils ont généralement connu les concours présentés le plus souvent par le biais d'internet, sauf dans le cas des concours de recrutement d'enseignants dont ils ont davantage pris connaissance via l'école ou l'université (pour deux tiers des candidats à ces concours). La FPE est le versant de la fonction publique qui a attiré le plus grand nombre de jeunes. Sur l'ensemble des primo-sortants de la Génération 2013, 6,5 % ont déjà participé à au moins un concours d'entrée dans ce versant, contre 2,5 % dans la FPH et 2,2 % dans la FPT. Les concours d'enseignants ont attiré 2,9 % d'entre eux. Hors concours d'enseignants, la part des jeunes ayant passé au moins un concours de la FPE reste toutefois plus élevée que dans les deux autres versants (3,9 %).

Parmi les 44 % de jeunes ayant passé au moins deux concours de la fonction publique au plus tard trois ans après la fin de leurs études, quatre sur dix n'ont participé qu'à des concours ouvrant l'accès à un seul et même corps ou cadre d'emplois et un peu plus de quatre sur dix ont présenté des concours distincts dans un unique versant, dont la moitié permettant l'accès à des corps de catégories hiérarchiques différentes. Enfin, près d'un sur six a participé à des concours de versants différents.

Figure 2.2-1 : Répartition des jeunes ayant participé à au moins un concours⁽¹⁾ de la fonction publique au plus tard trois ans après la fin de leurs études selon le type de participation (en %)



Source : Enquête 2016 auprès de la Génération 2013, Céreq. Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : Ensemble des jeunes de la Génération 2013 candidats à au moins un concours permettant de devenir fonctionnaire, France entière.

(1) Un concours est compté autant de fois qu'il y a eu de tentatives ou participations ; ainsi par exemple deux participations seront comptabilisées si le même concours est présenté deux fois.

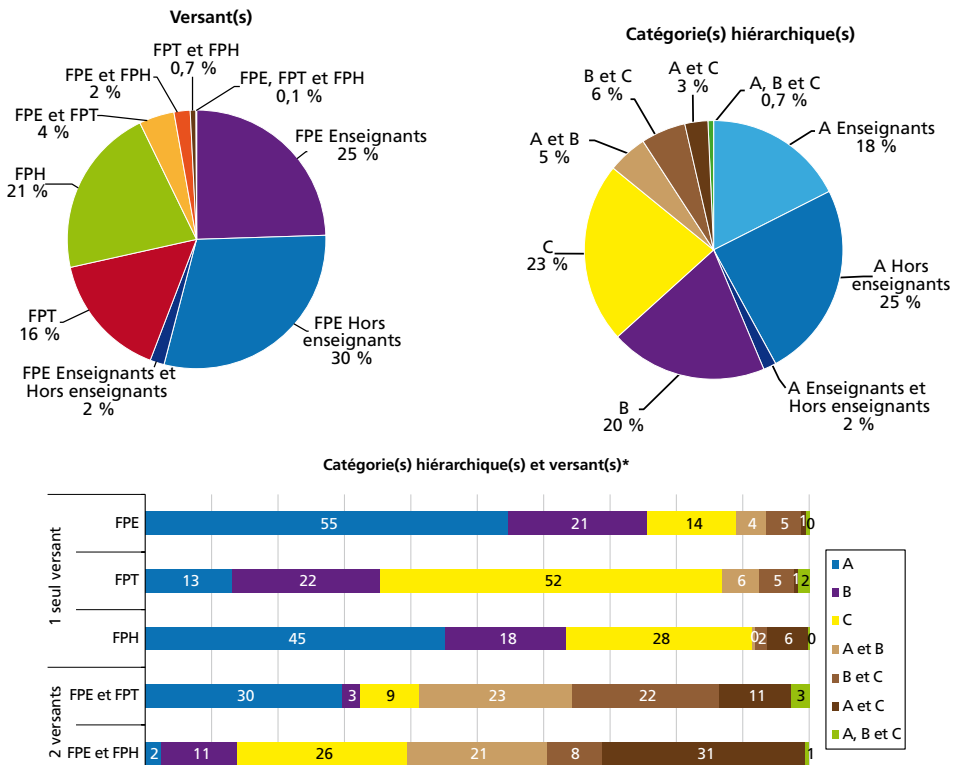
Lecture : Parmi les jeunes sortis pour la première fois du système éducatif en France au cours ou à l'issue de l'année scolaire 2012-2013 et ayant participé, au plus tard trois ans après, à au moins un concours permettant de devenir fonctionnaire, 56 % n'ont présenté qu'une seule fois un concours, et 18 % plusieurs fois uniquement des concours permettant d'intégrer le même corps.

2.2 Qui sont les jeunes qui participent aux concours de la fonction publique et quelles sont leurs motivations ?

Plus de la moitié des candidats ne participent qu'aux de la FPE

La proportion de candidats ayant participé à des concours de différents versants est très faible. La majorité des candidats (93 %) ne s'intéressent en effet qu'aux concours d'un seul versant de la fonction publique : 57 % uniquement aux concours de la FPE (et 25 % aux seuls concours d'enseignants), 21 % qu'à ceux de la FPH et 16 % qu'à ceux de la FPT (Figure 2). Seulement 4 % des candidats ont passé à la fois des concours de la FPE et de la FPT et 2 % de la FPE et de la FPH. De même, tous versants confondus, la plupart des jeunes (86 % de l'ensemble des candidats et 68 % de ceux ayant passé au moins deux concours) ne visent qu'une seule catégorie hiérarchique de concours : dans l'ordre d'importance, la catégorie A avec 44 % des candidats, puis la catégorie C avec 23 % d'entre eux et enfin la catégorie B avec 20 %. Ils sont 11 % seulement à avoir présenté des concours dans deux catégories contigües (5 % à la fois A et B ; 6 % à la fois A et C). Enfin, 6 % ont passé des concours de catégories A et C.

Figure 2.2-2 : Répartition des jeunes ayant participé à au moins un concours⁽¹⁾ de la fonction publique au plus tard trois ans après la fin de leurs études selon les versants et catégories hiérarchiques des concours présentés (en %)



Source : Enquête 2016 auprès de la Génération 2013, Céreq. Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : Ensemble des jeunes de la Génération 2013 candidats à au moins un concours permettant de devenir fonctionnaire, France entière.

(1) Un concours est compté autant de fois qu'il y a eu de tentatives ou participations ; ainsi par exemple deux participations seront comptabilisées si le même concours est présenté deux fois.

2.2 Qui sont les jeunes qui participent aux concours de la fonction publique et quelles sont leurs motivations ?

* Les primo-sortants ayant participé à des concours à la fois dans la FPT et la FPH ou dans les trois versants étant trop peu nombreux (respectivement 0,7 % et 0,1 % des candidats), ils ne sont pas représentés dans la troisième figure (catégories hiérarchiques des concours présentés selon les versants).
 Lecture : Parmi les jeunes sortis pour la première fois du système éducatif en France au cours ou à l'issue de l'année scolaire 2012-2013 et ayant participé, au plus tard trois ans après, à au moins un concours permettant de devenir fonctionnaire, 25 % n'ont présenté que des concours d'enseignants de la FPE (un ou plusieurs), 21 % que ceux de la FPH, 4 % que de la FPE et la FPT (deux ou plus) et 23 % que de catégorie C. Parmi les candidats aux seuls concours de la FPE, 55 % n'ont passé que des concours de catégorie A et 4 % que de catégories A et B.

Du fait de la structure hiérarchique de chacun des versants de la fonction publique, les candidats aux seuls concours de la FPE et aux seuls concours de la FPH passent davantage de concours de catégorie A (respectivement 55 % et 45 %) que les candidats aux seuls concours de la FPT (13 %). À l'inverse, ces derniers participent plutôt à des concours de catégorie C (52 %, contre respectivement 14 % et 28 % pour les candidats des seuls versants FPE et FPH). Les concours de catégorie B sont quant à eux passés en proportion identique quel que soit le versant.

Les jeunes ayant présenté des concours dans au moins deux versants sont plus nombreux à passer des concours de catégories hiérarchiques différentes que ceux qui ne s'intéressent qu'aux concours d'un seul versant. Ainsi, ils sont 56 % à avoir présenté des concours de deux catégories hiérarchiques différentes parmi les candidats aux concours à la fois de la FPE et de la FPT, contre seulement 10 % parmi ceux de la seule FPE ou 11 % parmi ceux de la seule FPT.

La plupart des jeunes qui candidatent pour devenir fonctionnaire dans la FPT ne se présentent qu'à un seul concours

Trois quarts des candidats aux concours du seul versant FPT n'ont passé qu'une seule fois un concours, contre six sur dix de ceux de la FPE (59 %) et un peu plus de la moitié dans la FPH (54 %).

Cela peut s'expliquer par la relativement faible sélectivité des concours de catégorie C de la FPT qui offrent le plus de postes dans ce versant. En effet, entre 2011 et 2016, pour cette catégorie hiérarchique, la sélectivité oscille dans la FPT (hors Ville de Paris) entre 6 et 10 candidats présents pour un recruté alors que dans la FPE, elle est comprise entre 15 et 23. Ainsi les candidats ont davantage de chances d'être lauréats dans la FPT et donc de ne pas avoir à repasser un concours auquel ils échoueraient. De plus, le nombre de concours ouverts est plus important dans la FPE que dans la FPT ce qui peut expliquer que les candidats en présentent davantage.

Parmi les candidats n'ayant visé qu'un seul versant et une seule catégorie hiérarchique, ceux de la FPH sont les plus nombreux à présenter plusieurs fois des concours permettant d'intégrer un même corps (38 %), en particulier en catégorie C (47 %) et en catégorie A (39 %), et relativement peu d'entre eux participent à des concours distincts (3 %). Dans la FPE, les participations aux concours d'un même corps sont presque aussi fréquentes (18 %) que celles à des concours différents (16 %), et notamment en catégorie A. Enfin dans la FPT, les participations à des concours distincts sont relativement rares (3 %).

2 2.2 Qui sont les jeunes qui participent aux concours de la fonction publique et quelles sont leurs motivations ?

Figure 2.2-3 : Répartition des candidats aux concours⁽¹⁾ d'un seul versant et d'une seule catégorie hiérarchique selon le type de participation (en %)

		Une participation unique	Plusieurs participations ⁽²⁾	
			uniquement à des concours d'un seul corps (ou cadre d'emplois)	à des concours de différents corps de même catégorie
FPE	A	56	21	23
	B	81	15	5
	C	80	12	8
	Ensemble	66	18	16
FPT	A	97	1	2
	B	89	11	0
	C	85	11	4
	Ensemble	87	10	3
FPH	A	60	39	1
	B	73	22	4
	C	48	47	5
	Ensemble	59	38	3

Source : Enquête 2016 auprès de la Génération 2013, Céreq. Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : Ensemble des jeunes de la Génération 2013 candidats aux concours d'un seul versant et d'une seule catégorie hiérarchique ; concours permettant de devenir fonctionnaire, France entière.

(1) Un concours est compté autant de fois qu'il y a eu de tentatives ou participations.

(2) La participation multiple signifie plusieurs participations à des concours au cours de la période, soit uniquement à des concours permettant d'intégrer toujours le même corps de la fonction publique (« à un concours déterminé »), soit à des concours permettant d'intégrer différents corps de même catégorie hiérarchique.

Lecture : Parmi les primo-sortants du système éducatif en France au cours ou à l'issue de l'année scolaire 2012-2013 ayant participé, au plus tard en 2016, aux concours d'une même catégorie hiérarchique dans le seul versant FPE, 66 % n'ont candidaté qu'une seule fois à un concours, 18 % plusieurs fois toujours pour intégrer un même corps et 16 % à des concours de différents corps.

Les femmes et les plus diplômés, notamment en sciences humaines et droit, candidatent davantage aux concours de la fonction publique

Les femmes sont deux fois plus nombreuses que les hommes à passer des concours : 14 % de celles de la génération 2013 ont présenté au moins un concours de la fonction publique au plus tard trois ans après leur sortie de formation initiale, contre 6,9 % des hommes de la génération, soit deux candidates sur trois.

2.2 Qui sont les jeunes qui participent aux concours de la fonction publique et quelles sont leurs motivations ?

Figure 2.2-4 : Caractéristiques des jeunes selon leur participation ou non à au moins un concours de la fonction publique au plus tard trois ans après la fin de leurs études

	Taux de participation à au moins un concours (en %)	Répartition des jeunes de la Génération (en %)	Écart de poids avec la répartition des jeunes de la Génération (en point de %)		Écart de poids avec la répartition des candidats (en point de %)				
			Non-candidats	Candidats	FPE*	FPE enseignants*	FPE hors enseignants*	FPT*	FPH*
Ensemble	10,5	100							
Sexe									
Homme	6,9	50	2	-19	6	-4	13	-5	-14
Femme	14,0	50	-2	19	-6	4	-13	5	14
Plus haut diplôme⁽¹⁾									
Aucun diplôme	3,0	14	1	-11	-1	-4	1	-3	4
CAP-BEP	4,4	13	1	-8	-4	-5	-3	6	3
Baccalauréat	9,5	29	0	-3	-3	-26	12	-3	13
Bac +2 à Bac +4	10,8	25	0	1	-5	-12	0	6	9
Bac +5	19,8	17	-2	17	12	38	-7	-1	-28
Doctorat	30,4	2	0	5	1	8	-3	-5	0
Spécialité du plus haut diplôme⁽²⁾									
Mathématiques et sciences	17,4	5	0	4	3	6	0	-6	-3
Sciences humaines et droit	23,7	7	-1	10	4	1	7	4	-9
Lettres et Arts	18,8	4	0	4	2	8	-2	0	-4
Spécialités pluri-technologiques de production et transformations	3,2	8	1	-7	0	-2	2	-1	-1
Agriculture, pêche, forêt et espaces verts	9,3	4	0	0	0	-2	2	3	-3
Génie civil, construction et bois	3,0	5	0	-4	0	-1	1	1	-1
Mécanique, électricité, électronique	4,1	7	1	-5	1	-2	2	-1	-1
Échanges et gestion	6,7	19	1	-8	0	-10	7	5	-5
Communication et information	8,2	6	0	-1	0	0	0	1	-1
Santé	15,3	7	0	4	-8	-9	-8	-7	26
Services aux personnes hors santé	21,4	10	-1	12	-1	18	-14	-2	1
Services à la collectivité	20,3	2	0	2	0	-3	2	5	-3
Filière du baccalauréat									
Bac général économique et social	17,6	11	-1	8	2	4	2	5	-6
Bac général littéraire	24,0	7	-1	10	3	11	-3	2	-7
Bac général scientifique	14,5	18	-1	8	3	16	-6	-10	-4
Bac professionnel	7,8	18	1	-5	0	-13	9	1	1
Bac technologique	10,0	16	0	-1	-3	-11	1	1	10
Région de résidence⁽³⁾									
Île-de-France	9,2	18	0	-2	-1	-3	0	0	1
Métropole hors Île-de-France	10,6	75	0	1	1	4	-2	1	-2
DROM	18,0	3	0	3	0	-2	2	0	1
Étranger	7,4	4	0	-1	0	1	0	-1	-1
Statut de la commune de résidence⁽³⁾									
Ville-centre	11,8	30	0	4	1	2	1	-1	-2
Banlieue	9,9	37	0	-2	-2	-3	-1	3	2
Ville isolée	9,9	9	0	-1	1	-2	3	-1	0
Rural	10,4	20	0	0	-1	1	-2	0	0

2 2.2 Qui sont les jeunes qui participent aux concours de la fonction publique et quelles sont leurs motivations ?

Tranche d'aire urbaine de la commune de résidence⁽³⁾									
Moins de 25 000 habitants et hors aire urbaine	9,8	22	0	-2	-1	2	-3	3	-1
De 25 000 à moins de 500 000 habitants	12,4	35	-1	7	1	-1	3	-5	1
De 500 000 à moins de 1 000 000 habitants	9,9	22	0	-1	0	1	0	2	-2
Aire urbaine de Paris	9,1	18	0	-3	-1	-3	0	0	2
Résidence au regard de la politique de la ville⁽⁴⁾									
En quartier prioritaire	8,8	10	0	-2	0	-1	1	1	-1
Hors quartier prioritaire	10,8	79	0	3	-2	-1	-3	2	4
Parents immigrés									
Un parent immigré	9,3	6	0	-1	0	1	1	-1	0
Mère immigrée	11,1	3	0	0	0	1	0	-1	1
Père immigré	7,5	3	0	-1	1	0	1	0	-1
Les deux parents immigrés	7,6	10	0	-3	0	-1	0	0	0
Aucun parent immigré	10,9	84	0	4	0	1	-1	1	-1
Plus haut niveau d'études des parents									
Aucun diplôme, brevet des collèges, certificat d'études	10,3	18	0	0	-1	-3	2	-1	1
CAP-BEP	10,0	23	0	-1	-2	-7	1	2	5
Baccalauréat	10,5	17	0	0	0	1	0	0	0
Bac +2 à Bac +4	13,2	20	-1	6	1	5	-1	-1	-4
Bac +5 ou plus	10,8	12	0	0	1	6	-2	0	-3
Catégorie socioprofessionnelle des parents⁽⁵⁾ :									
Au moins un parent			0	0	0	0	0	0	0
Agriculteur exploitant	13,7	3	0	1	0	0	-1	0	1
Artisan, commerçant ou chef d'entreprise	8,5	14	0	-3	0	0	0	-1	2
Cadre ou profession intellectuelle supérieure	12,3	27	-1	5	4	13	-2	2	-10
Profession intermédiaire	12,5	10	0	2	1	1	0	-1	-2
Employé	11,2	52	0	4	-4	-6	-2	-2	9
Ouvrier	9,5	27	0	-3	0	-5	2	-1	2

Source : Enquête 2016 auprès de la Génération 2013, Céreq. Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : Ensemble des jeunes de la Génération 2013, concours permettant de devenir fonctionnaire, France entière.

Note : Pour les répartitions, la somme des modalités de chaque caractéristique n'est pas nécessairement égale à 100 %. En effet, n'ont pas été mentionnées les modalités « Inconnue ou formations générales » pour la spécialité du plus haut diplôme, « Pas le bac, bac à l'étranger ou filière inconnue » pour la filière du bac, « Pas suivi de sixième ou Inconnue » pour la région de résidence, « Étranger » et « Pas suivi de sixième ou Inconnu » pour le statut et la tranche d'aire urbaine de la commune de résidence, « Inconnu » pour le quartier prioritaire de la politique de la ville et le plus haut niveau d'études des parents et « Aucun parent » pour chaque catégorie socioprofessionnelle des parents.

* Candidats à au moins un concours du versant.

(1) Il s'agit du plus haut diplôme obtenu à la sortie du système éducatif.

(2) La spécialité de formation du plus haut diplôme obtenu s'appuie sur la nomenclature des spécialités de formation (NSF, Insee). Cette nomenclature nationale de référence permet de décrire l'ensemble des formations selon leur destination supposée en termes de champ professionnel visé dans le système productif.

(3) La commune de résidence retenue est celle du lieu de résidence du jeune au cours de l'année de sixième.

(4) La délimitation des quartiers prioritaires de la ville (QPV) est appliquée au lieu de résidence du jeune au moment de sa sortie du système éducatif. Les QPV sont issus de la réforme de la géographie prioritaire de la politique de la ville en 2014.

Lecture : les femmes représentent la moitié des primo-sortants du système éducatif en France au cours ou à l'issue de l'année scolaire 2012-2013 et 14,0 % d'entre elles ont participé, au plus tard trois ans après, à au moins un concours permettant de devenir fonctionnaire. Elles sont sur-représentées chez les candidats (19 points) et sous-représentées chez les non candidats (- 2 points). Parmi les candidats, elles sont sous représentées dans la FPE (-6) malgré une nette surreprésentation pour les concours enseignants (+4). Elles sont enfin fortement surreprésentées aux concours de la FPH (+14 points).

2.2 Qui sont les jeunes qui participent aux concours de la fonction publique et quelles sont leurs motivations ?

La participation aux concours de la fonction publique augmente avec le niveau de diplôme. Tous versants confondus, seuls 3 % des jeunes sortis non diplômés du système éducatif et 4,4 % de ceux titulaires d'un diplôme de niveau CAP-BEP ont présenté au moins un concours de la fonction publique au plus tard 3 ans après la fin de leurs études, contre 19,8 % des détenteurs d'un diplôme de niveau bac +5 et même 30,4 % des titulaires d'un doctorat. Ces derniers ne représentent que 2 % de la génération 2013 mais 6 % des candidats à au moins un concours. Les diplômés d'un niveau baccalauréat à bac +4 ont quant à eux des taux de participation à au moins un concours plus proches de la moyenne (10,5 %) : 9,5 % parmi les primo-sortants de niveau baccalauréat et 10,8 % pour ceux de niveau bac +2 à bac +4.

Outre le niveau de diplôme, certaines spécialités de formation initiale semblent davantage destinées à la participation aux concours de la fonction publique, notamment les formations littéraires, économiques et scientifiques (17 % de la génération et 33 % des candidats) et celles des domaines des services (44 % de la génération et 51 % des candidats). Ce sont ainsi les primo-sortants spécialisés dans les sciences humaines et le droit qui marquent l'intérêt le plus fort pour les concours de la fonction publique, avec près d'un quart d'entre eux qui se sont déjà portés candidats. Suivent, dans l'ordre d'importance de la participation, les jeunes diplômés dans les secteurs des services aux personnes hors santé (avec un taux de participation à au moins un concours de 21,4 %), les services aux collectivités (20,3 %), les lettres et arts (18,8 %), les mathématiques et sciences (17,4 %) et la santé (15,3 %). À l'inverse, les primo-sortants qui candidatent le moins aux concours sont davantage spécialisés dans les métiers de la production et de l'industrie (principalement génie civil, construction et bois ; spécialités pluri-technologiques de production et transformation ; mécanique, électricité et électronique). Pour chacune de ces spécialités de formation, moins de 5 % d'entre eux a déjà présenté un concours de la fonction publique.

La prédilection des profils littéraires et économiques pour les concours est visible dès la fin des études secondaires. Parmi l'ensemble des bacheliers, ce sont ceux issus des filières générales qui participent le plus souvent à des concours : 24 % des bacheliers de la filière littéraire, 17,6 % de la filière économique et sociale et 14,5 % de la filière scientifique. Seulement 7,8 % des jeunes ayant obtenu un bac professionnel présentent des concours.

Les jeunes originaires de « villes-centres », d'aires urbaines de taille moyenne ainsi que des DROM sont plus attirés par la fonction publique

Le lieu de résidence au cours de la jeunesse jouerait également un rôle dans la candidature aux concours de la fonction publique. De manière à s'abstraire des mobilités liées à la poursuite des études, le lieu de résidence au cours de la jeunesse considéré dans cette étude est celui où résidait le jeune de la génération 2013 durant son année de sixième⁶.

Vivre dans une « ville-centre⁷ » ou une aire urbaine⁸ de taille moyenne, hors des très grandes aires urbaines et de celle de Paris, influencerait positivement sur la participation aux concours de la fonction publique. Ainsi, 12,4 % des primo-sortants résidant durant leur jeunesse dans une aire urbaine comptant entre 25 000 et 500 000 habitants et 11,8 % de ceux qui habitaient dans une « ville-centre » ont déjà candidaté à des concours, contre 9,9 % des jeunes demeurant en banlieue ou dans une commune isolée, et dans les mêmes proportions, de ceux qui résidaient dans une aire urbaine de moins de 25 000 habitants ou à l'inverse dans une très grande aire urbaine. Pour les franciliens, et plus largement les résidents de l'aire urbaine de Paris, la participation aux

6 Moins d'un 1 % des jeunes de la génération 2013 n'ont pas suivi de classe de sixième.

7 Selon le zonage en unités urbaines 2010 (Insee). Lorsqu'une unité urbaine est constituée de plusieurs communes, on la désigne sous le terme d'agglomération multi communale. Les communes qui la composent sont alors soit ville-centre, soit banlieue. Si une commune représente plus de 50 % de la population de l'agglomération multi communale, elle est seule ville-centre. Sinon, toutes les communes qui ont une population supérieure à 50 % de celle de la commune la plus peuplée, ainsi que cette dernière, sont villes-centres. Les communes urbaines qui ne sont pas villes-centres constituent la banlieue de l'agglomération multi communale.

8 Selon le zonage en aires urbaines 2010 (Insee).

2 2.2 Qui sont les jeunes qui participent aux concours de la fonction publique et quelles sont leurs motivations ?

concours de la fonction publique est plus faible encore : seuls 9,2 % d'entre eux se sont déjà portés candidats. Les jeunes issus de communes rurales ont quant à eux un taux de participation proche de la moyenne (10,4 %).

L'étude d'Audier (2000) mettait déjà en évidence un constat du même ordre : le fait d'habiter dans la région parisienne plutôt que dans une petite agglomération intervient négativement sur la probabilité de travailler dans la fonction publique. Elle souligne que cet apparent paradoxe peut s'interpréter en relation avec l'expansion de la FPT et de la FPH et la déconcentration de l'État, en dehors du fait que certaines administrations recrutent traditionnellement en province et dans les DROM.

Habiter dans les départements et régions d'outre-mer (DROM) augmenterait davantage encore la probabilité de participer aux concours : 18 % des primo-sortants résidant au cours de leur jeunesse dans les DROM ont présenté des concours de la fonction publique (contre 10,5 % en moyenne). Ces jeunes scolarisés dans les territoires ultra-marins représentent 6 % des candidats aux concours, soit le double de leur part parmi les non-candidats.

Si pour les jeunes originaires de métropole hors Île-de-France la participation à au moins un concours de la fonction publique au plus tard trois ans après la fin des études est dans la moyenne (10,6 % de candidats parmi ses résidents), elle se traduit différemment selon les régions. Les primo-sortants ayant débuté leur scolarité secondaire dans le nord et l'est de la France comptent davantage de candidats aux concours (12,6 %) que ceux originaires du sud et l'ouest (respectivement 9,9 % et 9,5 %). Enfin, ceux qui vivaient durant leur jeunesse à l'étranger se tournent particulièrement peu vers les concours : seuls 7,4 % d'entre eux.

Par ailleurs, les primo-sortants qui résidaient dans un quartier prioritaire de la politique de la ville (QPV)⁹ à la fin de leurs études ont une propension plus faible à se présenter à des concours. Ils sont 8,8 % à avoir déjà candidaté à un concours, contre 10,8 % parmi ceux qui ne résidaient pas en quartier prioritaire à la sortie du système éducatif.

Les jeunes dont les parents sont les plus diplômés se présentent plus souvent aux concours de la fonction publique

À l'instar des jeunes ayant grandi à l'étranger, ceux dont les deux parents sont immigrés¹⁰ se présentent également moins souvent aux concours de la fonction publique (7,6 %, contre 10,9 % parmi ceux dont aucun des deux parents n'est immigré). Parmi les primo-sortants dont seul l'un des deux parents est immigré, ceux dont le père est immigré ont le même taux de participation aux concours que ceux dont les deux parents sont immigrés (7,5 %). En revanche, ceux dont la mère est immigrée ont un taux de participation proche de ceux dont aucun parent n'est immigré (11,1 %).

Toujours relativement aux parents, les primo-sortants dont les parents sont les plus diplômés participent davantage aux concours. Ainsi, 13,2 % des jeunes dont au moins l'un de leurs parents a un niveau d'études bac +2 à bac +4 se sont déjà portés candidats aux concours de la fonction publique. Ils représentent un quart de l'ensemble des candidats (contre un cinquième des jeunes de la génération). Pour ceux dont les parents ont comme plus haut niveau d'études bac +5 ou plus, le taux de participation aux concours est relativement proche de la moyenne (10,8 %). Indépendamment du plus haut niveau de diplôme du couple parental, si le père est non diplômé ou a comme plus haut niveau d'études le brevet des collèges, le taux de participation aux concours atteint 12,2 %.

9 Les quartiers prioritaires de la politique de la ville (QPV) sont issus de la réforme de la géographie prioritaire de la politique de la ville en 2014.

10 Nés étrangers à l'étranger.

2.2 Qui sont les jeunes qui participent aux concours de la fonction publique et quelles sont leurs motivations ?

2

Corrélativement à l'effet des diplômes, les primo-sortants issus d'une famille dans laquelle les deux parents exercent la profession de cadre, ingénieur, libéral ou professeur sont relativement nombreux à passer des concours de la fonction publique. En effet, 15,2 % de ces derniers ont participé à des concours de la fonction publique. Le taux de participation diminue si seul un des deux parents est cadre, mais reste toutefois élevé (12,3 %). À l'inverse, les primo-sortants qui ont deux parents ouvriers ont un taux de participation deux fois moins élevé que ceux dont les deux parents sont cadres. Seulement 7,3 % d'entre eux participent à des concours de la fonction publique. Par ailleurs, 12,2 % des jeunes ayant deux parents employés participent à des concours. Les primo-sortants ayant au moins un parent exerçant une profession intermédiaire ont, sur l'ensemble des concours de la fonction publique, un taux de participation deux points plus élevé que la moyenne. À l'inverse, seulement 8,5 % des primo-sortants dont un seul ou les deux parents sont artisans, commerçants ou chefs d'entreprise participent à des concours de la fonction publique. La reprise du patrimoine professionnel des parents peut alors jouer pour éloigner les enfants d'une carrière de fonctionnaire. Les résultats relatifs aux enfants d'agriculteurs sont à cet égard très intéressants : si un jeune a au moins un parent agriculteur, alors son taux de participation à des concours de la fonction publique est de 13,7 %, soit significativement plus élevé que la moyenne. Mais, si ses deux parents sont agriculteurs, alors ce taux chute pour atteindre 7,1 %.

Les jeunes ayant rencontré des soucis de santé pendant les études supérieures participent davantage aux concours de la fonction publique

Les conditions objectives ou subjectives de santé semblent également avoir un lien avec la participation aux concours de la fonction publique (**Figure 2.2-5**). Les primo-sortants estimant leur état de santé en général comme très bon ou bon ont des taux de participation proches de la moyenne (respectivement 10,3 % et 10,6 %). À l'inverse, ils sont 12,6 % à avoir candidaté à au moins un des concours parmi ceux considérant leur état de santé comme mauvais.

Si les jeunes atteints d'un problème de santé durable ou d'un handicap semblent se présenter moins souvent aux concours (9,4 % d'entre eux), on note toutefois de fortes disparités au regard de la période d'apparition du problème ou handicap au cours de la scolarité. Ainsi, pour ceux ayant contracté un problème de santé avant l'entrée à l'école ou pendant les études primaires et secondaires, les taux de participation sont faibles : respectivement 8,1 % et 6,9 %. Au contraire, si le problème de santé est apparu pendant les études supérieures, alors le taux de participation atteint 16,2 %. La même tendance est observée, dans une moindre mesure, pour ceux dont le handicap est apparu après la fin des études (11,4 %).

2 2.2 Qui sont les jeunes qui participent aux concours de la fonction publique et quelles sont leurs motivations ?

Figure 2.2-5 : État de santé des jeunes selon leur participation ou non à au moins un concours de la fonction publique au plus tard trois ans après la fin de leurs études (en %)

	Taux de participation à au moins un concours (en %)	Répartition de l'ensemble des jeunes de la Génération (en %)	Écart de poids avec la répartition des jeunes de la Génération (en point de %)		Écart de poids avec la répartition des candidats (en point de %)					
			Non-candidats	Candidats	FPE*	FPE enseignants*	FPE hors enseignants*	FPT*	FPH*	
Parents immigrés										
Un parent immigré	9,3	6	0	-1	0	1	1	-1	0	
Mère immigrée	11,1	3	0	0	0	1	0	-1	1	
Père immigré	7,5	3	0	-1	1	0	1	0	-1	
Les deux parents immigrés	7,6	10	0	-3	0	-1	0	0	0	
Aucun parent immigré	10,9	84	0	4	0	1	-1	1	-1	
Plus haut niveau d'études des parents										
Aucun diplôme, brevet des collèges, certificat d'études	10,3	18	0	0	-1	-3	2	-1	1	
CAP-BEP	10,0	23	0	-1	-2	-7	1	2	5	
Baccalauréat	10,5	17	0	0	0	1	0	0	0	
Bac +2 à Bac +4	13,2	20	-1	6	1	5	-1	-1	-4	
Bac +5 ou plus	10,8	12	0	0	1	6	-2	0	-3	
Catégorie socioprofessionnelle des parents⁽¹⁾ : Au moins un parent										
Agriculteur exploitant	13,7	3	0	1	0	0	-1	0	1	
Artisan, commerçant ou chef d'entreprise	8,5	14	0	-3	0	0	0	-1	2	
Cadre ou profession intellectuelle supérieure	12,3	27	-1	5	4	13	-2	2	-10	
Profession intermédiaire	12,5	10	0	2	1	1	0	-1	-2	
Employé	11,2	52	0	4	-4	-6	-2	-2	9	
Ouvrier	9,5	27	0	-3	0	-5	2	-1	2	

Source : Enquête 2016 auprès de la Génération 2013, Céreq. Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : Ensemble des jeunes de la Génération 2013, concours permettant de devenir fonctionnaire, France entière.

* Pour toutes les répartitions de cette caractéristique, la somme des modalités n'est pas égale à 100 %. En effet, n'ont pas été mentionnées les modalités « Pas de problème de santé durable et handicap », déjà présente plus haut dans le tableau, et « N'a pas voulu dire ».

Lecture : 12,6 % des primo-sortants du système éducatif en France au cours ou à l'issue de l'année scolaire 2012-2013 ayant déclaré leur état de santé en général comme « mauvais » ont participé, au plus tard trois ans après, à au moins un concours permettant de devenir fonctionnaire. Ils représentent 7 % de ceux qui ont participé à au moins un concours de la FPH.

Les profils des candidats varient selon le versant des concours auxquels ils candidatent

La FPE réunit aux concours relativement plus d'hommes (39 % contre 33 % parmi l'ensemble des candidats). Les candidats y sont plus diplômés : 51 % sont ainsi titulaires d'un diplôme de niveau bac +5 ou plus, contre 38 % en moyenne parmi l'ensemble des candidats. Ils sont plus nombreux à avoir obtenu un baccalauréat général (68 % contre 60 %). Pour 36 % d'entre eux, au moins un de leurs parents est cadre ou exerce une profession intellectuelle supérieure, contre 32 % parmi l'ensemble des candidats.

Au sein de ce versant, la population des aspirants enseignants compte relativement plus de femmes (71 % contre 67 % parmi l'ensemble des candidats). Les candidats diplômés de niveau bac +5 ou plus y sont surreprésentés (85 % contre 38 %). Comme pour les candidats aux autres concours du versant, ceux aux concours d'enseignants ont davantage obtenu un baccalauréat général, notamment scientifique (42 % contre 25 % parmi l'ensemble des candidats) ou littéraire (28 % contre 16 %). La moitié d'entre eux ont au moins un de leurs parents titulaire d'un diplôme de niveau bac +2 ou plus, (contre 37 % de l'ensemble des candidats) et 45 % au moins un parent cadre (contre 12 %). À l'inverse, seuls 19 % des aspirants enseignants ont au moins un de leurs parents ouvrier (contre 24 % de l'ensemble des candidats). Par ailleurs, en sixième, ils résidaient un peu moins souvent que la moyenne en région parisienne (13 % contre 16 %).

2.2 Qui sont les jeunes qui participent aux concours de la fonction publique et quelles sont leurs motivations ?

La FPT compte proportionnellement aussi peu d'hommes parmi ses candidats que parmi ceux aux concours d'enseignants (28 %). Elle rassemble davantage de candidats diplômés de niveau CAP-BEP (11 % contre 5 % parmi l'ensemble des candidats, soit +6 points) et de niveau bac +2 à bac +4 (32 % contre 26 %), ainsi que de jeunes spécialisés notamment dans les services aux collectivités (8 % contre 3 %) et dans l'agriculture (6 % contre 3 %). Les bacheliers ont plus souvent privilégié la filière économique et sociale, et moins la filière scientifique. Les candidats de ce versant jugent moins souvent leur état de santé comme mauvais (2 % contre 4 %), mais ceux ayant rencontré des problèmes de santé à la naissance ou avant l'entrée à l'école y sont plus nombreux.

La FPH est le versant qui attire le plus de candidates (81 %) du fait notamment de l'importance des concours d'aide-soignant, métier particulièrement féminisé. Les candidats de plus haut niveau de diplôme bac à bac +4 y sont surreprésentés (74 % contre 52 % parmi l'ensemble des candidats, soit +22 points) ainsi que les moins diplômés, à l'inverse des candidats de niveau bac +5 (4 % contre 32 %). Assez logiquement, les candidats de ce versant ont plus souvent obtenu un diplôme relevant des métiers de la santé (37 % contre 11 %). Ils sont également un peu plus fréquemment titulaires d'un baccalauréat technologique (25 % contre 15 %), mais moins d'un baccalauréat général que la moyenne (43 % contre 60 %). Leur état de santé est relativement plus souvent jugé comme mauvais (7 % contre 4 %) et leurs problèmes de santé sont davantage apparus après la fin de leurs études.

Enfin, pour 64 % d'entre eux, au moins un de leurs parents est employé contre 55 % de l'ensemble des candidats, et à l'inverse seuls 22 % ont au moins un parent cadre contre 32 % de l'ensemble.

La modélisation des déterminants de la participation à au moins un concours de la fonction publique confirme globalement l'analyse des taux de participation

Pour des raisons sociologiques, le niveau de diplôme des jeunes sortant du système éducatif est lié à celui de leurs parents. Il en est de même de nombreuses des qualités décrites qui sont souvent corrélées entre elles. Dès lors, afin d'éliminer les effets de structure et liens entre les différentes caractéristiques, une analyse multivariée¹¹ a été conduite. Elle permet d'affiner les statistiques descriptives précédentes et dégager les effets propres de chacune des différentes caractéristiques étudiées.

Toutes choses égales par ailleurs, la probabilité de candidater à au moins un concours de la fonction publique augmente fortement avec le niveau de diplôme du jeune

La prédominance des femmes parmi l'ensemble des candidats aux concours de la fonction publique déjà soulignée dans l'analyse des caractéristiques sociodémographiques des primo-sortants se confirme dans l'analyse économétrique. Même corrigé des effets de structure, le simple fait d'être une femme augmente la probabilité de participer à au moins un concours de la fonction publique de 2,4 points par rapport à un homme.

Toutes choses égales par ailleurs, on retrouve que plus les jeunes sont diplômés, plus ils sont enclins à candidater aux concours de la fonction publique. Ainsi, par rapport à un titulaire d'un diplôme de niveau baccalauréat, ne pas avoir de diplôme ou être diplômé d'un CAP-BEP diminue la probabilité de passer un concours respectivement de 5,3 et 4,5 points. Au contraire, *ceteris paribus*, être titulaire d'un diplôme de niveau bac +5 l'augmente de 11,0 points et même de 20,4 points pour les détenteurs d'un doctorat.

¹¹ La régression logistique permet d'étudier l'effet sur une variable d'intérêt de variables de contrôles indépendamment les uns des autres. On parle de raisonnement « toutes choses égales par ailleurs ». L'interprétation causale des estimations des liens entre les variables explicatives et la variable d'intérêt n'est assurée que sous certaines hypothèses. Dans le cadre de cette étude, une régression logistique a été réalisée pour étudier la probabilité des jeunes de la Génération 2013 de participer à au moins un concours de la fonction publique au plus tard trois ans après leur sortie du système éducatif. La spécification retenue intègre les variables de contrôles suivantes : sexe, plus haut diplôme obtenu, spécialité du plus haut diplôme, région de résidence en sixième, parents immigrés ou non, plus haut diplôme des parents et catégorie socio-professionnelle des parents.

2 2.2 Qui sont les jeunes qui participent aux concours de la fonction publique et quelles sont leurs motivations ?

De même, la hiérarchie des taux de participation aux concours observée selon la spécialité du plus haut diplôme des jeunes est globalement conservée. Toutes choses égales par ailleurs, ce sont les jeunes spécialisés dans les métiers de la production et de l'industrie qui candidatent le moins aux concours, à l'inverse de ceux spécialisés dans les « services aux personnes hors santé » et les « sciences humaines et droit » qui ont les probabilités les plus élevées de candidater (respectivement +15,2 et +12,7 points). Avoir un diplôme en « lettres et arts » accroît la probabilité de se présenter à un concours de 10,8 points, en « mathématiques et sciences » de 8,3 points et dans le domaine de la santé de 6,8 points.

Toutes choses égales par ailleurs, le fait d'avoir vécu au cours de sa jeunesse dans les DROM joue fortement sur la probabilité de candidater à un concours de la fonction publique : elle augmente de 9,4 points par rapport à un jeune originaire d'une aire urbaine de taille moyenne en métropole. Ces derniers sont ceux qui ont, en métropole, la plus forte propension à passer des concours : 1,5 point de plus que ceux ayant grandi à Paris et 1,7 point de plus dans le reste de la métropole. De plus, toutes choses égales par ailleurs, les jeunes ayant grandi à l'étranger passent particulièrement peu de concours.

Figure 2.2-6 : Modélisation des déterminants de la participation à au moins un concours de la fonction publique : effets marginaux des caractéristiques individuelles sur la probabilité de candidater (en points et probabilité de la situation de référence en %)

	Effet marginal
Probabilité de la situation de référence en %	4,2 %
Sexe	
Femme	2,4 ***
Homme	<i>réf.</i>
Plus haut diplôme⁽¹⁾	
Aucun diplôme	-5,3 ***
CAP-BEP	-4,5 ***
Baccalauréat	<i>réf.</i>
Bac +2 à Bac +4	1,9 ***
Bac +5	11,0 ***
Doctorat	20,4 ***
Spécialité du plus haut diplôme⁽²⁾	
Mathématiques et sciences	8,3 ***
Sciences humaines et droit	12,7 ***
Lettres et arts	10,8 ***
Production et industrie	<i>réf.</i>
Échanges et gestion	n.s.
Communication et information	1,8 ***
Santé	6,8 ***
Services aux personnes hors santé	15,2 ***
Services à la collectivité	12,5 ***
Inconnue ou formations générales	4,1 ***
Lieu de résidence⁽³⁾ - Aires urbaines	
Moins de 25 000 habitants et hors aire urbaine	-1,7 ***
De 25 000 à moins de 500 000 habitants	<i>réf.</i>
De 500 000 à moins de 1 000 000 habitants	-1,7 ***
Aire urbaine de Paris	-1,5 ***
DROM	9,4 ***
Étranger	-4,3 ***
Inconnu ou n'a pas suivi de sixième	-5,9 *
Parents immigrés	

2.2 Qui sont les jeunes qui participent aux concours de la fonction publique et quelles sont leurs motivations ?

Seule la mère immigrée	2,3 **
Seul le père immigré	-2,5 **
Les deux parents immigrés	-1,6 **
Aucun parent immigré	réf.
Plus haut niveau d'études des parents	
Aucun diplôme, brevet des collèges, certificat d'études	1,1 *
CAP-BEP	réf.
Baccalauréat	n.s.
Bac +2 à Bac +4	-1,3 **
Bac +5 ou plus	-4,3 ***
Inconnu	-2,0 ***
Catégorie socioprofessionnelle du père	
Agriculteur exploitant	n.s.
Artisan, commerçant ou chef d'entreprise	-3,4 ***
Cadre ou profession intellectuelle supérieure	n.s.
Profession intermédiaire	n.s.
Employé	n.s.
Ouvrier	réf.
Sans activité professionnelle ou inconnue	-1,9 ***
Catégorie socioprofessionnelle de la mère	
Agriculteur exploitant	4,0 **
Artisan, commerçant ou chef d'entreprise	n.s.
Cadre ou profession intellectuelle supérieure	n.s.
Profession intermédiaire	n.s.
Employé	1,5 **
Ouvrier	réf.
Sans activité professionnelle ou inconnue	n.s.

Source : Enquête 2016 auprès de la Génération 2013, Céreq. Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : Ensemble des jeunes de la Génération 2013, concours permettant de devenir fonctionnaire, France entière.

*** : significatif au seuil de 1% ; ** : significatif au seuil de 5% ; * : significatif au seuil de 10% ; n.s. : non significatif au seuil de 10%.

Note : La modélisation sous-jacente correspond à une régression logistique. Les effets marginaux de participation à au moins un concours de la fonction publique sont calculés par rapport à la situation de référence (réf.).

(1) Il s'agit du plus haut diplôme obtenu à la sortie du système éducatif.

(2) La spécialité de formation du plus haut diplôme obtenu s'appuie sur la nomenclature des spécialités de formation (NSF, Insee). La modalité « Production et industrie » regroupe les spécialités de formation suivantes : « spécialités pluri-technologiques de production et transformations », « agriculture, pêche, forêt et espaces verts », « génie civil, construction et bois » et « mécanique, électricité et électronique ».

(3) Le lieu de résidence retenu est celui de la commune de résidence en sixième.

Lecture : Pour chaque modalité, le modèle illustre les différences de probabilité par rapport à la situation de la référence. La probabilité de participer à au moins un concours de la fonction publique au plus tard trois ans après la fin de ses études pour la personne de référence (un homme, titulaire d'un baccalauréat, spécialisé dans les métiers de la production, ayant résidé durant sa jeunesse dans une aire urbaine comptant entre 25 000 et 500 000 habitants, dont les parents ne sont pas immigrés, ont comme plus haut niveau d'études un CAP-BEP et sont ouvriers) est de 4,2 %. Toutes choses égales par ailleurs, détenir un diplôme de niveau bac +5 augmente cette probabilité de 11 points.

Toutes choses égales par ailleurs, la probabilité de présenter des concours de la fonction publique diminue avec le niveau de diplôme des parents

Il n'est malheureusement pas possible de connaître le statut professionnel - indépendant, salarié, fonctionnaire - ou le type d'emploi - public ou privé - des parents dans l'enquête. C'est la raison pour laquelle les données sur les parents se limitent ici à la catégorie socioprofessionnelle, au diplôme et au fait d'être immigré ou non.

En se limitant à ces données, toutes choses égales par ailleurs, avoir ses deux parents immigrés ou seul le père diminue la probabilité de candidater à un concours de la fonction publique, respectivement de 1,6 ou 2,5 points par rapport à un jeune dont aucun des parents n'est immigré. En revanche, lorsque seule la mère est immigrée, on retrouve une propension plus forte à participer aux concours (+2,3 points par rapport à un jeune dont aucun des parents n'est immigré).

2 2.2 Qui sont les jeunes qui participent aux concours de la fonction publique et quelles sont leurs motivations ?

Une fois les effets de structure éliminés, et notamment le lien entre niveau de diplôme des parents et des enfants, le niveau de diplôme des parents ne joue pas de la même façon que celui des primo-sortants : la probabilité de participer à au moins un concours de la fonction publique diminue en effet avec le niveau de diplôme des parents. Le fait d'avoir des parents non-diplômés ou de niveau brevet des collèges augmente ainsi de 1,1 point la probabilité de passer à un concours par rapport au fait d'avoir des parents dont le plus haut diplôme est le CAP-BEP, et à l'inverse, avoir des parents de niveau bac +2 à bac +4 ou de niveau bac +5 ou plus la diminue, respectivement de 1,3 et de 4,3 points.

Enfin, la profession des parents ne joue un rôle significatif que dans certains cas. Ainsi, par exemple, avoir un parent « cadre ou profession intellectuelle supérieure » n'influence pas significativement la probabilité de passer un concours de la fonction publique. Par contre, avoir une mère agricultrice exploitante ou bien employée augmente cette probabilité respectivement de 4,0 et 1,5 points par rapport au fait d'avoir une mère ouvrière, et avoir un père exerçant la profession d'artisan, commerçant ou chef d'entreprise la diminue de 3,4 points par rapport au fait d'avoir un père ouvrier.

Une classification des candidats aux concours de la fonction publique selon leurs motivations

Dans le cadre du module « Concours et attractivité de la fonction publique » de l'enquête, chaque primo-sortant candidat était invité à renseigner ses motivations concernant un concours sélectionné aléatoirement parmi les cinq derniers présentés. Il avait la possibilité de choisir plusieurs motifs de participation parmi ceux qui lui étaient proposés et également d'en ajouter.

Plus de neuf candidats sur dix ont mis en avant l'intérêt du métier, les trois quarts l'intérêt pour le service public et l'action publique, 69 % la sécurité de l'emploi et, dans des proportions similaires, les perspectives ultérieures (concours internes, mobilité géographique...). D'autres motivations moins fréquentes ont également été retenues, comme le niveau de salaire jugé attractif par 35 % des candidats, le fait d'avoir des difficultés à trouver un emploi dans le secteur privé (par 21 % d'entre eux), ne pas être trop éloigné de son lieu de résidence (par 16 % d'entre eux) ou encore parce que le concours était mutualisé avec un autre concours que le candidat passait (par 5 % d'entre eux).

D'autres études ont déjà porté sur les motivations des candidats aux concours de la fonction publique, et notamment celle de Meurs et Audier (2004) qui déterminent sur des concours spécifiques de la fonction publique d'État une hiérarchie des motivations des candidats. Ainsi, pour les étudiants inscrits en 2003 dans des instituts de préparation à l'administration générale (IPAG), qui constituent le « vivier » des candidats aux concours administratifs de catégories A et B, l'intérêt du métier figure en première position, suivi de la sécurité de l'emploi puis du choix du service public, des conditions de travail et de la rémunération. Les auteurs ont également interrogé les candidats au concours de conseiller d'insertion et de probation en 2003-2004, et 74 % d'entre eux placent également en tête l'intérêt pour le métier, 13 % le goût pour le service public et seulement 5 % le montant de la rémunération. Enfin, au concours de surveillant pénitentiaire en 2003-2004, 56 % des candidats classent également en première position l'intérêt pour le métier, 22 % la rémunération et 16 % le service public. La rémunération est ainsi plus souvent un critère important pour ce corps, ce qui s'explique par le fait qu'il s'agit d'un corps de catégorie C, et que moins le salaire est élevé plus la rémunération se rapproche d'une nécessité de subsistance.

L'apparente différence entre les résultats observés et ceux de Meurs et Audier (2004) ne doit pas laisser penser à une opposition. En effet, leur étude porte sur quelques concours de la fonction publique et hiérarchise les critères de motivation qui ne sont ici que cités sans classement. Par ailleurs, le contexte économique a évolué avec la crise économique qui a débuté en 2008, laquelle pourrait justifier une crainte plus forte de perdre son emploi.

2.2 Qui sont les jeunes qui participent aux concours de la fonction publique et quelles sont leurs motivations ?

2

Une typologie des primo-sortants candidats en fonction de leurs motivations à se présenter aux concours de la fonction publique a été réalisée en s'appuyant sur une classification ascendante hiérarchique, qui permet, à partir d'une analyse des correspondances multiples, de capter les principales corrélations et oppositions entre motivations.

Trois groupes homogènes de candidats ont ainsi été constitués :

- ceux qui ont une vocation pour le métier et sont relativement désintéressés par la rémunération (51 % de l'ensemble des candidats),
- ceux qui marquent un intérêt pour le service public ainsi que pour le statut de fonctionnaire (37 %),
- ceux qui candidatent pour devenir fonctionnaire par défaut (12 %).

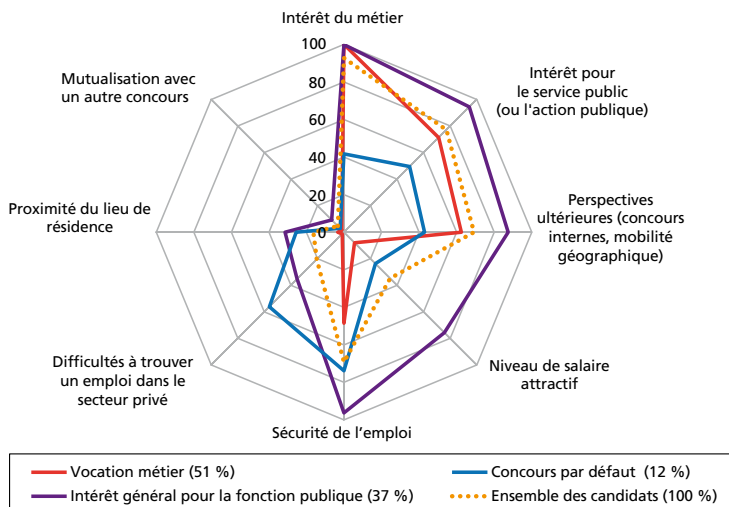
Pour certains métiers spécifiques, les motivations peuvent ne pas figurer dans la liste assez générale proposée dans l'enquête. C'est notamment le cas pour les métiers de la police nationale dont les motivations ont été étudiées par Pruvost et Roharic (2011) qui réalisent une typologie des motivations à partir d'une enquête conduite auprès d'un échantillon de policiers de tous grades et de toutes directions. Ils identifient quatre classes : les « Réalistes » (39 % de l'échantillon) motivés essentiellement par la rémunération et la sécurité de l'emploi, les « Aventuriers » (31 %) intéressés par un métier qui bouge et hors du commun, les « Missionnaires » (19 %) qui veulent faire respecter la loi et exercer un métier de contact et utile, et enfin les « Rigoristes » (10 %) motivés par le commandement et séduits par le respect qu'inspirent les policiers.

Le groupe « Vocation métier » rassemble plus d'aspirants enseignants et de candidats qui travaillent déjà dans la fonction publique trois ans après la fin de leurs études

La classe « Vocation métier » correspond à des primo-sortants candidats marquant un intérêt pour le métier (100 % des candidats de la classe). En revanche, ils ne mettent absolument pas en avant le niveau de rémunération (8 %), les difficultés pour trouver un emploi dans le privé (1%) ou la proximité géographique de l'emploi (3 %). Enfin, ils sont relativement peu sensibles à la sécurité de l'emploi (49 %).

2 2.2 Qui sont les jeunes qui participent aux concours de la fonction publique et quelles sont leurs motivations ?

Figure 2.2-7 : Motivations des jeunes ayant participé à un concours de la fonction publique selon les groupes de motivation (en %)



Source : Enquête 2016 auprès de la Génération 2013, Céreq. Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : Ensemble des jeunes de la Génération 2013 candidats à au moins un concours permettant de devenir fonctionnaire, France entière.
Lecture : Parmi les primo-sortants du système éducatif en 2012-2013 ayant participé à un concours de la fonction publique par « Intérêt général pour la fonction publique » (soit 37 % des candidats), 96 % déclarent la « sécurité de l'emploi » comme source de motivation à la participation. En moyenne, parmi l'ensemble des primo-sortants candidats, ils sont 69 % à indiquer ce motif de participation.

Les jeunes qui ont passé des concours d'enseignants y sont surreprésentés (35 % du groupe contre 26 % parmi l'ensemble des candidats), et dans une moindre mesure les candidats aux autres concours de catégorie A (24 % contre 22 %), à l'inverse de ceux ayant présenté des concours de catégorie C (20 % contre 27 %) (Annexe 1). Les candidats de ce groupe ont ainsi logiquement plus fréquemment un diplôme de niveau bac +5 ou un doctorat (45 % contre 39 %), et au moins un parent cadre, ingénieur, profession libérale ou professeur (37 % contre 32 %). Ils ont aussi plus souvent obtenu un baccalauréat général économique et social (21 % contre 18 %) ou scientifique (29 % contre 26 %). Ceux ayant résidé durant leur jeunesse dans les DROM sont relativement moins présents (2 % contre 6 %).

En termes de trajectoire professionnelle, les candidats qui ont connu des périodes de chômage durant les trois années qui ont suivi la fin de leurs études sont sous-représentés dans ce groupe, au contraire de ceux qui ont connu un accès immédiat et durable à l'emploi (64 % contre 58 %). Enfin, parmi ceux qui sont en emploi à la date de l'enquête, ils sont relativement plus nombreux à être fonctionnaires (36 % contre 33 % parmi l'ensemble des candidats actifs occupés) et à travailler au sein de l'Éducation nationale (31 % contre 27 %) ou dans les hôpitaux, et moins dans le secteur privé (30 % contre 35 %).

Le fait que deux tiers des candidats aux concours d'enseignants soient dans le groupe « Vocation métier » met en évidence une part de vocation plus forte pour ces jeunes. Ce résultat fait écho à d'autres études en France et à l'étranger recensées par Berger et Ascoli (2011), généralement sur le champ des agents en activité et donc restreint aux candidats ayant réussi les concours. Par exemple, en France à partir d'une base de 955 professeurs, Périer (2004) a construit une typologie des enseignants du secondaire selon le rapport au métier. Il en ressort qu'un tiers d'entre eux sont enseignants par vocation avec une surreprésentation des enseignants de lettres, langues vivantes et sport, en cohérence avec Postic (1990) qui en dénombre autant en 1990 (36 %) et souligne que cette part s'est érodée depuis 1976 (84 %) en particulier dans les

2.2 Qui sont les jeunes qui participent aux concours de la fonction publique et quelles sont leurs motivations ?

filières scientifiques. Au-delà de la vocation, les motivations plus tardives sont la passion pour la discipline enseignée (18 %), analysée également par Deauvieu (2005) à partir d'entretiens biographiques auprès de professeurs stagiaires agrégés et certifiés, et le désir d'enseigner (8 %). Puis un groupe est constitué de ceux qui souhaitaient bénéficier de la sécurité de l'emploi, des vacances et de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée qu'offre le métier d'enseignant (15 %). Enfin, le dernier groupe identifié correspond aux individus devenus enseignants sans véritable motivation, simplement guidés par les circonstances et les événements (26 %).

Les candidats aux concours de catégories B et C, ceux originaires des DROM et les employés trois ans après la fin de leurs études sont surreprésentés dans le groupe « Intérêt général pour la fonction publique »

L'ensemble « Intérêt général pour la fonction publique » est composé de candidats qui sont tout autant intéressés par les métiers (100 % des primo-sortants du groupe), mais davantage par le service public et l'action publique que le précédent groupe (94 % contre 71 %). Ils sont également très généralement motivés par des considérations économiques comme la rémunération (76 %), la sécurité de l'emploi (96 %), les perspectives ultérieures (87 %) et les difficultés à trouver un emploi dans le secteur privé (35 %), mais aussi relativement plus souvent par des considérations géographiques de proximité domicile-travail (31 %).

Les aspirants enseignants y sont sous-représentés (19 % du groupe contre 26 % parmi l'ensemble des candidats), à l'inverse des candidats aux concours de catégories B et C (respectivement 29 % et 32 %, contre 24 % et 27 % parmi l'ensemble des candidats). Les jeunes qui composent cette classe sont relativement plus souvent de niveau bac (30 % contre 26 %) et bac +2 à bac +4 (31 % contre 26 %), avec des parents sans aucun diplôme ou diplômés d'un brevet des collèges (23 % contre 18 %) et ouvriers. Les titulaires d'un baccalauréat professionnel (16 % contre 13 %) ou technologique (19 % contre 15 %) sont plus fréquents dans cette classe, au contraire des titulaires d'un baccalauréat scientifique (22 % contre 26 %). Enfin, ce groupe rassemble relativement plus de candidats ayant grandi durant leur jeunesse dans les DROM (10 % contre 6 %) et dans une moindre mesure dans les aires urbaines de taille moyenne (46 % contre 41 %).

Les trajectoires professionnelles des primo-sortants de ce groupe comportent plus souvent au moins une période de chômage. Parmi ceux qui sont en emploi au moment de l'enquête, les salariés du privé sont relativement plus nombreux que la moyenne (40 % contre 35 % parmi l'ensemble des candidats en emploi trois ans après la fin des études) ainsi que les intérimaires (7 % contre 4 %), mais 32 % sont néanmoins devenus fonctionnaires, soit une proportion très proche de la moyenne (33 %). En termes de catégorie socioprofessionnelle, les employés et employés qualifiés y sont surreprésentés (respectivement 29 % et 21 %, contre 25 % et 16 %).

Le groupe « Concours par défaut » réunit les candidats aux concours de catégorie C, les moins diplômés issus de familles précaires et ceux encore en CDD trois ans après la fin de leurs études

Enfin, la classe que l'on qualifiera de « Concours par défaut » rassemble des candidats qui sont relativement moins souvent intéressés par le métier (42 %) et le service public (49 %) et passent plus fréquemment un concours en raison de difficultés pour trouver un emploi dans le privé (56 %). Par ailleurs, ils sont relativement moins nombreux à avoir candidaté pour l'attractivité des salaires (24 %) ou les perspectives ultérieures (43 %).

Ce groupe réunit relativement plus d'hommes (38 % contre 33 % parmi l'ensemble des candidats), une part de candidats à des corps de catégorie C nettement plus importante que les autres (44 % contre 27 %), et à l'inverse peu de candidats aux concours de catégorie A (32 % contre 48 %). Les candidatures portent relativement plus souvent sur la FPT (24 % contre 18 %) et moins sur la FPH (20 % contre 23 %). Les primo-sortants non diplômés ou diplômés d'un CAP-BEP y sont surreprésentés (17 % contre 9 %), à l'inverse des diplômés de l'enseignement supérieur.

2 2.2 Qui sont les jeunes qui participent aux concours de la fonction publique et quelles sont leurs motivations ?

Quand ils sont titulaires d'un baccalauréat, il s'agit plus rarement que la moyenne d'un baccalauréat général économique et social (12 % contre 18 %) ou littéraire (14 % contre 12 %), mais plus souvent d'un baccalauréat professionnel (15 % contre 13 %). Les candidats qui résidaient au début de leur scolarité secondaire en région parisienne y sont relativement plus présents (19 % contre 16 %), tout comme ceux qui habitaient en centre-ville (38 % contre 34 %) et en banlieue (38 % contre 35 %). Durant leur dernière année d'études, ils ont également plus souvent vécu dans un quartier prioritaire de la politique de la ville (12 % contre 9 %). Enfin, ceux déclarant un problème de santé durable ou un handicap y sont surreprésentés (20 % contre 16 %).

En termes de trajectoire professionnelle, comme pour le groupe précédent, ces jeunes ont souvent connu au moins une période de chômage au cours des trois années qui ont suivi la fin de leurs études. Ceux qui ont eu un accès progressif à l'emploi après le chômage y sont notamment nettement surreprésentés (13 % contre 7 %). Au moment de l'enquête, les jeunes en emploi travaillent relativement plus dans le secteur privé (43 % contre 35 % parmi l'ensemble des candidats en emploi en 2016), sont davantage en contrat aidé (12 % contre 8 %), en contrat à durée déterminée (34 % contre 28 %) ou non-salariés (5 % contre 2 %), et relativement moins fonctionnaires (21 % contre 33 %). Leurs parents sont par ailleurs plus fréquemment que la moyenne en situation de chômage, notamment leur père (18 % contre 9 % parmi l'ensemble des candidats) et non diplômés ou titulaires d'un brevet des collèges (25 % contre 18 %).

Une classification des jeunes n'ayant jamais passé de concours de la fonction publique au regard de leurs motifs de non-participation

Le module « Concours et attractivité de la fonction publique » de l'enquête pose également des questions inédites sur les raisons de non-candidature aux concours pour devenir fonctionnaire. Ainsi, pour la première fois, il est possible de connaître les motivations des personnes ne se présentant pas aux concours de la fonction publique. Plusieurs motifs leur étaient proposés, ils pouvaient en choisir plusieurs et en ajouter.

La raison de non-participation la plus fréquemment citée est le fait d'être en emploi dès la fin des études (48 % des non-candidats l'indiquent), suivi par l'absence d'intérêt pour le service public (41 %), les concours jugés trop sélectifs (21 %), le fait de ne pas être suffisamment diplômé pour les concours visés (17 %) et, dans des proportions similaires, de considérer les salaires comme pas assez attractifs, d'avoir une mauvaise image de la fonction publique (12 %), ou encore l'absence à proximité du lieu de résidence de concours organisé (11 %) ou de poste de fonctionnaire (9 %). Enfin, quelques rares non-candidats déclarent n'avoir jamais pensé à passer de concours (4 %) ou être en manque d'informations pratiques sur les concours de la fonction publique (2 %).

De même que pour les motivations des candidats, une classification a été mise en œuvre afin de constituer, parmi ceux qui n'ont jamais candidaté à un concours de la fonction publique, des groupes homogènes quant à leurs raisons de non-participation.

Quatre groupes homogènes de non-candidats ont ainsi été constitués :

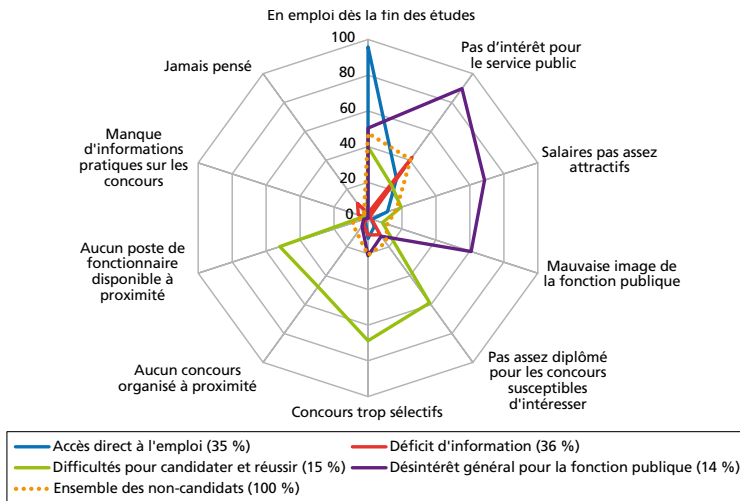
- ceux ayant connu un accès direct à l'emploi (35 % de l'ensemble des non-candidats),
- ceux qui apparaissent plus fréquemment en déficit d'information sur les concours (36 %),
- ceux qui mettent en avant les difficultés pour candidater et réussir (15 %),
- ceux qui ont une mauvaise image générale de la fonction publique et des rémunérations des fonctionnaires (14 %).

Le groupe « Accès direct à l'emploi » compte peu de jeunes sans diplôme et davantage de diplômés du supérieur

La classe « Accès direct à l'emploi » rassemble presque exclusivement des jeunes qui n'ont pas candidaté aux concours de la fonction publique du fait qu'ils déclarent avoir trouvé un emploi dès la fin de leurs études (97 % de la classe contre 48 % parmi l'ensemble des non-candidats) (Figure 8). Tous les autres motifs de non-candidature sont moins fréquemment cités que la moyenne, en particulier la mauvaise image de la fonction publique (2 % contre 12 %).

2.2 Qui sont les jeunes qui participent aux concours de la fonction publique et quelles sont leurs motivations ?

Figure 2.2-8 : Principales raisons de non-participation à un concours de la fonction publique selon les groupes de motifs (en %)



Source : Enquête 2016 auprès de la Génération 2013, Céreq. Traitement DGAFF - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : Ensemble des jeunes de la Génération 2013 non-candidats aux concours permettant de devenir fonctionnaire, France entière.

Lecture : Parmi les primo-sortants du système éducatif en 2012-2013 n'ayant jamais participé à un concours par « Désintérêt général pour la fonction publique » (soit 14 % des non-candidats), 61 % déclarent leur « mauvaise image de la fonction publique » comme raison de non-participation. En moyenne, parmi l'ensemble des non-candidats, ils sont 12 % à indiquer ce motif de non-participation.

Il ressort de l'analyse de la trajectoire professionnelle des primo-sortants de ce groupe que 67 % d'entre eux ont eu un accès immédiat et durable à l'emploi, alors qu'en moyenne 45 % de l'ensemble des non-candidats sont dans ce cas. Trois ans après la fin de leurs études, 84 % des jeunes de la classe sont en situation d'emploi (contre 70 % parmi l'ensemble des non-candidats et 78 % parmi les candidats), et 62 % de ces derniers sont en contrat à durée indéterminée (contre 54 % parmi l'ensemble des non-candidats en emploi).

Les diplômés du supérieur y sont surreprésentés (32 % de bac +2 à bac +4 et 17 % de bac +5, contre respectivement 25 % et 15 % parmi l'ensemble des non-candidats), à l'inverse de ceux qui n'ont aucun diplôme (8 % contre 15 %). Les non-candidats de ce groupe ont plus fréquemment obtenu un baccalauréat général scientifique (22 % contre 18 %) ou technologique (19 % contre 16 %). Par ailleurs, ils sont moins nombreux que la moyenne à avoir résidé dans un quartier prioritaire de la politique de la ville durant leur dernière année d'études (8 % contre 10 %) et déclarent moins souvent un problème de santé durable ou un handicap (15 % contre 18 %).

Relativement plus de non-diplômés, de chômeurs et de jeunes en reprises d'études trois ans après la fin de leurs études dans le groupe « Déficit d'information »

La seconde classe mise en évidence, dénommée « Déficit d'information », est notamment plus souvent composée de jeunes qui n'ont pas candidaté à des concours de la fonction publique parce qu'ils n'y ont tout simplement pas pensé (10 % contre moins de 1 % dans les autres groupes) ou par manque d'informations pratiques sur les concours de la fonction publique (6 % contre 2 % parmi l'ensemble des non-candidats). Les autres motifs de non-participation sont très rarement mis en avant.

Les jeunes non-diplômés sont surreprésentés dans ce groupe (20 % contre 15 % parmi l'ensemble des non-candidats), à l'inverse des diplômés du supérieur (35 % contre 42 %). S'ils ont obtenu le baccalauréat, les non-candidats du groupe ont plus rarement un baccalauréat scientifique (14 %

2 2.2 Qui sont les jeunes qui participent aux concours de la fonction publique et quelles sont leurs motivations ?

contre 18 %), mais plus souvent un baccalauréat littéraire (8 % contre 6 %). Ils sont relativement plus nombreux à avoir résidé dans un quartier prioritaire de la politique de la ville au cours de leur dernière année d'études (13 % contre 10 %). Ils sont également plus fréquemment que la moyenne issus de l'immigration : 19 % ont au moins un parent immigré, contre 16 % de l'ensemble des non-candidats.

En termes d'insertion professionnelle, cette classe rassemble des primo-sortants pour lesquels l'accès à l'emploi durable a été plus souvent compliqué que pour les jeunes composant la classe précédente. Ainsi, 71 % de l'ensemble des non-candidats en inactivité durable depuis leur sortie de formation initiale sont dans cette classe, qui regroupe également 60 % des non-candidats en situation de chômage durable ou récurrent. Cette classe compte également un peu plus de la moitié des jeunes ayant connu un accès progressif à l'emploi après une période d'inactivité ou de chômage. Enfin, les primo-sortants qui ont eu des périodes récurrentes de reprise d'études ou de formation y sont surreprésentés (16 % contre 10 % de l'ensemble des non-candidats). Au moment de l'enquête, ils sont d'ailleurs plus fréquemment que la moyenne

Les moins diplômés, les jeunes originaires des DROM et les chômeurs trois ans après la fin de leurs études sont surreprésentés dans le groupe « Difficultés pour candidater et réussir »

La troisième classe « Difficultés pour candidater et réussir » rassemble d'une part ceux qui n'ont pas participé à un concours de la fonction publique pour des raisons d'ordre plutôt géographique telles que le défaut d'organisation de sessions de concours (48 %) ou bien l'absence de postes de fonctionnaires (52 %) à proximité de leur lieu de résidence, et d'autre part, ceux qui invoquent des raisons liées à leurs compétences : ils considèrent les concours qui les intéressent comme trop sélectifs (69 %) ou n'ont pas les diplômes suffisants pour y accéder (59 %).

D'un point de vue socioprofessionnel, les primo-sortants qui composent cette classe sont relativement proches de ceux de la classe « Déficit d'information », avec toutefois quelques divergences. Elle réunit ainsi relativement plus de jeunes peu ou pas diplômés (26 % sans diplôme et 22 % de niveau CAP-BEP, contre respectivement 15 % et 14 % parmi l'ensemble des non-candidats), et moins de diplômés du supérieur (22 % contre 42 %). Comme pour la classe précédente, les jeunes qui résidaient dans un quartier prioritaire de la politique de la ville au moment de leur sortie du système éducatif y sont relativement plus nombreux que la moyenne (13 % contre 10 %). Les jeunes qui ont vécu durant leur jeunesse dans les DROM sont surreprésentés dans cette classe (6 % contre 3 %), tout comme ceux qui résidaient dans une aire urbaine de moins de 25 000 habitants (26 % contre 22 %), à l'inverse de ceux originaires d'Île-de-France (15 % contre 18 %). Ils qualifient minoritairement leur état de santé de « très bon » (45 % contre 51 % en moyenne). Enfin, les jeunes de cette classe sont plus fréquemment issus d'un milieu ouvrier que la moyenne : 35 % d'entre eux ont au moins un de leurs parents ouvrier (soit 8 points de plus que parmi l'ensemble des non-candidats) et 12 % leurs deux parents ouvriers (soit 4 points de plus). Leurs parents sont d'ailleurs relativement moins diplômés : 26 % sans diplôme et 22 % de niveau CAP-BEP, contre respectivement 15 % et 14 % parmi l'ensemble des non-candidats.

Comme pour la classe « Déficit d'information », les jeunes de ce groupe sont particulièrement touchés par le chômage. Ainsi, depuis leur sortie du système éducatif, ils sont relativement plus souvent confrontés à un chômage durable ou récurrent (16 % contre 10 % de l'ensemble des non-candidats), ou ont davantage vécu un accès progressif à l'emploi après une première période de chômage (12 % contre 8 %). Trois ans après la fin de leurs études, 27 % des jeunes de la classe sont au chômage (contre 18 % de l'ensemble des non-candidats). Parmi ceux qui sont en revanche en emploi à cette date, 43 % sont en contrat à durée déterminée ou en contrat aidé (contre 30 % de l'ensemble des non-candidats en emploi à la date de l'enquête).

2.2 Qui sont les jeunes qui participent aux concours de la fonction publique et quelles sont leurs motivations ?

Les jeunes du groupe « Désintéressé général pour la fonction publique » sont plutôt diplômés d'un bac +5, originaires de région parisienne et leurs parents plus souvent cadres

Enfin, la quatrième et dernière classe de non-candidats regroupe les jeunes qui, bien que pas nécessairement en emploi rapidement, ne sont pas attirés par la fonction publique. On les qualifie ici de « Désintéressé général pour la fonction publique » : ils en ont une mauvaise image (61 %), n'ont pas d'intérêt pour le service public (90 %) et ne trouvent pas les salaires assez attractifs (69 %).

Contrairement aux trois premières classes relativement paritaires, cette dernière est plus majoritairement composée d'hommes (58 % contre 51 % parmi l'ensemble des non-candidats).

Les jeunes de niveau bac +5 y sont surreprésentés (29 % contre 15 %) et les diplômés de niveau bac +2 à bac +4 y sont un peu plus nombreux (28 % contre 25 %). Les primo-sortants de cette classe ont plus fréquemment choisi les filières générales au baccalauréat, notamment scientifique (27 % contre 18 %) ou économique et social (14 % contre 10 %). Ce groupe rassemble relativement plus souvent des jeunes ayant vécu au début de leur scolarité secondaire en Ile-de-France (24 % contre 18 % parmi l'ensemble des non-candidats). Leurs parents sont relativement plus diplômés que la moyenne : 24 % d'entre eux ont des parents diplômés de niveau bac +2 à bac +4 (contre 19 % dans l'ensemble des non-candidats) et 18 % de niveau bac +5 ou plus (contre 12 %). Enfin, sont également surreprésentés dans cette classe les jeunes qui ont au moins l'un de leurs parents « cadre ou profession intellectuelle supérieure » (37 % contre 27 %) ou « artisan, commerçant ou chef d'entreprise » (19 % contre 14 %).

De manière similaire à la classe « Accès direct à l'emploi », celle-ci regroupe des primo-sortants qui ont en majorité connu un accès immédiat et durable à l'emploi (57 % contre 45 % pour l'ensemble des non-candidats). Parmi les jeunes de la classe en emploi au moment de l'enquête, soit 77 % d'entre eux, 64 % sont en contrat à durée indéterminée (contre 54 % parmi l'ensemble des non-candidats en emploi), et 90 % travaillent dans le secteur privé (contre 79 %). Ils sont également relativement plus nombreux à être ingénieurs ou cadres techniques (14 % contre 10 % parmi l'ensemble des non-candidats en emploi) et, à l'inverse, moins souvent employés (16 % contre 29 %).

Le rapport au travail, une autre façon d'analyser les motivations des candidats aux différents versants de la fonction publique et celles de ceux qui n'ont jamais candidaté

Les éléments recueillis sur l'appétence et la participation aux concours de la fonction publique peuvent également être enrichis par un module de l'enquête sur le rapport au travail¹². Il y est demandé aux jeunes de la Génération 2013 d'indiquer le niveau d'importance qu'ils accordent à certains aspects du travail, notamment l'intérêt du poste, les possibilités d'évolutions professionnelles, le niveau de rémunération, le fait d'être utile à la société dans le cadre de son travail, la sécurité de l'emploi et l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée.

Même si les questions sont posées trois ans après la fin des études, ce qui implique que les réponses peuvent être influencées par le parcours professionnel, ce module fournit tout de même des éléments complémentaires aux motivations étudiées précédemment. Surtout, il permet de comparer la perception du travail des primo-sortants qui ont passé des concours de la fonction publique dans chacun des versants avec celle de ceux qui n'en ont passé aucun.

¹² Le module « Rapport au travail » de l'enquête 2016 auprès de la Génération 2013 a été financé par l'Institut national de la jeunesse et de l'éducation populaire (INJEP).

2 2.2 Qui sont les jeunes qui participent aux concours de la fonction publique et quelles sont leurs motivations ?

Les aspirants enseignants plébiscitent le plus l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée

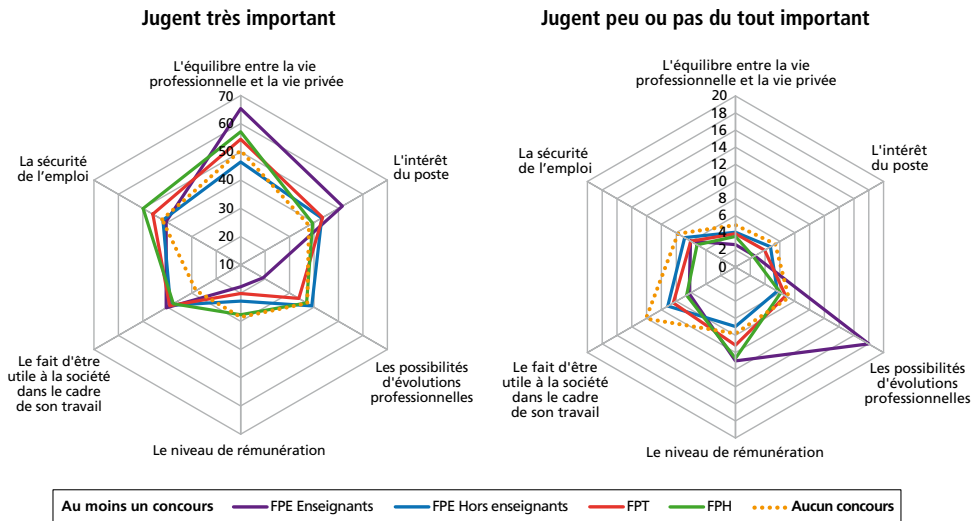
L'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée est le critère le plus mis en avant. C'est notamment un aspect primordial pour les candidats aux concours d'enseignants puisque 65 % le jugent très important (contre 46 % de ceux qui ont passé un autre concours de la FPE et 51 % de ceux qui n'en ont jamais passé) et seulement 2,6 % peu ou pas du tout important (contre 4,9 % de ceux qui n'en ont passé aucun). Les candidats aux concours de la FPH et de la FPT le considèrent quant à eux un peu moins souvent comme très important (respectivement 57 % et 55 %). Ces questions de conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle apparaissent moins importantes dans Meurs et Audier (2004), signe du développement de ce thème ces dernières années comme en témoigne par exemple le rapport Péresse (2007) au Premier ministre « Mieux articuler vie familiale et vie professionnelle ».

Les aspirants enseignants sont également les plus sensibles à l'intérêt du poste : 52 % d'entre eux l'estiment très important et seuls 2,6 % peu ou pas du tout important (contre respectivement 38 % et 5,4 % pour ceux qui n'ont jamais passé de concours). Sur cet aspect, les réponses des candidats à la FPH sont plus neutres puisqu'ils sont relativement les moins nombreux à juger l'intérêt du poste comme peu ou pas du tout important (2,4 %), mais aussi peu à y accorder une très grande importance (39 %).

A contrario, les candidats aux concours d'enseignants ne perçoivent pas les possibilités d'évolutions professionnelles comme un critère déterminant. Ils le jugent nettement moins souvent très important (19 %, contre 39 % des candidats aux autres concours de la FPE et 37 % à la fois des candidats de la FPH et des non-candidats), et plus fréquemment peu ou pas du tout important (18,0 %, contre 5,6 % des candidats aux autres concours de la FPE, 6,1 % de ceux de la FPH et 7,2 % des non-candidats).

2.2 Qui sont les jeunes qui participent aux concours de la fonction publique et quelles sont leurs motivations ?

Figure 2.2-9 : rapport au travail des jeunes selon leur participation (ou non) aux concours de la fonction publique (en %)



Source : Enquête 2016 auprès de la Génération 2013, Céreq. Traitement DGAFF - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : Ensemble des jeunes de la Génération 2013, concours permettant de devenir fonctionnaire, France entière.

Note : Pour chaque aspect sur le travail, les réponses possibles sont « très important », « important », « peu important » et « pas du tout important ». La modalité « important » étant assez peu discriminante n'a donc pas été représentée. Les modalités « peu important » et « pas du tout important » ont été regroupées pour des questions de robustesse des résultats.

Lecture : Parmi les primo-sortants du système éducatif en 2012-2013 qui se sont présentés à au moins un concours de recrutement d'enseignants au plus tard trois ans après la fin de leurs études, 65 % jugent l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée comme très important. Parmi ceux qui n'ont pas candidaté à un concours permettant de devenir fonctionnaire, 12 % jugent le fait d'être utile à la société dans le cadre de son travail comme peu ou pas important.

Les candidats sont relativement plus intéressés que les autres par un travail utile à la société, et moins par la rémunération

Quel que soit le versant de la fonction publique, le fait d'être utile à la société dans le cadre de son travail est plus souvent jugé très important par les candidats aux concours (38 %) que par les autres (28 %).

Concernant la sécurité de l'emploi, ce sont les candidats aux concours de la FPH qui y sont les plus sensibles (très important pour 50 % d'entre eux et peu ou pas du tout important pour 5,2 %), devant les autres aspirants à devenir fonctionnaire. Les jeunes qui n'ont pas passé de concours y accordent quant à eux le moins d'importance (très important pour 42 % et peu ou pas du tout pour 7,8 %).

Enfin, le niveau de rémunération est l'aspect le moins souvent mis en avant, particulièrement pour les candidats aux concours de la fonction publique et surtout les aspirants enseignants (très important pour 18 % d'entre eux, contre pour 29 % de ceux qui n'ont pas passé de concours). Les réponses des candidats aux concours de la FPH mettent en évidence une dichotomie plus marquée qu'ailleurs sur ce critère, avec des jeunes relativement nombreux à le juger très important (28 %) ainsi qu'à le juger peu ou pas important (10,7 %, proche des 11,0 % des candidats aux concours d'enseignants, contre 7,0 % pour les candidats aux autres concours de la FPE).

2 2.2 Qui sont les jeunes qui participent aux concours de la fonction publique et quelles sont leurs motivations ?

L'intérêt du poste est plus souvent considéré comme très important par les femmes, en particulier par les candidates à la FPT

Les motivations diffèrent sensiblement entre les femmes et les hommes. Ainsi, l'intérêt du poste est nettement plus souvent jugé très important par les femmes qu'elles aient présenté ou non un concours (Figure 10).

Figure 2.2-10 : Différence de rapport au travail entre les hommes et les femmes selon leur participation ou non aux concours de la fonction publique

(écart en point de pourcentage entre les hommes et les femmes jugeant un aspect très important)

	Participation à au moins un concours				Aucun concours présenté
	FPE Enseignants	FPE Hors enseignants	FPT	FPH	
L'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée	-5	-8	-6	5	-10
L'intérêt du poste	-8	-7	-15	-9	-7
Les possibilités d'évolutions professionnelles	-5	-4	8	-11	0
Le niveau de rémunération	-4	-2	16	13	1
Le fait d'être utile à la société dans le cadre de son travail	9	0	-2	7	-4
La sécurité de l'emploi	-8	-12	8	-6	-9

Source : Enquête 2016 auprès de la Génération 2013, Céreq. Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : Ensemble des jeunes de la Génération 2013, concours permettant de devenir fonctionnaire, France entière.

Lecture : Parmi les primo-sortants du système éducatif en 2012-2013 qui se sont présentés à au moins un concours de recrutement d'enseignants au plus tard trois ans après la fin de leurs études, la proportion de femmes qui déclarent l'intérêt du poste comme très important est supérieure de 8 points à celle des hommes.

Celles qui ont participé à un concours de la FPE privilégient également davantage que les hommes candidats au même versant la sécurité de l'emploi, l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée et, dans une moindre mesure, les possibilités d'évolutions professionnelles ainsi que le niveau de rémunération. Le fait d'être utile à la société est en revanche plus souvent mis en avant par les hommes qui se sont présentés aux concours de l'enseignement.

Les candidates à un concours de la FPT ont un point de vue sur le travail similaire à celles du versant FPE, à l'exception des possibilités d'évolutions professionnelles et surtout du niveau de rémunération qui sont davantage mis en avant par les hommes. Le critère de l'intérêt du poste est par ailleurs très nettement plus important pour les femmes candidates dans ce versant que pour les hommes.

Les hommes qui se présentent à un concours de la FPH ont quant à eux un profil atypique puisque ce sont les seuls qui privilégient plus l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée que leurs homologues féminins : parmi les primo-sortants candidats à la FPH, 61 % des hommes et 56 % des femmes mettent ce critère en avant, contre 50 % des hommes et 57 % des femmes parmi ceux à l'ensemble des concours. Comme pour les candidates à la FPT, celles de la FPH considèrent moins souvent que les hommes le niveau de rémunération comme très important, et comme les aspirantes enseignantes, elles sont moins souvent attachées au fait d'être utiles à la société dans le cadre de leur travail. Par contre, elles mettent davantage en avant que les hommes la sécurité de l'emploi et les possibilités d'évolutions professionnelles.

Enfin, les femmes qui n'ont pas passé de concours permettant de devenir fonctionnaire sont celles qui privilégient le plus l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée relativement aux hommes qui n'ont jamais été candidats. Elles ont la même appréciation que les hommes au sujet des possibilités d'évolutions professionnelles et de la rémunération, mais considèrent plus fréquemment que la sécurité de l'emploi et le fait d'être utile à la société dans le cadre de leur travail sont des aspects très importants du travail.

2.2 Qui sont les jeunes qui participent aux concours de la fonction publique et quelles sont leurs motivations ?

Figure 2.2-11 : Caractéristiques sociodémographiques des candidats aux concours de la fonction publique selon les groupes de motivation à la participation* (en %)

	Vocation métier (51 %)	Intérêt général pour la fonction publique (37 %)	Concours par défaut (12 %)	Ensemble des candidats (100 %)
Sexe				
Homme	31	33	38	33
Femme	69	67	62	67
Plus haut diplôme⁽¹⁾				
Aucun diplôme	3	4	7	4
CAP-BEP	6	4	10	6
Baccalauréat	23	30	26	26
Bac +2 à Bac +4	23	31	22	26
Bac +5	36	28	29	33
Doctorat	8	4	6	6
Filière du baccalauréat				
Bac général économique et social	21	17	12	18
Bac général littéraire	16	17	14	16
Bac général scientifique	29	22	26	26
Bac professionnel	11	16	15	13
Bac technologique	12	19	15	15
<i>Pas le bac, obtenu à l'étranger ou filière inconnue</i>	11	9	18	11
Région de résidence⁽²⁾				
Île-de-France	16	14	19	16
Métropole hors Île-de-France	79	73	70	76
DROM	2	10	7	6
Étranger	3	2	3	3
Statut de la commune de résidence⁽²⁾				
Banlieue	35	33	38	35
Ville-centre	31	36	38	34
Ville isolée	9	9	6	9
Rural	22	19	15	20
Étranger	3	2	3	3
Résidence au regard de la politique de la ville⁽³⁾				
En quartier prioritaire	8	9	12	9
Hors quartier prioritaire	82	80	78	81
<i>Inconnu</i>	11	11	10	11
Parents immigrés				
Un parent immigré	5	6	6	5
<i>Mère immigrée</i>	3	3	4	3
<i>Père immigré</i>	2	3	2	2
Les deux parents immigrés	6	8	8	7
Aucun parent immigré	89	86	86	88
Plus haut niveau d'études des parents				
Aucun diplôme, brevet des collèges, certificat d'études	13	23	25	18
CAP-BEP	21	23	18	22
Baccalauréat	18	17	15	17
Bac +2 à Bac +4	27	22	25	25
Bac +5 ou plus	14	11	10	13
<i>Inconnu</i>	7	4	7	6

2 2.2 Qui sont les jeunes qui participent aux concours de la fonction publique et quelles sont leurs motivations ?

Catégorie socioprofessionnelle des parents ⁽⁴⁾				
Au moins un parent				
Agriculteur exploitant	5	3	3	4
Artisan, commerçant ou chef d'entreprise	12	11	10	12
Cadre ou profession intellectuelle supérieure	37	26	29	32
Profession intermédiaire	12	11	14	12
Employé	51	58	59	55
Ouvrier	23	29	19	25

Source : Enquête 2016 auprès de la Génération 2013, Céreq. Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : Ensemble des jeunes de la Génération 2013 candidats à un concours permettant de devenir fonctionnaire, France entière.

*Dans l'enquête, chaque primo-sortant candidat est invité à renseigner ses motivations concernant un seul concours, sélectionné aléatoirement parmi les cinq derniers présentés.

(1) Il s'agit du plus haut diplôme obtenu à la sortie du système éducatif.

(2) La commune de résidence retenue est celle du lieu de résidence du jeune au cours de l'année de sixième.

(3) La délimitation des quartiers prioritaires de la ville (QPV) est appliquée au lieu de résidence du jeune au moment de sa sortie du système éducatif.

Lecture : Parmi les primo-sortants du système éducatif en 2012-2013 ayant candidaté à un concours de la fonction publique par « Vocation métier » (soit 51 % d'entre eux), 36 % ont un diplôme de niveau bac +5.

Les QPV sont issus de la réforme de la géographie prioritaire de la politique de la ville en 2014.

2.2 Qui sont les jeunes qui participent aux concours de la fonction publique et quelles sont leurs motivations ?

Figure 2.2-12 : Caractéristiques professionnelles des candidats aux concours de la fonction publique selon les groupes de motivation à la participation* (en %)

	Vocation métier (51 %)	Intérêt général pour la fonction publique (37 %)	Concours par défaut (12 %)	Ensemble des candidats (100 %)
Trajectoire d'insertion professionnelle au cours des trois premières années de vie active				
Accès immédiat et durable à l'emploi	64	54	45	58
Accès rapide et durable à l'emploi	8	10	10	9
Accès progressif à l'emploi après chômage	5	9	13	7
Accès progressif à l'emploi après inactivité	2	2	0	2
Sortie d'emploi vers le chômage	3	6	7	5
Sortie temporaire du marché du travail vers l'inactivité	1	2	4	2
Chômage durable ou récurrent	3	6	9	5
Inactivité durable	2	2	3	2
Retour à la formation	12	9	10	11
Situation professionnelle trois ans après la fin des études				
Emploi	81	76	74	78
Chômage	8	14	14	11
Inactivité	4	4	2	4
Reprise d'études	7	5	7	6
Formation	1	2	3	2
Conditions d'emploi⁽¹⁾ trois ans après la fin des études				
CDI	27	24	24	25
Emploi aidé	7	8	12	8
Emploi à durée déterminée	27	29	34	28
Fonctionnaire	36	32	21	33
Intérim	3	7	3	4
Non salarié	1	2	5	2
Nature de l'employeur⁽¹⁾ trois ans après la fin des études				
Éducation nationale	31	23	18	27
Armée	2	1	0	1
Autre État	8	12	14	10
Collectivités territoriales	9	9	7	9
Hôpitaux	10	7	7	9
Divers secteurs publics	4	5	6	5
Sécurité sociale	0	0	0	0
Entreprise publique nationalisée	2	2	4	2
Secteur privé	30	40	43	35
Inconnu	2	1	1	1

Source : Enquête 2016 auprès de la Génération 2013, Céreq. Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : Ensemble des jeunes de la Génération 2013 candidats à un concours permettant de devenir fonctionnaire, France entière.

*Dans l'enquête, chaque primo-sortant candidat est invité à renseigner ses motivations concernant un seul concours sélectionné aléatoirement parmi les cinq derniers présentés.

(1) Pour les jeunes en emploi trois ans après la fin de leurs études.

Lecture : Parmi les primo-sortants du système éducatif en 2012-2013 ayant candidaté à un concours de la fonction publique par « Vocation métier » (soit 51 % d'entre eux), 64 % ont accédé immédiatement et durablement à l'emploi.

2 2.2 Qui sont les jeunes qui participent aux concours de la fonction publique et quelles sont leurs motivations ?

Figure 2.2-13 : Caractéristiques sociodémographiques des jeunes n'ayant jamais candidaté à un concours de la fonction publique selon les groupes de motifs de non-participation (en %)

	Accès direct à l'emploi (35 %)	Déficit d'information (36 %)	Difficultés pour candidater et réussir (15 %)	Désintérêt général pour la fonction publique (14 %)	Ensemble des non-candidats (100 %)
Sexe					
Homme	50	51	47	58	51
Femme	50	49	53	42	49
Plus haut diplôme⁽¹⁾					
Aucun diplôme	8	20	26	8	15
CAP-BEP	12	13	22	10	14
Baccalauréat	29	32	30	22	29
Bac +2 à Bac +4	32	21	16	28	25
Bac +5	17	13	5	29	15
Doctorat	2	1	1	2	2
Filière du baccalauréat					
Bac général économique et social	10	11	5	14	10
Bac général littéraire	5	8	4	7	6
Bac général scientifique	22	14	7	27	18
Bac professionnel	20	17	20	16	18
Bac technologique	19	14	12	16	16
<i>Pas le bac, obtenu à l'étranger ou filière inconnue</i>	24	36	51	21	32
Région de résidence⁽²⁾					
Île-de-France	16	19	15	24	18
Métropole hors Île-de-France	79	73	75	71	75
DROM	2	3	6	2	3
Étranger	3	5	4	3	4
Statut de la commune de résidence⁽²⁾					
Banlieue	36	38	34	41	37
Ville-centre	29	29	31	29	29
Ville isolée	10	10	9	7	9
Rural	22	18	21	20	20
Étranger	3	5	4	3	4
Résidence au regard de la politique de la ville⁽³⁾					
En quartier prioritaire	8	13	13	8	10
Hors quartier prioritaire	82	76	77	79	78
<i>Inconnu</i>	11	12	10	13	11
Parents immigrés					
Un parent immigré	5	7	7	5	6
<i>Mère immigrée</i>	2	3	4	2	3
<i>Père immigré</i>	3	4	3	3	3
Les deux parents immigrés	8	12	11	9	10
Aucun parent immigré	87	81	82	85	84
Plus haut niveau d'études des parents					
Aucun diplôme, brevet des collèges, certificat d'études	16	20	24	14	18
CAP-BEP	24	21	26	18	23
Baccalauréat	18	15	18	18	17
Bac +2 à Bac +4	21	18	14	24	19
Bac +5 ou plus	13	12	5	18	12
<i>Inconnu</i>	9	14	13	7	11

2.2 Qui sont les jeunes qui participent aux concours de la fonction publique et quelles sont leurs motivations ?

2

Catégorie socioprofessionnelle des parents ⁽¹⁾					
Au moins un parent					
Agriculteur exploitant	3	2	3	3	3
Artisan, commerçant ou chef d'entreprise	15	13	11	19	14
Cadre ou profession intellectuelle supérieure	30	25	14	37	27
Profession intermédiaire	11	8	7	11	10
Employé	51	52	54	47	51
Ouvrier	27	27	35	19	27

Source : Enquête 2016 auprès de la Génération 2013, Céreq. Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : Ensemble des jeunes de la Génération 2013 non-candidats aux concours permettant de devenir fonctionnaire, France entière.

(1) Il s'agit du plus haut diplôme obtenu à la sortie du système éducatif.

(2) La commune de résidence retenue est celle du lieu de résidence du jeune au cours de l'année de sixième.

(3) La délimitation des quartiers prioritaires de la ville (QPV) est appliquée au lieu de résidence du jeune au moment de sa sortie du système éducatif. Les QPV sont issus de la réforme de la géographie prioritaire de la politique de la ville en 2014.

Lecture : Parmi les primo-sortants du système éducatif en 2012-2013 n'ayant jamais candidaté à un concours notamment par « Désintérêt général pour la fonction publique » (soit 14 % d'entre eux), 29 % sont diplômés de niveau bac +5. En moyenne, parmi l'ensemble des non-candidats, ils sont seulement 15 % à être titulaires de ce niveau de diplôme.

2.3 Les nouveaux apprentis dans la fonction publique

En 2017, la fonction publique a enregistré 14 022 nouveaux contrats d'apprentissage, soit 1 024 de plus qu'en 2016 (+8 %). Le nombre de nouveaux apprentis est en hausse dans les trois versants de la fonction publique, et notamment dans la fonction publique territoriale (FPT) (+647, soit +9 %) qui retrouve un niveau proche de celui de 2014. Dans la fonction publique de l'État (FPE), l'augmentation est de 5 % (+254) après les forts accroissements de 2015 et 2016 permettant ainsi d'atteindre l'objectif fixé en nombre d'apprentis. Dans la fonction publique hospitalière (FPH), la hausse (+123, soit +25 %) permet de retrouver un flux de nouveaux apprentis supérieur à celui des années 2014 et 2015.

En 2017, 74 % des nouveaux apprentis de la FPE sont embauchés par les ministères. Dans la FPT, les communes ont recruté six des nouveaux apprentis sur dix, auxquels il convient d'ajouter les 20 % recrutés par les établissements communaux ou intercommunaux, suivies par les départements (13 %) et les régions (7 %).

Figure 2.3-1 : Effectifs physiques au 31 décembre des apprentis dans les trois versants de la fonction publique

	Effectifs			Évolution (en %)	
	2014	2015	2016	2015/2014	2016/2015
Fonction publique de l'État ⁽¹⁾	798	3 662	6 992	358,9	90,9
Fonction publique territoriale	10 119	9 336	9 204	-7,7	-1,4
Fonction publique hospitalière	636	607	611	-4,6	0,7
Total	11 553	13 605	16 807	17,8	23,5

Sources : Siasp, Insee. Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : Emplois principaux, tous statuts, situés en métropole et DOM (hors Mayotte), hors COM et étranger. Hors bénéficiaires de contrats aidés.

(1) Dans la FPE, le nombre d'apprentis croît très fortement en 2015 et 2016 en raison du plan de relance de l'apprentissage et de la création du statut d'étudiant apprenti professeur en remplacement de celui d'emploi d'avenir professeur.

2.3 Les nouveaux apprentis dans la fonction publique

2

Figure 2.3-2 : Les entrées en contrat d'apprentissage dans la fonction publique par versant et catégorie d'employeur

		2014 ⁽¹⁾	2015 ⁽¹⁾	2016 ⁽¹⁾	2017 ^(p)		Évolution 2017/2016 (en %)
					Effectifs	Part (en %)	
FPE	Ministères	206	2 725	4 321	4 346	73,9	0,6
	EPA sous tutelle des ministères	594	1 007	1 305	1 535	26,1	17,6
	Total	801	3 732	5 626	5 880	100,0	4,5
FPT	Communes	4 610	3 914	4 117	4 360	58,0	5,9
	Départements	1 050	874	782	959	12,7	22,6
	Régions	473	473	411	517	6,9	25,7
	Établissements départementaux	101	102	96	116	1,5	20,6
	Établissements communaux	229	175	185	264	3,5	42,5
	Établissements intercommunaux	1 078	1 069	1 216	1 249	16,6	2,7
	Autres EPA locaux	25	30	67	58	0,8	-14,5
	Total	7 566	6 637	6 875	7 523	100,0	9,4
FPH		601	603	497	620	-	24,6
Ensemble FP		8 968	10 972	12 998	14 022	-	7,9

Sources : Fichiers de gestion des contrats d'apprentissage - Ari@ne - Données DGEFP-DARES. Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : France entière.

Lecture : Parmi les nouveaux apprentis embauchés par la FPE en 2017, 26,1 % l'ont été par les EPA.

Dans l'ensemble de cette publication, les données relatives à l'année 2017 sont considérées comme semi-définitives. Elles seront en effet révisées lors de la prochaine publication.

(1) Données révisées par rapport aux précédentes publications sur les nouveaux apprentis dans la fonction publique.

(p) Données provisoires.

2.3 Les nouveaux apprentis dans la fonction publique

Figure 2.3-3 : Les caractéristiques des bénéficiaires des nouveaux contrats d'apprentissage dans la fonction publique (en %)

	FPE			FPT			FPH			Ensemble		
	2015 ⁽¹⁾	2016 ⁽¹⁾	2017(p)	2015 ⁽¹⁾	2016 ⁽¹⁾	2017(p)	2015 ⁽¹⁾	2016 ⁽¹⁾	2017(p)	2015 ⁽¹⁾	2016 ⁽¹⁾	2017 ^(p)
Sexe												
Hommes	52,2	44,3	43,9	54,5	54,6	53,6	40,4	36,3	40,5	52,9	49,4	48,9
Femmes	47,8	55,7	56,1	45,5	45,4	46,4	59,6	63,8	59,5	47,1	50,6	51,1
Âge												
15 ans	1,2	1,0	0,9	4,5	4,9	4,6	0,7	1,0	1,7	3,2	3,1	3,0
16 ans	3,1	2,5	2,5	8,2	8,3	7,8	4,0	2,3	2,5	6,2	5,5	5,3
17 ans	5,6	4,5	4,7	8,5	8,4	8,9	3,7	4,2	5,5	7,3	6,6	7,0
18 ans	12,2	9,8	11,4	13,7	14,4	13,3	8,2	11,7	8,5	12,9	12,3	12,3
19 ans	14,4	15,6	14,1	13,5	13,3	11,9	9,4	9,8	9,8	13,6	14,1	12,7
20 ans	14,5	17,1	16,1	12,9	13,0	12,3	12,4	12,9	11,8	13,4	14,8	13,9
21 ans	12,2	14,0	13,1	10,1	9,9	11,0	12,4	13,8	11,3	10,9	11,8	11,9
22 ans ou plus	36,8	35,5	37,2	28,5	27,8	30,2	49,3	44,4	49,1	32,5	31,8	34,0
Âge moyen des apprentis	20,9	21,0	21,2	20,1	20,1	20,3	22,1	21,7	21,9	20,5	20,6	20,8
Niveau de diplôme ou titre le plus élevé												
Diplôme ou titre de niveau bac +5 et plus	2,2	1,8	1,9	1,2	1,0	1,2	1,4	1,2	1,4	1,6	1,4	1,5
Diplôme ou titre de niveau bac +3 et 4	15,3	18,8	18,4	8,6	10,0	10,8	8,9	5,9	10,9	11,0	13,7	14,1
Diplôme ou titre de niveau bac +2	18,6	18,1	19,7	12,6	12,3	12,7	13,7	16,4	15,4	14,7	15,1	15,9
Diplôme ou titre de niveau bac	41,2	43,3	42,2	34,7	33,1	31,7	51,7	51,1	49,5	37,8	38,4	37,1
Diplôme ou titre de niveau CAP/BEP	15,9	10,8	11,0	23,6	23,4	23,1	13,9	16,4	13,9	20,4	17,5	17,5
Aucun diplôme ni titre	6,8	7,2	6,7	19,3	20,2	20,4	10,5	9,0	8,9	14,5	14,0	13,9
Niveau de formation préparée												
Diplôme ou titre de niveau bac +5 et plus	16,5	12,2	13,5	7,2	7,6	7,8	9,6	6,3	10,3	10,5	9,6	10,3
Diplôme ou titre de niveau bac +3 et 4	17,9	33,9	29,7	11,1	11,6	13,4	19,9	20,4	19,1	13,9	21,6	20,5
Diplôme ou titre de niveau bac +2	32,2	26,5	30,7	17,6	16,9	18,1	29,4	32,1	32,7	23,2	21,7	24,0
Diplôme ou titre de niveau bac	23,5	20,5	18,5	19,2	19,0	17,1	18,5	18,1	16,9	20,6	19,6	17,7
Diplôme ou titre de niveau CAP/BEP	10,0	6,8	7,5	44,9	44,8	43,5	22,6	23,1	21,1	31,8	27,5	27,4
Durée du contrat												
12 mois et moins	36,6	39,5	41,0	30,2	31,8	33,8	42,7	45,1	45,0	33,1	35,7	37,3
13 à 24 mois	56,0	54,1	53,7	61,9	60,1	59,0	52,5	43,5	46,0	59,4	56,8	56,2
Plus de 24 mois	7,4	6,4	5,3	7,9	8,1	7,1	4,8	11,4	9,0	7,6	7,5	6,5
Situation avant le contrat												
Scolarité	68,5	74,0	71,1	56,3	60,8	61,8	58,1	59,2	61,5	60,7	66,6	65,8
En apprentissage	4,8	4,9	7,9	13,6	12,5	11,5	6,7	6,0	6,0	10,1	8,8	9,7
Demandeur d'emploi	13,3	10,4	8,9	11,2	9,4	9,3	7,3	6,7	5,2	11,7	9,7	8,9
Salarié	9,1	6,9	7,9	12,4	11,2	11,5	23,1	25,0	24,5	11,8	9,8	10,5
Autres	4,3	3,9	4,1	6,6	6,1	6,0	4,7	3,1	2,8	5,7	5,0	5,0

Sources : Fichiers de gestion des contrats d'apprentissage - Ari@ne - Données DGEPF-DARES. Traitement DGAPP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : France entière.

Lecture : En 2017, 43,9 % des apprentis dans la FPE sont des hommes.

(1) Données révisées par rapport aux précédentes publications sur les nouveaux apprentis dans la fonction publique.

(p) Données provisoires.

2.3 Les nouveaux apprentis dans la fonction publique

Figure 2.3-4 : Part des apprentis recrutés par les différents types d'établissements publics de 2014 à 2017

		2014(1)	2015(1)	2016(1)	2017(p)		Évolution 2017/2016
					Effectifs	Part (en %)	
FPE	Ministères	206	2 725	4 321	4 346	73,9	0,6
	EPA sous tutelle des ministères	594	1 007	1 305	1 535	26,1	17,6
	Total	801	3 732	5 626	5 880	100,0	4,5
FPT	Communes	4 610	3 914	4 117	4 360	58,0	5,9
	Départements	1 050	874	782	959	12,7	22,6
	Régions	473	473	411	517	6,9	25,7
	Établissements départementaux	101	102	96	116	1,5	20,6
	Établissements communaux	229	175	185	264	3,5	42,5
	Établissements intercommunaux	1 078	1 069	1 216	1 249	16,6	2,7
	Autres EPA locaux	25	30	67	58	0,8	-14,5
	Total	7 566	6 637	6 875	7 523	100,0	9,4
FPH		601	603	497	620	-	24,6
Ensemble FP		8 968	10 972	12 998	14 022	-	7,9

Source : Fichiers de gestion des contrats d'apprentissage - Ari@ne - Données DGEFP-DARES. Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

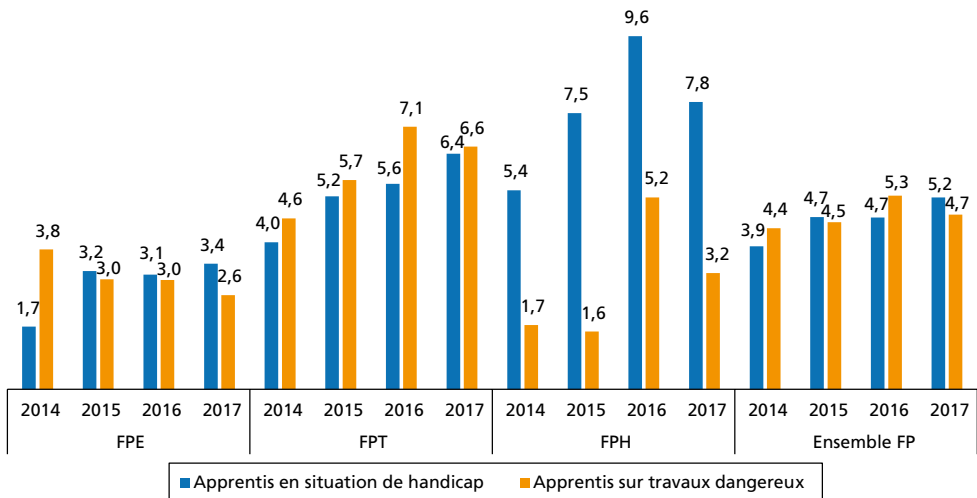
Champ : France entière

Lecture : Parmi les nouveaux apprentis embauchés par la FPE en 2017, 26,1 % l'ont été par les EPA.

(1) Données révisées par rapport aux précédentes publications sur les nouveaux apprentis dans la fonction publique.

(p) Données provisoires.

Figure 2.3-5 : La part des bénéficiaires des nouveaux contrats d'apprentissage dans la fonction publique en situation de handicap et sur travaux dangereux⁽¹⁾ (en %)



Sources : Fichiers de gestion des contrats d'apprentissage - Ari@ne - Données DGEFP-DARES. Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : France entière.

Lecture : Parmi l'ensemble des apprentis embauchés par la FPE en 2017, 3,4 % sont en situation de handicap.

(1) Les données des années 2014 à 2016 ont été révisées par rapport aux précédentes publications sur les nouveaux apprentis dans la fonction publique. Les données 2017 sont provisoires.

2.4 Les différents âges des agents dans la fonction publique

Figure 2.4-1 : Âge moyen par statut et catégorie hiérarchique dans les trois versants de la fonction publique au 31 décembre 2016

	Statut	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Catégorie indéterminée	Total
FPE	Fonctionnaires	44,3	45,2	47,1	52,0	44,9
	Contractuels	38,5	36,2	41,3	39,9	38,7
	Autres catégories et statuts ⁽¹⁾	44,5	49,1	41,9	39,3	44,3
	Total agents civils	43,8	42,7	44,9	40,3	43,7
	Militaires et militaires volontaires	39,9	37,5	26,9	41,9	34,2
	Total	43,6	41,2	41,0	40,3	42,5
FPT	Fonctionnaires ⁽²⁾	47,8	46,6	46,5	45,5	46,6
	Contractuels ⁽²⁾	42,0	37,0	38,8	39,8	39,0
	Autres catégories et statuts ⁽¹⁾	41,8	21,0	47,2	.	47,0
	Total	46,3	44,7	45,2	40,2	45,2
FPH	Fonctionnaires	40,1	45,4	44,8	47,5	43,7
	Contractuels	32,8	34,6	35,7	49,0	34,9
	Autres catégories et statuts ⁽¹⁾	40,9	52,7	46,3	.	41,0
	Total	39,5	43,7	42,7	48,4	41,8
Ensemble de la fonction publique	Fonctionnaires ⁽²⁾	44,0	45,7	46,2	48,9	45,3
	Contractuels ⁽²⁾	38,0	36,1	38,6	39,9	38,0
	Autres catégories et statuts ⁽¹⁾	42,9	49,1	45,6	39,3	43,6
	Total agents civils	43,1	43,5	44,5	40,3	43,8
	Militaires et militaires volontaires ⁽²⁾	39,9	37,5	26,9	41,9	34,2
	Total	43,1	42,6	43,8	40,3	43,3

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : Emplois principaux, tous statuts, situés en métropole et DOM (hors Mayotte), hors COM et étranger. Hors bénéficiaires de contrats aidés.

Lecture : Dans la FPH, les fonctionnaires de catégorie A ont en moyenne 40,1 ans.

(1) La catégorie «Autres catégories et statuts» recouvre principalement des enseignants des établissements privés sous contrat et des ouvriers d'État dans la FPE, des assistants maternels et familiaux dans la FPT, des médecins dans la FPH et des apprentis dans les trois versants.

(2) Pour respecter le secret statistique, dans la FPT, les militaires (sapeurs-pompiers de Marseille) sont regroupés avec les fonctionnaires et les militaires volontaires avec les contractuels.

2.4 Les différents âges des agents dans la fonction publique

Figure 2.4-2 : Part des agents de moins de 30 ans et part de ceux de 50 ans et plus dans les trois versants de la fonction publique par statut et par sexe, au 31 décembre 2016

		Âge moyen (en années)			Part des moins de 30 ans (en %)			Part des 50 ans et plus (en %)		
		Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble
FPE	Fonctionnaires	45,5	44,5	44,9	6,6	8,3	7,6	36,7	34,5	35,4
	Contractuels	37,7	39,4	38,7	36,5	25,7	29,9	21,6	22,5	22,2
	Autres catégories et statuts ⁽¹⁾	45,5	43,7	44,3	10,7	11,5	11,2	42,6	33,3	36,6
	Total agents civils	44,0	43,5	43,7	12,5	11,8	12,1	34,3	32,1	33,0
	Militaires et militaires volontaires	34,4	32,9	34,2	38,4	38,6	38,5	9,5	4,8	8,8
	Total	41,7	43,1	42,5	18,6	12,8	15,4	28,4	31,2	29,9
FPT	Fonctionnaires ⁽²⁾	46,3	46,9	46,6	5,6	4,8	5,1	42,2	44,2	43,4
	Contractuels ⁽²⁾	38,8	39,1	39,0	31,0	28,9	29,6	24,2	23,9	24,0
	Autres catégories et statuts ⁽¹⁾	34,2	49,3	47,0	53,8	9,4	16,3	26,5	58,8	53,8
	Total	45,0	45,3	45,2	10,3	10,0	10,1	39,1	40,6	40,0
FPH	Fonctionnaires	45,2	43,3	43,7	8,1	11,0	10,4	38,9	32,5	33,7
	Contractuels	36,6	34,4	34,9	36,2	45,2	43,2	17,5	13,4	14,3
	Autres catégories et statuts ⁽¹⁾	43,5	38,9	41,0	24,9	32,9	29,1	39,4	24,6	31,5
	Total	43,3	41,4	41,8	16,7	18,8	18,4	35,2	28,4	29,9
Ensemble de la fonction publique	Fonctionnaires ⁽²⁾	45,8	45,0	45,3	6,3	7,8	7,3	39,4	37,3	38,1
	Contractuels ⁽²⁾	37,9	38,0	38,0	34,4	31,8	32,7	21,9	20,7	21,1
	Autres catégories et statuts ⁽¹⁾	43,8	43,6	43,6	20,0	17,0	18,1	40,0	36,4	37,7
	Total agents civils	44,3	43,6	43,8	12,2	13,1	12,8	36,4	34,0	34,9
	Militaires et militaires volontaires	34,4	32,9	34,2	38,4	38,6	38,5	9,5	4,8	8,8
Total	43,1	43,4	43,3	15,4	13,5	14,2	33,1	33,6	33,4	
Privé		40,4	41,5	40,9	21,5	19,8	20,7	26,1	29,4	27,6

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : Emplois principaux, tous statuts, situés en métropole et DOM (hors Mayotte), hors COM et étranger. Hors bénéficiaires de contrats aidés.

Lecture : 6,6 % des hommes fonctionnaires de la FPE ont moins de 30 ans.

(1) La catégorie «Autres catégories et statuts» recouvre principalement des enseignants des établissements privés sous contrat et des ouvriers d'État dans la FPE, des assistants maternels et familiaux dans la FPT, des médecins dans la FPH et des apprentis dans les trois versants.

(2) Pour respecter le secret statistique, dans la FPT, les militaires (sapeurs-pompiers de Marseille) sont regroupés avec les fonctionnaires et les militaires volontaires avec les contractuels.

2.4 Les différents âges des agents dans la fonction publique

Figure 2.4-3 : Âge moyen, part des moins de 30 ans et part des 50 ans et plus pour les agents des trois versants de la fonction publique par sexe et nature de l'employeur au 31 décembre 2016

		Âge moyen (en années)			Part des moins de 30 ans (en %)			Part des 50 ans et plus (en %)		
		Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble
FPE	Ministères	41,7	43,5	42,7	17,8	11,2	14,2	27,8	31,7	29,9
	EPA	41,9	41,8	41,9	22,0	19,0	20,3	31,2	29,2	30,1
	Total	41,7	43,1	42,5	18,6	12,8	15,4	28,4	31,2	29,9
FPT	Communes	45,0	45,2	45,1	11,3	10,8	11,0	40,4	40,5	40,5
	Départements	47,1	47,4	47,3	5,7	5,7	5,7	45,6	47,2	46,7
	Régions	47,6	48,1	47,9	5,2	4,2	4,6	47,6	49,1	48,5
	Total collectivités territoriales	45,6	45,9	45,7	9,9	9,2	9,5	41,8	42,5	42,3
	Établissements communaux	44,0	44,7	44,6	14,1	12,5	12,7	36,5	39,7	39,3
	Établissements intercommunaux	44,1	43,4	43,7	11,1	11,9	11,5	35,0	32,5	33,7
	Établissements départementaux	41,6	42,5	41,9	10,2	13,5	11,1	22,8	28,5	24,4
	Autres EPA locaux	44,3	42,5	43,4	11,5	14,7	13,2	35,3	30,6	32,8
	Total EPA locaux	43,5	43,8	43,7	11,1	12,3	11,8	32,3	35,0	33,9
	Total	45,0	45,3	45,2	10,3	10,0	10,1	39,1	40,6	40,0
	FPH	Hôpitaux	43,2	41,3	41,7	17,1	19,1	18,7	35,0	28,0
EHPA		44,5	42,2	42,5	13,4	17,5	17,0	38,7	31,2	32,1
Autres établissements médico-sociaux		43,8	42,7	43,1	12,6	14,7	14,0	35,3	31,5	32,8
Total		43,3	41,4	41,8	16,7	18,8	18,4	35,2	28,4	29,9
Total fonction publique		43,1	43,4	43,3	15,4	13,5	14,2	33,1	33,6	33,4

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : Emplois principaux, tous statuts, situés en métropole et DOM (hors Mayotte), hors COM et étranger. Hors bénéficiaires de contrats aidés.
Lecture : Dans la FPH 17,1 % des hommes travaillant dans les hôpitaux ont moins de 30 ans.

2.4 Les différents âges des agents dans la fonction publique

Figure 2.4-4 : Part des moins de 30 ans et part des 50 ans et plus par catégorie hiérarchique et par sexe dans les trois versants de la fonction publique au 31 décembre 2016

		Âge moyen (en années)			Part des moins de 30 ans (en %)			Part des 50 ans et plus (en %)		
		Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble
FPE	Catégorie A	44,7	43,0	43,6	10,4	11,0	10,8	36,0	28,8	31,5
	<i>dont A+</i>	48,8	47,0	48,1	1,5	2,2	1,8	48,5	40,9	45,5
	Catégorie B	40,4	42,3	41,2	18,0	17,0	17,6	21,2	31,2	25,4
	Catégorie C	37,2	44,4	41,0	37,7	13,8	25,0	22,3	39,3	31,3
	Catégorie Indéterminée	41,3	39,6	40,3	25,9	27,1	26,6	29,1	24,6	26,6
	Total	41,7	43,1	42,5	18,6	12,8	15,4	28,4	31,2	29,9
FPT	Catégorie A	47,3	45,8	46,3	4,9	6,4	5,8	43,9	40,3	41,7
	<i>dont A+</i>	54,1	50,6	52,2	1,0	2,2	1,7	71,6	60,1	65,3
	Catégorie B	45,3	44,4	44,7	8,3	9,6	9,1	38,8	36,1	37,1
	Catégorie C	44,7	45,5	45,2	11,1	10,4	10,7	38,7	41,7	40,5
	Catégorie Indéterminée	39,7	40,5	40,2	33,6	28,2	30,0	28,6	29,5	29,2
	Total	45,0	45,3	45,2	10,3	10,0	10,1	39,1	40,6	40,0
FPH	Catégorie A	42,6	38,4	39,5	22,2	27,3	26,0	34,2	19,4	23,3
	<i>dont A+</i>	50,6	46,4	48,6	2,3	4,5	3,3	58,1	43,1	51,0
	Catégorie B	43,7	43,6	43,7	14,0	13,2	13,3	36,2	35,5	35,6
	Catégorie C	43,7	42,4	42,7	13,2	15,6	15,1	35,7	31,3	32,3
	Catégorie Indéterminée	50,5	48,2	48,4	16,7	2,1	3,7	83,3	43,8	48,2
	Total	43,3	41,4	41,8	16,7	18,8	18,4	35,2	28,4	29,9
Ensemble de la fonction publique	Catégorie A	44,6	42,2	43,1	11,6	14,3	13,4	36,6	27,7	30,8
	<i>dont A+</i>	49,2	47,4	48,5	1,5	2,4	1,9	50,5	43,4	47,6
	Catégorie B	41,7	43,3	42,6	15,7	13,7	14,6	26,1	33,9	30,5
	Catégorie C	42,7	44,5	43,8	18,0	12,4	14,5	34,2	38,3	36,8
	Catégorie Indéterminée	40,9	39,9	40,3	28,1	27,4	27,7	29,0	26,5	27,5
	Total	43,1	43,4	43,3	15,4	13,5	14,2	33,1	33,6	33,4

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : Emplois principaux, tous statuts, situés en métropole et DOM (hors Mayotte), hors COM et étranger. Hors bénéficiaires de contrats aidés.

Lecture : Dans la FPH, 34,2 % des hommes de catégorie A ont 50 ans ou plus.

2.4 Les différents âges des agents dans la fonction publique

Figure 2.4-5 : Part des moins de 30 ans et part des 50 ans et plus par sexe dans les emplois et corps A+ dans les trois versants de la fonction publique au 31 décembre 2016

	Âge moyen (en années)			Part des moins de 30 ans (en %)			Part des 50 ans et plus (en %)		
	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble
A+ de la FPE	48,8	47,0	48,1	1,5	2,2	1,8	48,5	40,9	45,5
Encadrement supérieur et emplois de direction de la FPE	49,3	46,4	48,4	6,6	7,5	6,9	56,1	44,8	52,4
Corps et emplois à la décision du gouvernement : décret de 1985 et assimilés	55,8	54,5	55,5	0,0	0,0	0,0	83,8	75,6	81,7
Ambassadeurs	60,3	59,9	60,2	0,0	0,0	0,0	100,0	100,0	100,0
Préfets	57,6	57,1	57,5	0,0	0,0	0,0	91,7	83,9	90,4
Secrétaires généraux	52,5	47,8	51,5	0,0	0,0	0,0	68,2	s	64,3
Recteurs d'académie	57,1	58,6	57,8	0,0	0,0	0,0	100,0	100,0	100,0
Directeurs d'administration centrale	52,1	51,6	51,9	0,0	0,0	0,0	66,7	62,5	65,2
Cadres dirigeants divers (chefs de services de l'Inspection générale, délégués...)	57,8	s	57,9	0,0	0,0	0,0	93,8	s	94,4
Autres corps de direction	53,9	52,9	53,6	0,0	s	s	74,4	71,5	73,6
Chefs de service et sous-directeurs d'administration centrale, décret n° 2012-32	48,6	49,7	49,0	0,0	0,0	0,0	47,5	55,6	49,9
Directeurs de projet et experts de haut niveau	54,4	55,3	54,6	0,0	0,0	0,0	77,8	75,6	77,1
Autres emplois de direction d'administration centrale	49,9	52,9	51,2	0,0	0,0	0,0	62,5	81,8	70,4
Directeurs d'administration territoriale	54,4	52,9	54,0	0,0	0,0	0,0	76,9	71,2	75,4
Administrateurs généraux des finances publiques	56,8	54,8	56,2	0,0	s	s	87,6	81,6	86,0
Autres emplois et corps de direction	56,6	54,8	56,1	0,0	0,0	0,0	89,2	84,6	88,1
Encadrement supérieur	47,0	44,3	46,1	9,8	9,8	9,8	46,8	36,0	43,0
Corps ENA de conception et management	49,3	46,7	48,4	3,2	4,1	3,5	51,7	40,9	48,1
Ingénieurs	45,3	42,0	44,3	18,1	16,0	17,5	46,5	30,9	41,7
Commissaires de police	46,4	41,0	44,9	5,3	11,2	6,9	39,5	22,3	34,8
Administrateurs Insee	41,8	43,5	42,4	22,4	19,9	21,6	33,0	41,0	35,7
Architectes et urbanistes de l'État	50,5	44,5	47,6	s	s	s	53,3	32,4	43,2
Conservateurs généraux du patrimoine	50,3	47,3	48,6	5,2	8,0	6,8	59,2	49,1	53,7
Autres corps d'encadrement supérieur	52,8	43,9	47,1	0,0	0,0	0,0	63,0	23,4	37,8
Inspection, contrôle et expertise	51,6	46,9	48,9	2,5	5,6	4,3	62,7	44,1	51,8
Corps ENA de juridictions administratives et financières (dont Cour des comptes)	50,5	46,6	49,0	2,8	4,5	3,4	57,3	40,5	50,9
Corps et emplois de juridictions judiciaires	50,7	45,8	47,5	2,7	6,2	5,0	58,1	39,6	45,9
Corps et emplois d'inspection et contrôle (dont corps ENA)	55,7	53,3	54,9	1,8	1,9	1,9	82,5	71,4	78,6
Autres corps d'inspection (dont médecins de l'Éducation nationale)	53,4	50,8	51,7	1,1	4,2	3,1	72,0	62,6	65,9
Enseignement supérieur, recherche et assimilés	48,4	47,1	47,9	0,7	0,8	0,8	46,0	39,7	43,7
Chercheurs	47,8	47,9	47,8	1,1	1,3	1,1	42,9	43,8	43,2
Professeurs de l'enseignement supérieur	53,3	52,3	53,1	0,0	s	s	67,6	63,7	66,6
Maîtres de conférence	45,2	44,9	45,1	1,0	0,9	1,0	31,9	29,5	30,8
Inspecteurs de l'enseignement	53,5	52,9	53,3	0,0	0,0	0,0	70,9	70,2	70,6

2.4 Les différents âges des agents dans la fonction publique

	Âge moyen (en années)			Part des moins de 30 ans (en %)			Part des 50 ans et plus (en %)		
	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble
A+ de la FPT	54,1	50,6	52,2	1,0	2,2	1,7	71,6	60,1	65,3
Encadrement supérieur et emplois de direction de la FPT	53,1	49,4	52,0	1,0	3,3	1,7	68,9	54,2	64,3
Emplois de directions de la FPT⁽¹⁾⁽²⁾	52,8	49,2	51,7	<i>s</i>	1,9	0,9	66,3	49,4	61,1
Encadrement supérieur de la FPT	53,2	49,5	52,0	1,2	3,6	1,9	69,4	55,3	65,1
Administrateurs territoriaux	50,2	47,5	49,1	3,5	7,1	5,0	56,2	48,8	53,1
<i>Administrateurs hors classe</i>	53,3	51,4	52,7	<i>s</i>	<i>s</i>	<i>s</i>	67,5	62,3	65,8
<i>Administrateurs</i>	47,5	45,5	46,6	6,3	10,5	8,2	46,2	41,8	44,2
Ingénieurs territoriaux en chef	54,5	51,4	53,8	<i>s</i>	<i>s</i>	<i>s</i>	75,5	61,5	72,0
<i>Ingénieurs en chef de classe exceptionnelle</i>	56,0	52,8	55,4	<i>s</i>	<i>s</i>	<i>s</i>	82,7	71,9	80,5
<i>Ingénieurs en chef de classe normale</i>	53,7	50,8	52,9	<i>s</i>	<i>s</i>	<i>s</i>	71,4	57,4	67,6
Médecins territoriaux	57,4	51,1	52,3	1,0	1,8	1,6	81,1	62,4	66,2
A+ de la FPH	50,6	46,4	48,6	2,3	4,5	3,3	58,1	43,1	51,0
Encadrement supérieur et emplois de direction de la FPH	50,6	46,4	48,6	2,3	4,5	3,3	58,1	43,1	51,0
Emplois de direction	50,4	46,0	48,1	3,3	5,2	4,3	57,2	42,1	49,2
Directeurs d'hôpital (DH)	50,3	46,5	48,5	3,1	3,5	3,3	56,5	41,9	49,5
<i>DH, Emplois fonctionnels</i>	52,4	50,5	51,9	0,0	0,0	0,0	62,6	62,2	62,5
<i>DH, Hors classe</i>	52,5	48,5	50,6	<i>s</i>	<i>s</i>	<i>s</i>	64,7	48,4	56,9
<i>DH, Classe normale</i>	39,7	39,0	39,3	17,6	15,3	16,3	17,2	17,4	17,3
Directeurs d'établissement sanitaire, social et médico-social (D3S)	50,5	45,4	47,3	3,9	7,8	6,3	58,7	42,3	48,6
<i>D3S, Emplois fonctionnels</i>	<i>s</i>	<i>s</i>	54,1	0,0	0,0	0,0	<i>s</i>	<i>s</i>	85,7
<i>D3S, Hors classe</i>	53,3	48,7	50,7	<i>s</i>	<i>s</i>	<i>s</i>	69,8	53,1	60,2
<i>D3S, Classe normale</i>	44,6	40,8	42,1	11,2	18,0	15,8	35,4	27,5	30,1
Encadrement supérieur de la FPH	51,0	47,9	50,0	<i>s</i>	1,2	0,5	59,8	47,6	55,8
Ingénieurs hospitaliers en chef	51,0	47,9	50,0	<i>s</i>	1,2	0,5	59,8	47,6	55,8
Total A+	49,2	47,4	48,5	1,5	2,4	1,9	50,5	43,4	47,6
Total Encadrement supérieur et emplois de direction	50,7	47,1	49,4	4,2	5,5	4,7	60,1	46,3	55,1

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : Emplois principaux, fonctionnaires et contractuels, situés en métropole et DOM (hors Mayotte), hors COM et étranger. Hors bénéficiaires de contrats aidés.

Note : Les fonctionnaires A+ d'un corps donné détachés sur un emploi fonctionnel apparaissent ici dans l'emploi de détachement et non pas dans le corps d'origine.

Lecture : Dans la FPE, 81,7 % des agents relevant des corps et emplois à la décision du gouvernement (décret de 1985) ont 50 ans ou plus.

(1) Comprend les emplois de directeur général des services ou directeur, de directeur adjoint général des services ou directeur adjoint, de directeur général des services techniques et de directeur des services techniques. Les effectifs de directeur général des services et ceux de directeur, directeur adjoint des services ou directeur adjoint, peuvent avoir été légèrement surreprésentés. En effet, les mentions des termes 'directeur' et 'directeur adjoint' sans le qualificatif 'général' peuvent conduire à inclure les directeurs de collectivités qui n'occupent pas un emploi fonctionnel (au sens de l'article 53 de la loi du 26 janvier 1984).

(2) Comprend les personnels de la Ville de Paris. *s* : soumis au secret statistique

2.4 Les différents âges des agents dans la fonction publique

Figure 2.4-6 : Âge moyen, part des moins de 30 ans et part des 50 ans et plus des agents de la FPE par ministère au 31 décembre 2016

	Âge moyen (en année)		Part des moins de 30 ans (en %)		Part des 50 ans et plus (en %)	
	Ministères	EPA	Ministères	EPA	Ministères	EPA
Affaires étrangères et Développement international ⁽¹⁾	45,8	46,6	10,5	4,6	42,1	41,7
Agriculture, Agroalimentaire et Forêt	46,6	42,3	6,8	18,0	42,5	30,9
Ministères économiques et financiers	48,0	44,6	5,6	14,8	49,9	40,2
Culture et Communication	48,7	44,4	5,0	12,6	52,1	36,7
Défense	36,4	41,8	33,4	24,1	16,5	34,6
Écologie, Développement durable, Énergie et Logement	46,9	46,0	7,3	7,7	45,5	42,0
Éducation nationale, Enseignement supérieur et Recherche	43,5	40,7	10,0	24,6	30,5	27,4
Intérieur et Outre-mer	40,2	42,6	19,6	17,4	21,7	31,2
Justice	43,6	45,2	12,7	7,5	32,0	34,9
Services du Premier ministre	46,6	44,5	9,0	13,8	44,7	38,3
Ministères sociaux	48,8	44,7	5,3	8,2	53,7	34,7
Total	42,7	41,9	14,2	20,3	29,9	30,1

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

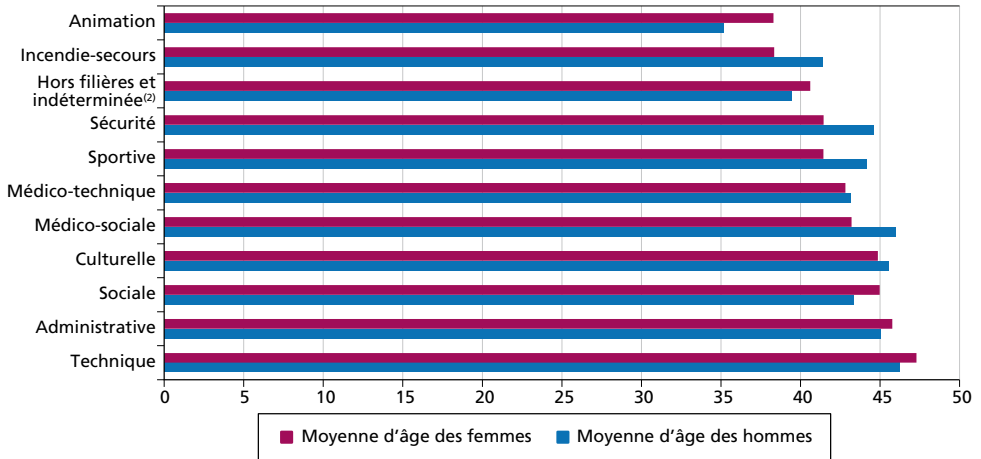
Champ : Emplois principaux, tous statuts, situés en métropole et DOM (hors Mayotte), hors COM et étranger. Hors bénéficiaires de contrats aidés.

(1) Hors agents en poste à l'étranger

Note : L'appellation des ministères renvoie à la nomenclature d'exécution de la loi de finance initiale de l'année. Les effectifs du budget annexe des Publications officielles et de l'information administrative sont décomptés avec ceux des services du Premier ministre. Les effectifs du budget annexe de contrôle et exploitation aériens sont décomptés avec ceux du ministère de l'Écologie, Développement durable, Énergie et Logement.

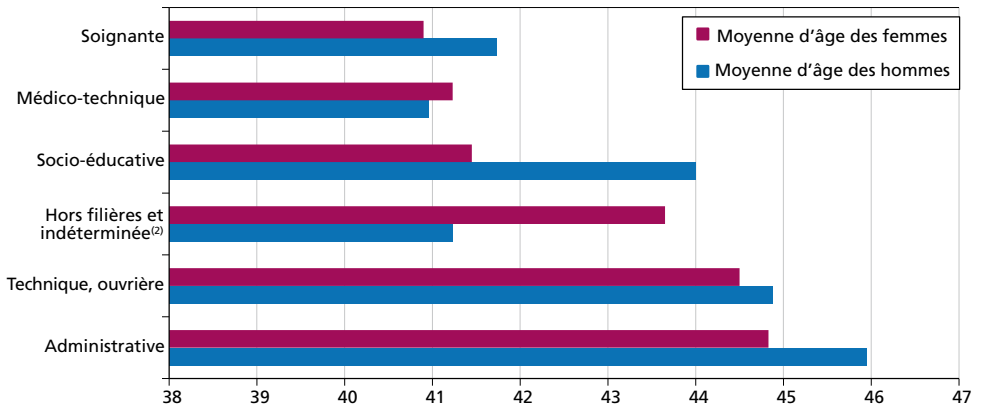
2.4 Les différents âges des agents dans la fonction publique

Figure 2.4-7 : Âge moyen des agents de la FPT⁽¹⁾ par filière (par ordre croissant⁽²⁾) et par sexe au 31 décembre 2016



Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.
 Champ : Emplois principaux, tous statuts, situés en métropole et DOM (hors Mayotte), hors COM et étranger. Hors bénéficiaires de contrats aidés.
 (*) Hors assistants maternels et familiaux, apprentis, collaborateurs de cabinet et Pacte.
 (1) Par ordre croissant de l'âge moyen des femmes.
 (2) Il s'agit par définition de la NET (nomenclature des emplois territoriaux) des emplois non classables ailleurs.

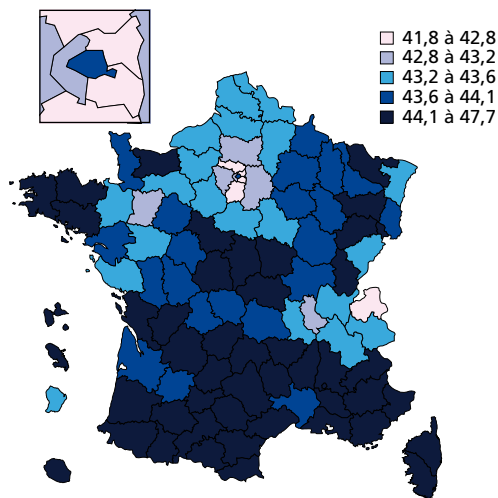
Figure 2.4-8 : Âge moyen des agents de la FPH⁽¹⁾ par filière (par ordre croissant⁽²⁾) et par sexe au 31 décembre 2016



Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.
 Champ : Emplois principaux, tous statuts, situés en métropole et DOM (hors Mayotte), hors COM et étranger. Hors bénéficiaires de contrats aidés.
 * Hors médecins et internes
 (1) Par ordre croissant de l'âge moyen des femmes
 (2) Il s'agit par définition de la NEH (nomenclature des emplois hospitaliers) des emplois non classables ailleurs.

2.4 Les différents âges des agents dans la fonction publique

Figure 2.4-9 : Âge moyen des agents civils dans les trois versants de la fonction publique par département au 31 décembre 2016

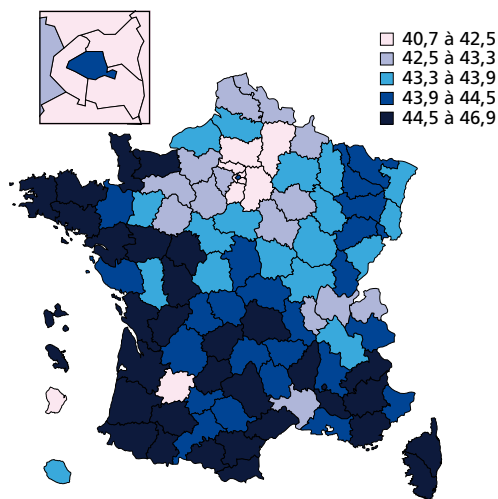


Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : Emplois principaux. Agents civils, tous statuts, situés en métropole et DOM (hors Mayotte), hors COM et étranger. Hors bénéficiaires de contrats aidés.

Âge moyen des agents civils de la fonction publique en France : 43,8 ans

Figure 2.4-10 : Âge moyen des agents civils de la fonction publique de l'État par département au 31 décembre 2016



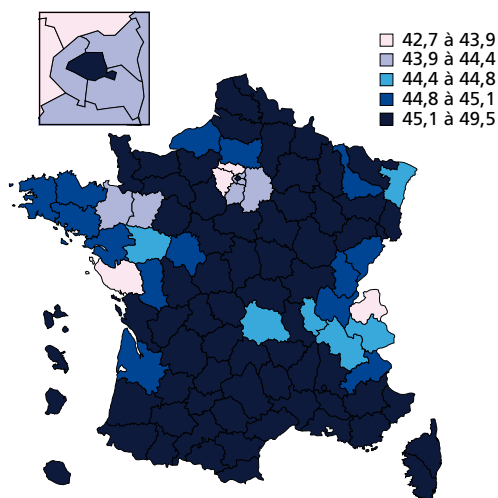
Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : Emplois principaux. Agents civils de la FPE, tous statuts, situés en métropole et DOM (hors Mayotte), hors COM et étranger. Hors bénéficiaires de contrats aidés.

Âge moyen des agents civils de la FPE en France : 43,7 ans

2.4 Les différents âges des agents dans la fonction publique

Figure 2.4-11 : Âge moyen des agents de la fonction publique territoriale par département au 31 décembre 2016

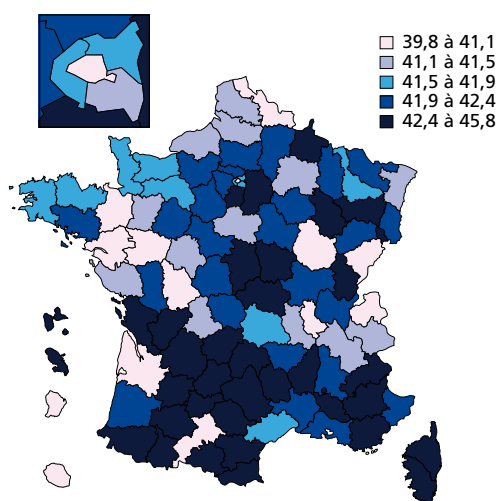


Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : Emplois principaux. Agents civils de la FPT, tous statuts, situés en métropole et DOM (hors Mayotte), hors COM et étranger. Hors bénéficiaires de contrats aidés.

Âge moyen des agents de la FPT en France : 45,2 ans

Figure 2.4-12 : Âge moyen des agents de la fonction publique hospitalière par département au 31 décembre 2016



Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : Emplois principaux. Agents civils de la FPH, tous statuts, situés en métropole et DOM (hors Mayotte), hors COM et étranger. Hors bénéficiaires de contrats aidés.

Âge moyen des agents de la FPH en France : 41,8 ans

2.5 Les agents publics en situation de handicap

Figure 2.5-1 : Répartition des personnes dont le handicap ou la perte d'autonomie a fait l'objet d'une reconnaissance administrative selon leur situation d'emploi en 2011 (en %)

Sans emploi	62
En emploi	38
Dont :	
<i>Fonction publique de l'État</i>	3
<i>Fonction publique territoriale</i>	4
<i>Fonction publique hospitalière</i>	2
Ensemble de la fonction publique	8
<i>Secteur privé</i>	26
<i>Non-salarié</i>	2
<i>Non renseigné</i>	2
Ensemble	100

Sources : Module ad-hoc «Insertion professionnelle des personnes en situation de handicap», enquête Emploi 2011, Insee.

Champ : Individus résidant en France métropolitaine, en ménage ordinaire, âgés de 15 à 64 ans et dont le handicap ou la perte d'autonomie a fait l'objet d'une reconnaissance administrative.

Lecture : 3 % des individus âgés de 15 à 64 ans, dont le handicap ou la perte d'autonomie a fait l'objet d'une reconnaissance administrative, sont en emploi dans la fonction publique de l'État

Figure 2.5-2 : Répartition des agents dont le handicap ou la perte d'autonomie a fait l'objet d'une reconnaissance administrative selon leur situation d'emploi dans la fonction publique en 2011 (en %)

Emploi en milieu « protégé » (<i>Esat⁽¹⁾, CAT⁽²⁾, emploi spécifique aux travailleurs handicapés dans la fonction publique</i>)	8
Emploi ordinaire	87
Non renseigné	5
Ensemble	100

Sources : Module ad-hoc «Insertion professionnelle des personnes en situation de handicap», enquête Emploi 2011, Insee.

Champ : Agents de la fonction publique résidant en France métropolitaine, en ménage ordinaire, âgés de 15 à 64 ans et dont le handicap ou la perte d'autonomie a fait l'objet d'une reconnaissance administrative.

Lecture : 87 % des agents de la fonction publique de 15 à 64 ans, dont le handicap ou la perte d'autonomie a fait l'objet d'une reconnaissance administrative, occupent un emploi ordinaire.

(1) Établissement et service d'aide par le travail.

(2) Centre d'aide par le travail.

2.5 Les agents publics en situation de handicap

Figure 2.5-3 : Bénéficiaires de l'obligation d'emploi en faveur des travailleurs handicapés dans les trois versants de la fonction publique au 1^{er} janvier 2016

	Au 1 ^{er} janvier 2016			Évolution 2016/2015		
	Bénéficiaires	Taux d'emploi direct (*) (en %)	Taux légal d'emploi (**) (en %)	Bénéficiaires (%)	Taux d'emploi direct (en points de %)	Taux légal d'emploi (en points de %)
FPE ⁽¹⁾	84 052	4,28	4,57	5,7	0,12	0,21
dont FPE ⁽¹⁾ hors enseignement	49 954	5,33	5,63	2,1	0,11	0,16
FPT	103 615	6,27	6,62	4,8	0,22	0,23
FPH	51 883	5,26	5,55	0,7	0,04	0,04
Total fonction publique⁽²⁾	239 550	5,21	5,51	4,2	0,14	0,18
Total FIPHFP⁽³⁾	242 057	5,18	5,49	4,2	0,14	0,17

Source : FIPHFP, campagnes de déclaration 2016 et 2017.

Champ : Employeurs publics d'au moins 20 agents à temps plein ou leur équivalent.

(*) Le taux d'emploi direct est le rapport entre le nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi et l'effectif total rémunéré.

(**) Le taux d'emploi légal est calculé en ajoutant le nombre d'équivalents bénéficiaires (dépenses déductibles) aux bénéficiaires.

(1) La FPE correspond ici strictement aux ministères et aux EPA (hors GIP) en cohérence avec les définitions retenues par ailleurs dans le rapport annuel.

(2) Ne comprend pas La Poste, les chambres consulaires ou les caisses de Sécurité sociale. Sur le champ strict de la fonction publique, le taux légal d'emploi (5,51 % début 2016) est différent de celui observé, en incluant les employeurs assujettis au FIPHFP, mais ne relevant pas de la fonction publique qui est publié par le FIPHFP (5,49 % début 2016).

(3) Comprend les chambres consulaires, les caisses de Sécurité sociale, les GIP, etc.

Figure 2.5-4 : Bénéficiaires de l'obligation d'emploi en faveur des travailleurs handicapés par employeur de la fonction publique au 1^{er} janvier 2016

	Au 1 ^{er} janvier 2016				Évolution 2016/2015			
	Effectifs physiques assujettis	Nombre de bénéficiaires	Nombre d'équivalents bénéficiaires	Taux légal d'emploi(*) (en %)	Effectifs physiques assujettis (%)	Nombre de bénéficiaires (%)	Nombre d'équivalents bénéficiaires (%)	Taux légal d'emploi(*) (en points de %)
Ministères	1 608 985	69 302	3 915	4,55	2,96	5,52	63,90	0,20
EPA	352 886	14 750	1 612	4,64	0,58	6,44	5,25	0,25
FPE⁽¹⁾	1 961 871	84 052	5 527	4,57	2,52	5,68	40,98	0,20
dont : FPE ⁽¹⁾ hors enseignement	937 570	49 954	2 839	5,63	0,02	2,08	23,67	0,17
Collectivités territoriales	1 221 324	80 133	4 119	6,90	-0,24	3,79	1,26	0,26
EPA locaux	432 397	23 482	1 725	5,83	4,89	8,45	8,99	0,19
FPT	1 653 721	103 615	5 844	6,62	1,05	4,81	3,43	0,23
Hôpitaux	863 945	45 816	2 293	5,57	-0,25	0,24	-2,54	0,02
Autres	122 196	6 067	558	5,42	1,80	4,33	10,76	0,16
FPH	986 141	51 883	2 851	5,55	-0,00	0,70	-0,20	0,04
Ensemble fonction publique⁽²⁾	4 601 733	239 550	14 223	5,51	1,44	4,19	14,44	0,17

Source : FIPHFP, campagnes de déclaration 2016 et 2017.

Champ : Employeurs de la fonction publique d'au moins 20 agents à temps plein ou leur équivalent.

(*) Le taux d'emploi direct est le rapport entre le nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi et l'effectif total rémunéré. Le taux d'emploi légal est calculé en ajoutant le nombre d'équivalents bénéficiaires (dépenses déductibles) aux bénéficiaires

(1) La FPE correspond ici strictement aux ministères et aux EPA (hors GIP), en cohérence avec les définitions retenues par ailleurs dans le rapport annuel. Depuis 2014, les universités qui étaient auparavant rattachées au ministère de l'Éducation nationale sont comptabilisées parmi les établissements publics.

(2) Ne comprend pas La Poste, les chambres consulaires ou les caisses de Sécurité sociale. Sur le champ strict de la fonction publique, le taux légal d'emploi (5,51 % début 2016) est différent de celui observé, en incluant les employeurs assujettis au FIPHFP, mais ne relevant pas de la fonction publique qui est publié par le FIPHFP (5,49 % début 2016).

2.5 Les agents publics en situation de handicap

Figure 2.5-5 : Bénéficiaires de l'obligation d'emploi en faveur des travailleurs handicapés dans la FPE aux 1^{er} janvier 2016

	Au 1 ^{er} janvier 2016				Évolution 2016/2015			
	Effectifs physiques assujettis	Nombre de bénéficiaires	Nombre d'équivalents bénéficiaires	Taux légal d'emploi(*) (en %)	Effectifs physiques assujettis (en %)	Nombre de bénéficiaires (en %)	Nombre d'équivalents bénéficiaires (en %)	Taux légal d'emploi(*) (en points de %)
Affaires étrangères et européennes	7 604	316	34	4,60	-0,7	-2,8	-74,3	-1,4
Alimentation, Agriculture et Forêt	31 285	1 481	30	4,83	-1,8	-1,6	-8,2	0,0
Ministères économiques et financiers	145 304	8 665	104	6,03	-0,8	1,7	-7,6	0,1
Culture et Communication	11 191	551	86	5,69	0,5	0,7	150,4	0,5
Défense	57 971	4 209	486	8,10	-1,6	-5,8	218,5	0,3
Écologie, Développement durable et Énergie	50 054	3 857	52	7,82	-3,6	-1,0	11,6	0,2
<i>Hors Aviation civile</i>	39 489	3 251	37	8,34	-4,3	-1,0	18,6	0,3
<i>Aviation civile</i>	10 565	606	15	5,88	-1,1	-1,0	-2,6	0,0
Ministères de l'enseignement ⁽¹⁾	1 024 301	34 098	2 688	3,59	4,9	11,4	65,4	0,3
Intérieur et Outre-mer	179 229	10 462	395	6,06	0,9	-0,9	93,5	0,0
Justice	78 767	4 184	29	5,35	2,0	11,9	-10,9	0,5
Ministères sociaux	19 967	1 366	11	6,90	-2,1	-3,7	-23,6	-0,1
Services du Premier ministre	3 312	113	1	3,44	0,9	4,6	-80,0	0,0
Total ministères	1 608 985	69 302	3 915	4,55	3,0	5,5	63,9	0,2
Caisse des dépôts et consignations	5 772	327	86	7,16	1,6	5,1	-19,1	-0,2
CNRS	24 751	1 144	28	4,73	-0,5	6,0	-15,3	0,3
Inra	8 344	619	47	7,98	-1,8	3,0	-2,1	0,3
Inria	2 433	46	3	2,02	-3,0	-9,8	-52,9	-0,3
Inserm	5 544	274	14	5,20	-4,2	7,5	64,1	0,6
IRD	1 699	60	2	3,65	0,4	27,7	-74,3	0,4
Météo France	3 213	286	0	8,90	-3,0	-4,3	0,0	-0,1
Institut français sciences et technologies des transports, aménagement et réseaux	1 013	21	1	2,22	-2,7	5,0	23,2	0,2
INR en sciences et technologies pour l'environnement et l'agriculture	1 090	31	4	3,25	1,9	-8,8	18,3	-0,3
Pôle emploi	49 851	3 798	210	8,04	0,4	6,7	4,7	0,5
Autres établissements publics	249 176	8 144	1 217	3,76	1,0	7,2	8,9	0,2
Total établissements publics⁽²⁾	352 886	14 750	1 612	4,64	0,6	6,4	5,2	0,3
Total FPE⁽²⁾	1 961 871	84 052	5 527	4,57	2,5	5,7	41,0	0,2
<i>Total FPE⁽¹⁾ hors enseignement</i>	<i>937 570</i>	<i>49 954</i>	<i>2 839</i>	<i>5,63</i>	<i>0,0</i>	<i>2,1</i>	<i>23,7</i>	<i>0,2</i>

Source : FIPHP, campagne de déclarations 2016 et 2017.

Champ : Employeurs de la fonction publique d'au moins 20 agents à temps plein ou leur équivalent.

(*) Le taux d'emploi direct est le rapport entre le nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi et l'effectif total rémunéré. Le taux d'emploi légal est calculé en ajoutant le nombre d'équivalents bénéficiaires (dépenses déductibles) aux bénéficiaires.

(1) Depuis 2014, les universités qui étaient auparavant rattachées au ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche sont comptabilisées parmi les établissements publics.

(2) La FPE correspond ici strictement aux ministères et aux EPA (hors GIP), en cohérence avec les définitions retenues par ailleurs dans le rapport annuel. Depuis 2014, les universités qui étaient auparavant rattachées au ministère de l'Éducation nationale sont comptabilisées parmi les établissements publics.

Note : L'appellation des ministères renvoie à la nomenclature d'exécution de la loi de finances initiales 2014, à l'exception des ministères économiques et financiers, ceux de l'enseignement, de l'Intérieur et de l'Outre-mer ainsi que les ministères sociaux qui sont issus de regroupements.

2.5 Les agents publics en situation de handicap

2

Figure 2.5-6 : Répartition des bénéficiaires de l'obligation d'emploi en faveur des travailleurs handicapés par statut et par sexe dans les trois versants de la fonction publique au 1^{er} janvier 2016 (en %)

	Fonctionnaires			Contractuels	Emplois particuliers	Ouvriers d'État	Total	Part des femmes (en %)
	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C					
Total ministères	26,8	23,5	25,1	23,2	0,0	1,3	100	60,4
Total EPA ⁽¹⁾	17,3	15,0	26,2	39,4	0,6	1,6	100	60,8
Total FPE⁽¹⁾⁽²⁾	25,2	22,0	25,3	26,0	0,1	1,4	100	60,5
Total FPE ⁽¹⁾⁽²⁾ hors enseignement	12,2	34,6	38,3	12,4	0,2	2,3	100	49,3
Collectivités territoriales	3,0	7,9	15,5	6,5	2,9		36	56,8
EPA locaux	3,5	8,6	18,0	9,0	3,1		42	51,7
Total FPT	3,1	8,0	16,1	7,1	3,0		37	55,7
Hôpitaux	10,0	16,6	20,1	4,7	2,0		100	77,2
Autres	4,7	7,7	13,8	14,7	7,3		100	75,3
Total FPH	9,4	15,6	19,3	5,8	2,6		100	77,0
Ensemble de la fonction publique⁽²⁾	12,2	14,6	20,0	13,5	1,9	0,5	100	62,0

Source : FIPHFP, campagne de déclaration 2017.

Champ : Employeurs de la fonction publique d'au moins 20 agents à temps plein ou leur équivalent.

(1) Ne comprend pas La Poste, les chambres consulaires ou les caisses de Sécurité sociale.

(2) La FPE correspond ici strictement aux ministères et aux EPA (hors GIP), en cohérence avec les définitions retenues par ailleurs dans le rapport annuel. Depuis 2014, les universités qui étaient auparavant rattachées au ministère de l'Éducation nationale sont comptabilisées parmi les établissements publics.

Figure 2.5-7 : Bénéficiaires de l'obligation d'emploi en faveur des travailleurs handicapés occupant un emploi particulier⁽¹⁾ par sexe au 1^{er} janvier 2016

	Nombre			Évolution par rapport à 2014 (en %)		
	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble
FPE ⁽²⁾⁽³⁾	36	55	91	-18,2	-20,3	-19,5
FPT	1 769	1 301	3 070	2,3	-1,3	0,7
FPH	407	935	1 342	0,5	9,0	6,3
Ensemble de la fonction publique⁽³⁾	2 212	2 291	4 503	1,5	2,0	1,8

Source : FIPHFP, campagne de déclarations 2016 et 2017.

Champ : Employeurs de la fonction publique d'au moins 20 agents à temps plein ou leur équivalent.

(1) Stagiaires handicapés accueillis pour des stages pratiques dans le cadre de formations diplômantes ou de conventions conclues avec des structures de travail protégées, apprentis, CES, CEC, CAE, CA, emplois jeunes, emplois Berkani de droit privé.

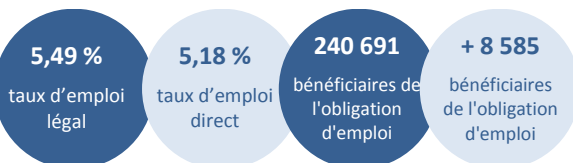
(2) La FPE correspond ici strictement aux ministères et aux EPA, en cohérence avec les définitions retenues par ailleurs dans le rapport annuel.

(3) Ne comprend pas La Poste, les chambres consulaires ou les caisses de Sécurité sociale.

2.5 Les agents publics en situation de handicap

Rapport du FIPHFP 2017 - Extraits

1. Le taux d'emploi



En constante évolution depuis la création du Fonds, le taux d'emploi légal est passé de 3,74 % en 2006 à 5,49 % en 2017 dans les trois fonctions publiques, soit 77 015 bénéficiaires de l'obligation d'emploi supplémentaires.

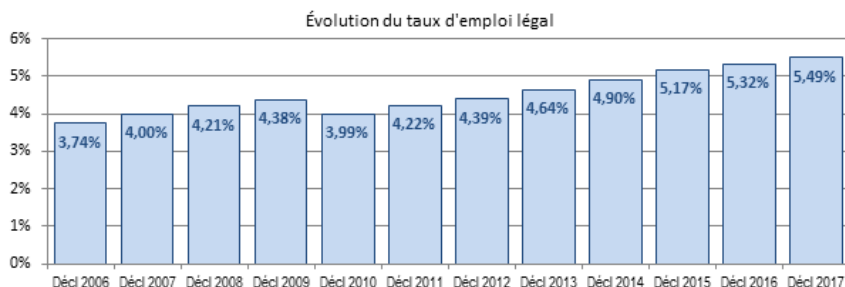
En 2017, le taux d'emploi poursuit sa progression dans les trois fonctions publiques, avec 8 585 BOE de plus qu'en 2016.

QUE DIT LA LOI ?

L'article L.5212-2 du Code du travail impose à tous les employeurs, lorsqu'ils emploient au moins 20 personnes en équivalent temps plein (ETP), une obligation d'emploi de travailleurs en situation de handicap dans la proportion de 6 % de l'effectif total de ses salariés.

La fonction publique territoriale, au dessus des 6 % depuis 2015, affiche la plus forte progression (+ 0,23 points) par rapport à l'année précédente.

■ Le taux d'emploi légal



Pour rappel, la baisse du taux d'emploi en 2010 concerne la fonction publique de l'État et s'explique par une nouvelle méthode nationale de décompte des bénéficiaires auprès de l'ensemble des agents du ministère de l'Éducation nationale.



fonction publique de l'État

85 193

bénéficiaires de l'obligation d'emploi

➔ + 3 373 p/r à 2016

4,52 %

taux d'emploi légal

➔ + 0,18 points p/r à 2016

4,24 % taux d'emploi direct



fonction publique hospitalière

51 883

bénéficiaires de l'obligation d'emploi

➔ + 360 p/r à 2016

5,55 %

taux d'emploi légal

➔ + 0,04 points p/r à 2016

5,26 % taux d'emploi direct



fonction publique territoriale

103 615

bénéficiaires de l'obligation d'emploi

➔ + 4 752 p/r à 2016

6,62 %

taux d'emploi légal

➔ + 0,23 points p/r à 2016

6,27 % taux d'emploi direct

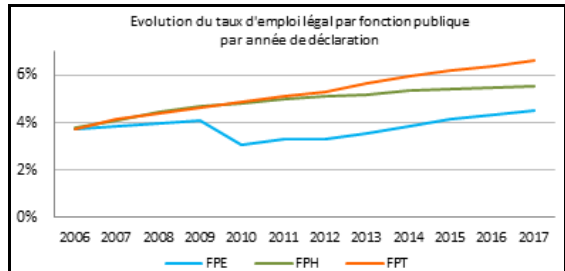
2.5 Les agents publics en situation de handicap

Évolution du taux d'emploi légal dans les fonctions publiques

	Décl 2006 Effectif au 01/01/2005	Décl 2007 Effectif au 01/01/2006	Décl 2008 Effectif au 01/01/2007	Décl 2009 Effectif au 01/01/2008	Décl 2010 Effectif au 01/01/2009	Décl 2011 Effectif au 01/01/2010	Décl 2012 Effectif au 01/01/2011	Décl 2013 Effectif au 01/01/2012	Décl 2014 Effectif au 01/01/2013	Décl 2015 Effectif au 01/01/2014	Décl 2016 Effectif au 01/01/2015	Décl 2017 Effectif au 01/01/2016
FP de l'Etat	3,72%	3,88%	3,99%	4,12%	3,10%	3,31%	3,33%	3,56%	3,83%	4,18%	4,34%	4,52%
FP Hospitalière	3,78%	4,08%	4,45%	4,68%	4,83%	4,99%	5,10%	5,20%	5,34%	5,41%	5,51%	5,55%
FP Territoriale	3,73%	4,17%	4,41%	4,62%	4,86%	5,10%	5,32%	5,66%	5,97%	6,22%	6,39%	6,62%
Total FP	3,74%	4,00%	4,21%	4,38%	3,99%	4,22%	4,39%	4,64%	4,90%	5,17%	5,32%	5,49%

Depuis 2006, le taux d'emploi légal a progressé de :

- **+0,8 point** pour la fonction publique de l'État,
- **+1,77 point** pour la fonction publique hospitalière
- **+2,89 points** pour la fonction publique territoriale.



Le taux d'emploi légal en région

EMPL. NATIONAUX	
FPE	4,66 %
FPH	4,66 %
FPT	9,25 %

NORMANDIE	
FPE	4,06 %
FPH	5,49 %
FPT	6,53 %

BRETAGNE	
FPE	4,13 %
FPH	5,64 %
FPT	7,35 %

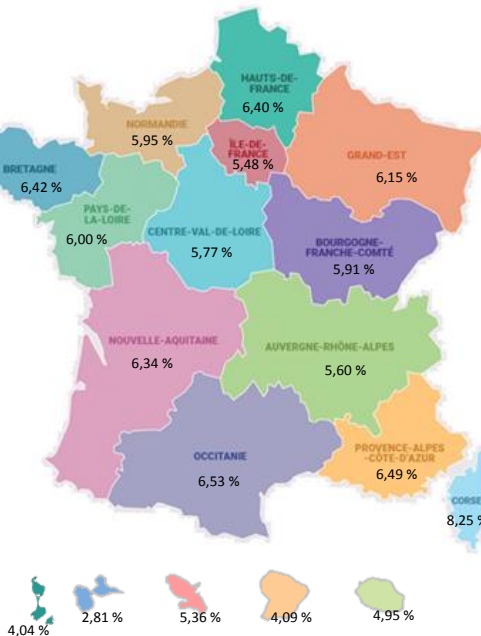
PAYS DE LA LOIRE	
FPE	3,48 %
FPH	5,29 %
FPT	6,78 %

CENTRE-VDL	
FPE	4,21 %
FPH	5,38 %
FPT	6,28 %

NOUV AQUITAINE	
FPE	3,84 %
FPH	5,94 %
FPT	6,94 %

OCCITANIE	
FPE	4,33 %
FPH	6,11 %
FPT	7,07 %

ST PIERRE/MIQUELON	
FPE	2,59 %
FPH	2,59 %
FPT	5,57 %



ILE DE FRANCE	
FPE	3,17 %
FPH	5,26 %
FPT	6,00 %

HAUTS DE FRANCE	
FPE	4,22 %
FPH	5,51 %
FPT	7,36 %

GRAND EST	
FPE	3,36 %
FPH	5,94 %
FPT	6,90 %

BOURG-FCHE CTE	
FPE	3,75 %
FPH	5,71 %
FPT	6,41 %

AUVERGNE-RA	
FPE	3,65 %
FPH	4,97 %
FPT	6,40 %

PACA	
FPE	3,08 %
FPH	5,72 %
FPT	7,24 %

CORSE	
FPE	3,87 %
FPH	8,29 %
FPT	8,96 %

GUADELOUPE	
FPE	1,20 %
FPH	3,22 %
FPT	2,84 %

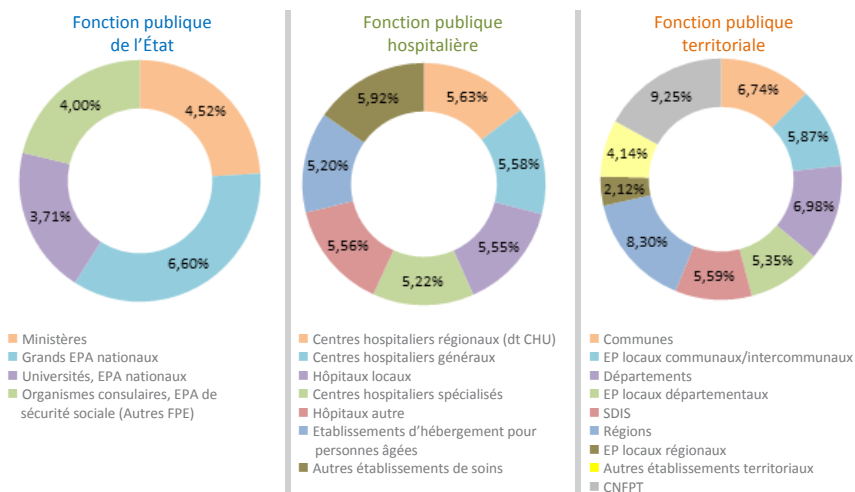
MARTINIQUE	
FPE	0,94 %
FPH	4,91 %
FPT	5,72 %

GUYANE	
FPE	2,16 %
FPH	7,12 %
FPT	3,33 %

LA REUNION	
FPE	2,98 %
FPH	5,77 %
FPT	4,91 %

2.5 Les agents publics en situation de handicap

Le taux d'emploi légal par catégorie d'employeurs



	Décl 2016	Décl 2017
Fonction publique de l'Etat	4,34%	4,52%
Ministères	4,36%	4,52%
Grands EPA nationaux	6,30%	6,60%
Universités, EPA nationaux	3,47%	3,71%
Organismes consulaires, EPA de sécurité socia	3,82%	4,00%
Fonction publique hospitalière	5,51%	5,55%
Centres hospitaliers régionaux (dont CHU)	5,59%	5,63%
Centres hospitaliers généraux	5,62%	5,58%
Hôpitaux locaux	5,43%	5,55%
Centres hospitaliers spécialisés	5,16%	5,22%
Hôpitaux autres	5,74%	5,56%
Établissements d'hébergement pour personne	4,96%	5,20%
Autres établissements de soins	5,89%	5,92%
Fonction publique Territoriale	6,39%	6,62%
Communes	6,52%	6,74%
EP locaux communaux ou intercommunaux	5,68%	5,87%
Départements	6,61%	6,98%
EP locaux départementaux	4,64%	5,35%
SDIS	5,46%	5,59%
Régions	7,91%	8,30%
EP locaux régionaux	1,77%	2,12%
Autre établissement territorial		4,14%
CNFPT	9,06%	9,25%
Total Fonction publique	5,32%	5,49%

2. Les bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE) Déclaration 2017 - Effectifs au 01/01/2016

240 691
bénéficiaires
de l'obligation
d'emploi

↗ + 3,65 %
par rapport
à 2016

8 485
BOE
de plus que
pour 2016

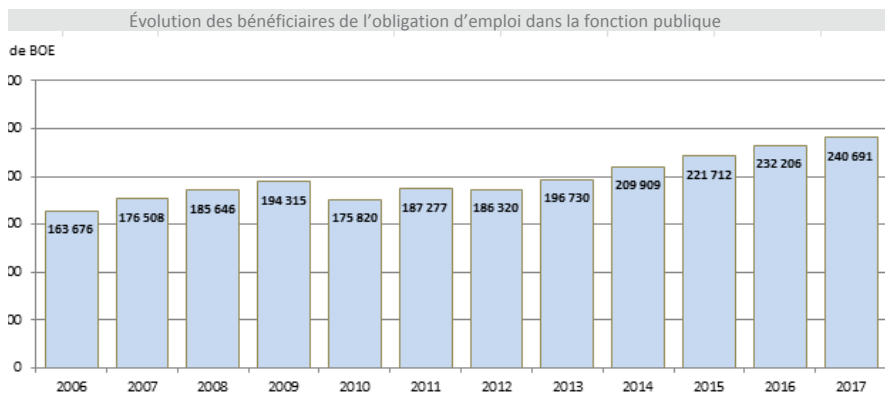
article
L.5212-13
du Code du
travail

- En 2017, le nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE) s'élève à 240 691
- 8 485 BOE de plus que pour 2016, soit une augmentation de 3,65 %
- Depuis 2006, le nombre de BOE a progressé de 47 %
- En 2017, on dénombre 77 015 BOE de plus que pour 2006

LES BÉNÉFICIAIRES DE L'OBLIGATION D'EMPLOI

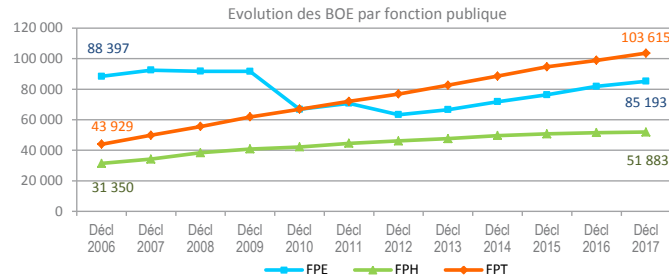
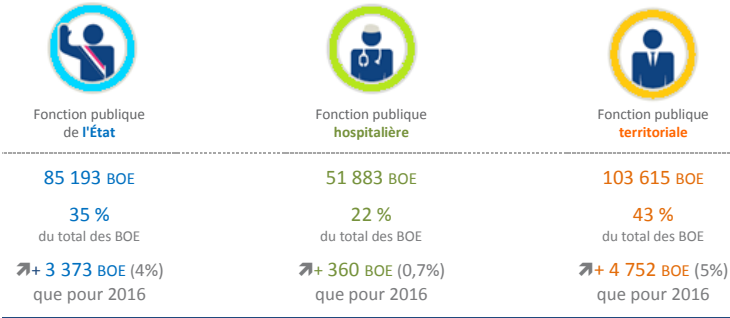
Les bénéficiaires de l'obligation d'emploi sont définis à l'art. L.5212-13 du Code du travail :

- Les agents reconnus handicapés par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH)
- les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant une incapacité permanente au moins égale à 10% et titulaires d'une rente attribuée par tous régimes de protection sociale obligatoire
- les titulaires d'une pension d'invalidité servie par tous régimes si l'invalidité réduit au moins de 2/3 leur capacité de travail ou de gain
- les titulaires d'une pension militaire d'invalidité
- les bénéficiaires d'emplois réservés
- les titulaires de la carte d'invalidité
- les titulaires de l'allocation pour adulte handicapé (AAH)
- les agents reclassés et les bénéficiaires d'une allocation temporaire d'invalidité, tels que définis par l'art. L.323-5 du Code du travail.

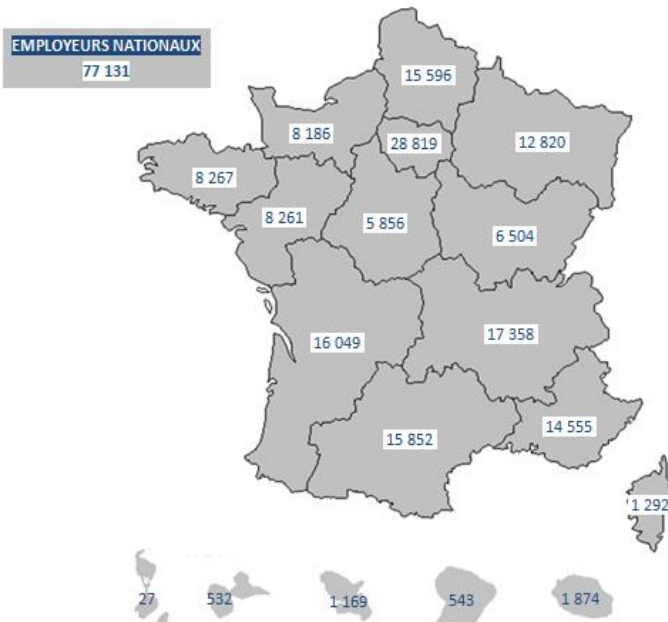


2.5 Les agents publics en situation de handicap

Répartition des bénéficiaires de l'obligation d'emploi par fonction publique



Les BOE en région



Les BOE : de plus en plus de femmes

Les femmes BOE

Légèrement inférieure à celle des hommes jusqu'en 2010, la part de femmes BOE ne cesse d'augmenter :

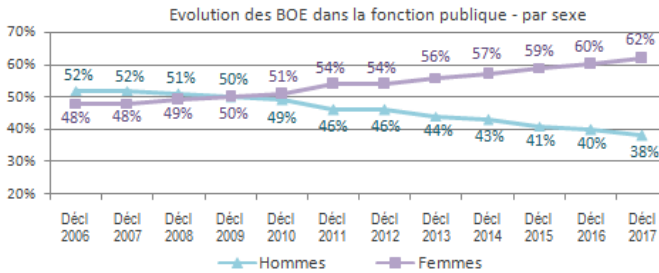
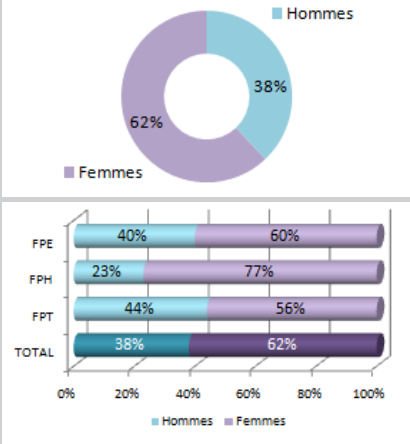
- 62 % en 2017 contre 48 % en 2006

Les hommes BOE

A l'inverse, la part des hommes BOE diminue chaque année par rapport au nombre de BOE, mais progresse en valeur absolue :

- 38 % en 2017 contre 52 % en 2006.

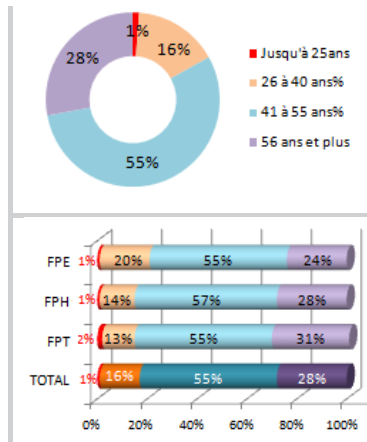
Si l'écart augmente chaque année dans les trois fonctions publiques, il est beaucoup plus important dans la fonction publique territoriale qui compte 77 % de femmes bénéficiaires de l'obligation d'emploi.



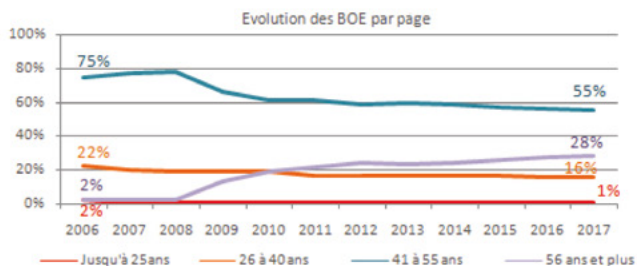
L'âge des BOE : une population vieillissante

83 % des BOE ont plus de 40 ans dont plus d'un tiers âgés de 56 ans et plus

- Le nombre de BOE âgés de 25 ans et moins n'a pas évolué depuis 10 ans. Ils ne représentent que 1 % des BOE employés dans la Fonction publique ; ils n'étaient déjà que 2 % en 2006
- 16 % ont entre 26 et 40 ans (comme en 2016) alors qu'ils représentaient 22 % des BOE en 2006
- Le taux de BOE âgés de 41 à 55 ans continue de baisser depuis 2009. Il s'élève à 55 % en 2017 contre 78 % en 2009 (75 % en 2006)
- Enfin, le nombre de BOE âgés de 56 ans et plus augmente chaque année depuis 2009, affichant 28 % en 2017 (contre 27 % en 2016). Ils étaient 13 % en 2009 et seulement 2 % en 2006.

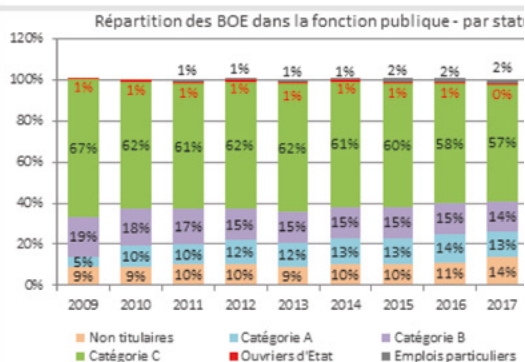
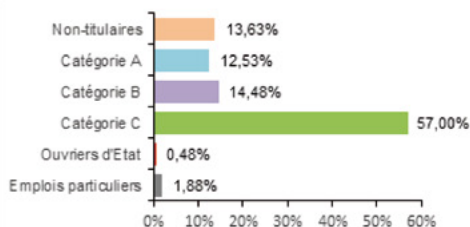


2.5 Les agents publics en situation de handicap



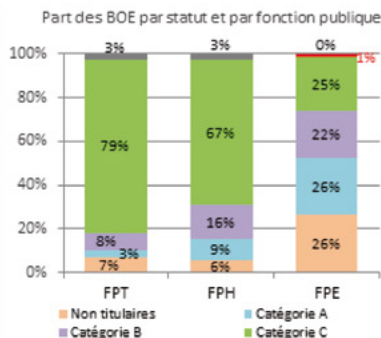
Le statut des BOE

- En 2017 plus de la moitié des BOE sont des agents de catégorie C. Ils représentent 57% des BOE employés dans la Fonction publique en légère mais constante diminution. Ils étaient 67% en 2009
- Les BOE de catégories A et B diminuent très légèrement (-1% par rapport à 2016). Ils étaient respectivement de 5% et 19% en 2009
- Les non titulaires continuent d'augmenter et atteignent 14% en 2017 contre 11% en 2016. Depuis 2009, leur taux a augmenté de plus de la moitié

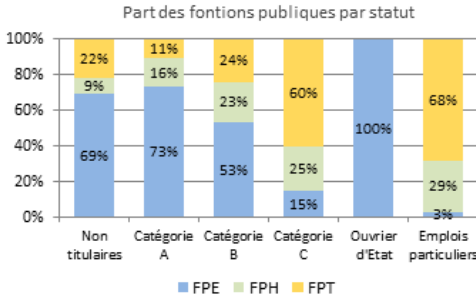


Les BOE de catégorie C sont plus nombreux dans les fonctions publiques territoriale et hospitalière (79% et 67%). La part de BOE de catégorie B est deux fois plus importante dans la fonction publique hospitalière, que dans la territoriale.

Dans la fonction publique d'État, l'écart reste faible entre les catégories A, B, C et les non titulaires qui représentent chacune plus ou moins un quart du total des BOE.



2.5 Les agents publics en situation de handicap



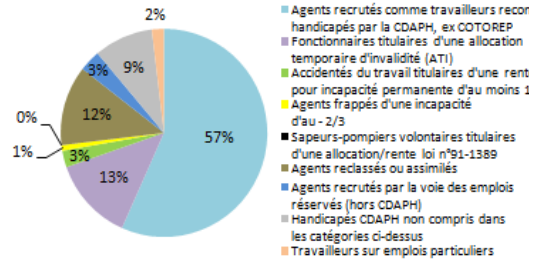
Le schéma ci-contre montre que :

- les agents de catégories A et B ainsi que les non titulaires appartiennent principalement à la fonction publique d'État
- les agents de catégorie C et les emplois particuliers sont plus nombreux dans la fonction publique territoriale

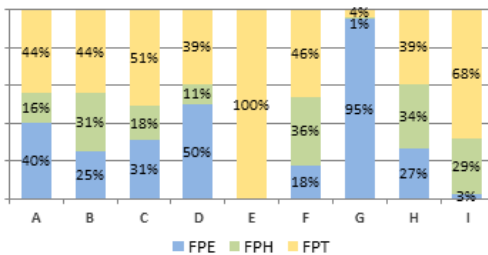
Les BOE par catégorie

66% des BOE présents dans la Fonction publique sont des agents recrutés comme travailleurs reconnus handicapés par la CDAPH ou bénéficiaires d'une aide délivrée par la celle-ci.

Un quart des BOE sont, dans des proportions quasi équivalentes, des fonctionnaires titulaires d'une allocation temporaire d'invalidité (ATI) ou des agents reclassés ou assimilés.

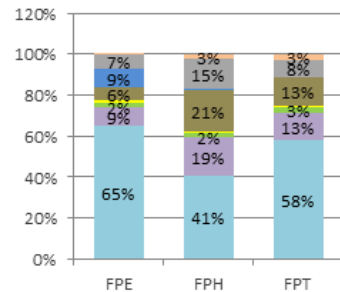


Part des fonctions publiques par catégories de BOE



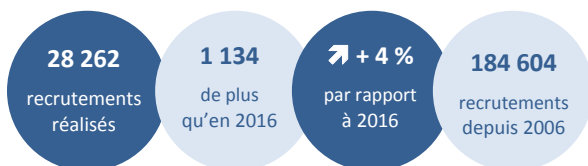
A agents recrutés comme travailleurs reconnus handicapés par la CDAPH
B fonctionnaires titulaires d'une ATI
C accidentés du travail titulaire d'une rente sur IP d'au moins 10%
D agents frappés d'une incapacité d'au - 2/3
E sapeurs-pompiers volontaires titulaires d'une allocation/rente loi 91-1389
F agents reclassés ou assimilés
G agents recrutés par voie des emplois réservés
H handicapés CDAPH hors catégories ci-dessus
I travailleurs sur emplois particuliers

Catégories de BOE par fonction publique



2.5 Les agents publics en situation de handicap

3. Les recrutements réalisés (déclaration 2017, données 2015)



Favoriser le recrutement et l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap est l'une des missions premières du FIPHFP.

Collectivités territoriales, hôpitaux, administrations centrales, établissements publics administratifs... offrent la possibilité aux personnes en situation de handicap d'exercer une grande variété de métiers dans de nombreux domaines.

Le FIPHFP aide l'employeur en amont du recrutement et une fois la personne en poste en finançant :

- son accueil (sensibilisation de l'environnement professionnel notamment),
- l'aménagement de son poste de travail,
- les formations complémentaires éventuelles.

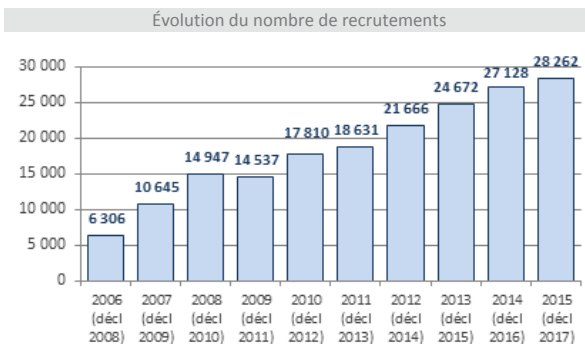
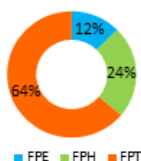
Personnes en situation de handicap : comment accéder à l'emploi dans la fonction publique

- ▮ la voie de droit commun : le concours dont les épreuves peuvent être aménagées (grâce aux financements du FIPHFP)
- ▮ le recrutement par la voie contractuelle, avec possibilité de titularisation au terme de la première année

➔ 28 262 recrutements réalisés par les trois fonctions publiques, contre 27 128 en 2016

➔ + 4 % par rapport à 2016

➔ 184 604 agents en situation de handicap recrutés depuis 2006



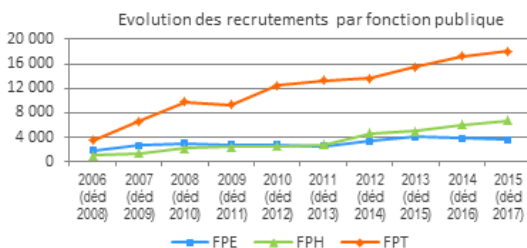
Fonction publique d'état
3 527 recrutements
↓ - 8,51 % p/r à 2016



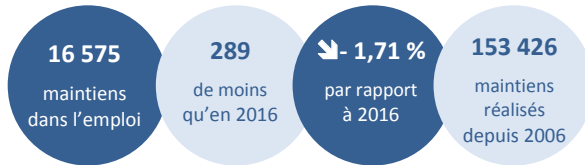
Fonction publique hospitalière
6 691 recrutements
↑ + 9,94 % p/r à 2016



Fonction publique territoriale
18 044 recrutements
↑ + 4,99 % p/r à 2016



4. Les maintiens dans l'emploi (déclaration 2017, données 2015)



Lorsqu'un handicap survient ou s'aggrave chez un agent de la fonction publique, le FIPHFP intervient pour garantir son maintien dans l'emploi.

Le processus de maintien dans l'emploi prévoit les actions suivantes :

- études et bilans de compétences
- aménagements et adaptations de poste de travail
- formation
- changement éventuel de poste
- aides aux trajets

Les partenaires du FIPHFP en matière de maintien dans l'emploi

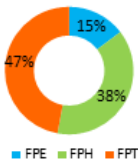
/// SAMETH – Accompagne le maintien dans l'emploi d'une personne dont le handicap s'aggrave ou survient brutalement

/// COMETE France – Assure la prise en charge précoce de l'accès ou du retour à l'emploi des personnes hospitalisées en situation de handicap

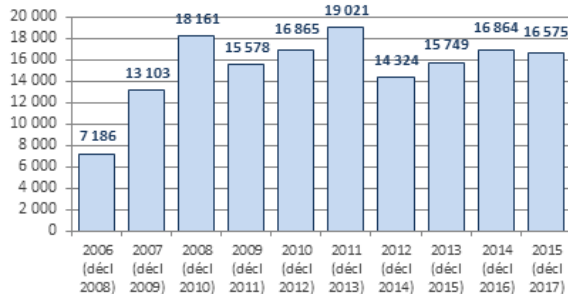
16 575 maintiens dans l'emploi dans les trois fonctions publiques, contre 16 864 en 2016

↓ - 1,71 % par rapport à 2016

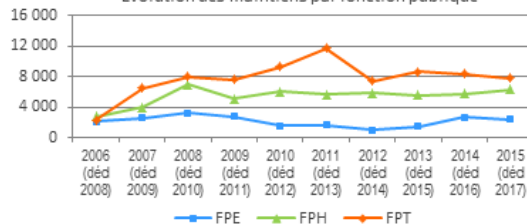
153 426 maintiens depuis 2006



Évolution du nombre de maintiens dans l'emploi



Évolution des maintiens par fonction publique



Fonction publique d'État
2 430 maintiens réalisés
↓ - 10,20 % p/r à 2016



Fonction publique hospitalière
6 340 maintiens réalisés
↑ + 9,61 % p/r à 2016



Fonction publique territoriale
7 805 maintiens réalisés
↓ - 6,79 % p/r à 2016

PARTIE 2

CONTRIBUTION DU DÉFENSEUR DES DROITS

au rapport biennal 2018 relatif
à la lutte contre les discriminations
et à la prise en compte de la diversité
de la société française dans
la fonction publique

Le Défenseur des droits et la lutte contre les discriminations

Le Défenseur des droits est une **autorité administrative indépendante** créée en 2011 et inscrite dans la Constitution. Elle est notamment chargée de « lutter contre les discriminations, directes ou indirectes, prohibées par la loi ou par un engagement international régulièrement ratifié ou approuvé par la France ainsi que de promouvoir l'égalité ».

Le Défenseur est compétent pour traiter des saisines relatives aux différentes formes de discriminations reconnues dans les textes, et notamment la 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 et la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires :

- **discrimination directe** : traitement moins favorable d'une personne à raison d'un des critères prohibés dans une situation reconnue par la loi telle que l'embauche, le déroulement de carrière, l'accès aux prestations sociales s'agissant du domaine de l'emploi public etc. La discrimination peut être intentionnelle (pénal) ou non.
- **discrimination indirecte** : une disposition, un critère ou une pratique neutre en apparence, mais susceptible d'entraîner un désavantage particulier pour des personnes relevant d'un groupe protégé au regard des critères prohibés, à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soit objectivement justifiée par un but légitime et que les moyens pour réaliser ce but ne soient nécessaires et appropriés.
- **harcèlement discriminatoire** (harcèlement moral en lien avec l'un des critères prohibés)
- **harcèlement sexuel**
- sanction pour avoir dénoncé une discrimination en tant que victime ou témoin (**représailles**).

Les réclamants peuvent s'adresser directement au siège, mais peuvent également rencontrer sur leur territoire l'un des **500 délégués du Défenseur des droits**.

Les pouvoirs du Défenseur des droits :



Enquêter



Proposer un règlement à l'amiable



Faire des recommandations sur une situation



Présenter ses observations devant les juges



Demander des poursuites disciplinaires



Faire des propositions de réformes sur la loi

Le Défenseur agit également de manière collective et préventive via sa stratégie de lutte contre les discriminations et de promotion de l'égalité : production et financement d'études et de recherche ; propositions de réformes et avis au Parlement ; recommandations de bonnes pratiques ; production d'outils et de modules d'information, de sensibilisation et de formation, etc.

Connaître la nature et les mécanismes de discriminations dans la fonction publique : l'importance des indicateurs	1
Recommandations du Défenseur des droits aux 3 fonctions publiques pour promouvoir concrètement l'égalité	2

Introduction

Suite à la signature de la Charte pour la promotion de l'égalité et la lutte contre les discriminations dans la Fonction publique, en décembre 2013, la Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP), conjointement avec le Défenseur des droits, avait publié un premier bilan, présenté en 2015, devant la formation spécialisée « Egalité, mobilité, parcours professionnel » du Conseil commun de la fonction publique. Cette nouvelle contribution du Défenseur des droits analysant l'ampleur et l'efficacité de la mobilisation des trois versants de la fonction publique contre les discriminations est aujourd'hui réalisée dans un tout autre contexte.

Le présent rapport de la DGAFP s'inscrit en effet dans le cadre de la loi n° 2017-86 du 27 janvier 2017 relative à l'égalité et à la citoyenneté dont l'article 158 prévoit que « *Le Gouvernement publie un rapport biennal sur la lutte contre les discriminations et la prise en compte de la diversité de la société française dans la fonction publique de l'Etat, la fonction publique territoriale et la fonction publique hospitalière* ». L'Etat est donc désormais tenu par la loi de rendre compte des efforts mis en œuvre. Cette première édition du rapport, qui sera publié tous les deux ans, répond donc à une obligation légale, et non plus à une démarche volontaire. Ce faisant, elle marque une nouvelle étape dans la lutte contre les discriminations pour la fonction publique. Elle fait écho aux discriminations encore trop fréquentes dans une fonction publique pourtant irriguée par le principe d'égalité, et traduit une prise de conscience renouvelée. A l'instar des nouveaux engagements préconisés par la circulaire du 3 avril 2017 relative à la mise en œuvre de la politique d'égalité, de lutte contre les discriminations et de promotion de la diversité dans la fonction publique, l'introduction de cette nouvelle obligation illustre une volonté politique et la mobilisation des pouvoirs publics sur cet enjeu. Cette mobilisation, certes tardive, est en effet notable depuis quelques années, notamment dans la fonction publique d'Etat¹. Si les initiatives et les engagements se multiplient, le véritable enjeu est d'ancrer dans la pérennité cette mobilisation des trois fonctions publiques.

Fort de son expertise dans le domaine de la lutte contre les discriminations et des saisines qu'il reçoit dans le champ de la fonction publique en la matière, le Défenseur des droits a accepté d'apporter sa contribution à ce rapport officiel pour éclairer l'action de la fonction publique, encourager la mobilisation et favoriser les évolutions encore nécessaires.

Sa position dans ce nouveau rapport est toutefois différente : il ne s'agit plus de tirer le bilan d'une Charte dont le Défenseur des droits était signataire mais d'apporter le regard de l'autorité indépendante et spécialisée dans la lutte contre les discriminations sur les engagements et actions concrètes des administrations. Ce contrepoint critique s'appuie sur les études et enquêtes réalisées par l'institution, les saisines qu'elle reçoit et les décisions et recommandations rendues en matière de fonction publique. Il permet d'évaluer le chemin parcouru, notamment depuis 2015, mais également de pointer les problématiques persistantes et les changements qui doivent encore s'opérer au sein des trois fonctions publiques pour respecter pleinement le principe de non-discrimination.

¹ La lutte contre les discriminations dans la fonction publique semble avoir été remise sur l'agenda politique depuis le comité interministériel « Egalité et citoyenneté » du 6 mars 2015.

La contribution du Défenseur des droits à ce premier rapport biennal a notamment pour enjeu de porter à la connaissance des employeuses et employeurs publics et des organisations syndicales les informations mettant à jour l'importance et la nature des discriminations dans la fonction publique. Il s'agit également de rappeler, au regard des différents dispositifs mis en place par le gouvernement et les différentes administrations, quelques recommandations visant à amplifier la mobilisation en faveur de la promotion de l'égalité et de la prévention des discriminations.

Il s'agit donc pour le Défenseur des droits de présenter dans ce document :

- Des indicateurs pouvant être mobilisés par les employeuses et employeurs publics et les organisations syndicales sur l'ampleur et la nature des discriminations à l'œuvre dans l'emploi public (1^{ère} partie). Il s'agira de mettre en perspective les résultats des études et enquêtes du Défenseur des droits, notamment les derniers Baromètres sur les discriminations ressenties dans l'emploi puis de mettre en lumière certains points de blocage spécifiques via le bilan des saisines reçues et des décisions prises par le Défenseur des droits, ainsi que des suites qui leur auront été données par les administrations.
- Des recommandations en direction des responsables de la fonction publique afin de faciliter la mise en œuvre d'une politique ambitieuse de prévention des discriminations au sein des trois fonctions publiques (2^{ème} partie). L'objectif est ici d'orienter employeuses et employeurs publics en rappelant les bonnes pratiques qui leur permettent de respecter leurs obligations légales, de bien répondre aux discriminations récurrentes, notamment celles liées au handicap, à l'état de santé ou au sexe et, au-delà, de les aiguiller pour construire des politiques de lutte contre les discriminations véritablement efficaces, sans angle mort.

1.

**Connaître la nature et
les mécanismes de discriminations
dans la fonction publique :
l'importance des indicateurs**

Les données issues des études du Défenseur des droits 1.1

Les discriminations à l'embauche **A**

Les discriminations dans la carrière : le poids de l'origine,
du sexe et du handicap **B**

Bilan des saisines et décisions du Défenseur des droits relatives aux discriminations dans la fonction publique 1.2

Bilan des réclamations relatives aux discriminations
dans la fonction publique **A**

Bilan du traitement des saisines et des décisions relatives
aux discriminations dans la fonction publique **B**

1.1 Les données issues des études du Défenseur des droits

Connaître l'ampleur et la nature des discriminations est indispensable pour définir des politiques et actions antidiscriminatoires. La connaissance des situations et la mesure des discriminations constituent en effet un prérequis pour mobiliser l'ensemble des acteurs, pour cibler les actions antidiscriminatoires à déployer et pour évaluer leur impact.

Les résultats des études réalisées et financées par le Défenseur des droits sont autant d'indicateurs utiles à même de servir la mobilisation des employeuses et employeurs publics (I). Le bilan des saisines qu'il reçoit et de ses décisions vient compléter ce panorama, car il donne à voir des situations de discriminations mal gérées par les employeurs publics et, ce faisant, permet d'identifier des marges de progrès pour leurs actions de lutte contre les discriminations (II).

1.1 Les données issues des études du Défenseur des droits

Les études et recherches financées par le Défenseur des droits constituent des indicateurs utiles sur la nature et l'ampleur des discriminations dans la fonction publique et des outils à mobiliser pour mettre en place une politique proactive de lutte contre les discriminations. Les données du Baromètre sur la perception des discriminations, réalisé en partenariat avec l'Organisation internationale du travail (OIT), permettent chaque année de fournir des indicateurs mettant en lumière des situations que les recours reçus par les administrations, les syndicats, le Défenseur des droits ou la justice ne révèlent pas toujours. L'analyse des résultats s'appuie sur une **approche intersectionnelle** : certaines caractéristiques personnelles qui sont autant de critères de discriminations, telles que le sexe, l'origine, le handicap ou l'âge, peuvent être croisées pour mesurer les discriminations multiples et donner à voir l'hétérogénéité des inégalités de traitement selon les groupes sociaux. Ainsi, le 10^{ème} Baromètre publié en 2017 montre que les femmes perçues comme noires ou arabes notamment multiplient les expériences de discriminations.

A - LES DISCRIMINATIONS À L'EMBAUCHE

Les 8^{ème} (2015) et 9^{ème} (2016) Baromètres réalisés avec l'OIT se sont intéressés aux demandeurs et demandeuses d'emploi afin de connaître leur perception des discriminations à l'embauche. Le risque de discrimination à l'embauche est perçu comme de plus en plus accru dans un contexte de crise économique et de chômage.

Un consensus se dégage sur la fréquence des discriminations à l'embauche, sans que l'on puisse faire la part respective des secteurs public et privé. Dans la huitième édition du Baromètre de 2015, 85 % des demandeurs et demandeuses d'emploi interrogées déclarent que les discriminations sont fréquentes. Dans ce même groupe, 32% estiment qu'elles sont même très fréquentes. **Les chômeurs et chômeuses d'origine étrangère sont aussi plus enclines à dire avoir subi une discrimination lors d'un entretien d'embauche** (74%, +10 points par rapport aux autres demandeurs d'emploi), après réception ou examen de leur curriculum vitae (54%, +26 points) ou encore pour accéder à une formation (42%, + 21 points). A la suite d'une discrimination à l'embauche, un peu plus de quatre personnes sur dix ont abandonné leur recherche d'emploi (43%). **Seulement 15% ont entrepris des démarches pour faire reconnaître la discrimination.**

Dans le cadre de son 9^{ème} baromètre publié en 2016, le Défenseur des droits et l'OIT ont souhaité enquêter sur des discriminations trop peu connues et prises en compte : les différences de traitement fondées sur **l'apparence physique, c'est-à-dire, les caractéristiques physiques des personnes mais également leurs attributs vestimentaires**. 8 personnes au chômage sur 10 pensent que leur apparence physique a une influence sur la personne en charge du recrutement et qu'avoir une corpulence ou un style vestimentaire « hors normes » constitue un inconvénient pour être embauché. **Ce critère constitue le deuxième critère de discrimination déclaré par les personnes en recherche d'emploi et particulièrement les femmes.** De fait, 10% des femmes et 6% des hommes au chômage déclarent avoir été discriminés à l'embauche à raison de leur apparence physique. L'approche intersectionnelle a notamment permis de mettre en évidence que les femmes déclarent 2 fois plus avoir été discriminées à raison de leur apparence physique que les hommes et que les normes sociales en la matière pèsent beaucoup plus sur elles quand elles ont un physique ou une apparence vestimentaire hors norme².

² Les femmes obèses déclarent 8 fois plus souvent des discriminations que celles dont l'indice de masse corporelle (IMC) est dans la norme et les femmes en surpoids 4 fois plus. Les femmes ayant un style atypique signalent également 8 fois plus de discriminations liées à leur apparence que celles ayant un style classique ou décontracté.

1 1.1 Les données issues des études du Défenseur des droits

Cette forme de discrimination encore trop peu connue et reconnue fait l'objet d'une campagne d'information du Défenseur des droits depuis 2016³ et mérite l'attention des administrations.

Les résultats de ces enquêtes déclaratives qui font part d'un taux de discriminations à l'embauche important sont confirmés par de récentes études commandées par l'Etat. A cet égard, **le Défenseur des droits salue les efforts réalisés en matière de travaux d'études sur l'accès à la fonction publique**, depuis le dernier rapport portant sur le bilan du déploiement de la Charte pour la promotion de l'égalité et la lutte contre les discriminations dans la fonction publique. Un [premier rapport sur les discriminations dans l'accès à la fonction publique](#) commandé à l'issue du comité interministériel à l'égalité et à la citoyenneté du 6 mars 2015, et s'appuyant sur une campagne de *testing*, a permis de mettre à jour des discriminations à l'embauche liées à la réputation du lieu de résidence et à l'origine dans la fonction publique territoriale et dans le secteur hospitalier (Rapport L'Horty, Les discriminations dans l'accès à l'emploi public, juin 2016). Le [rapport Rousselle sur les écoles de service public et la diversité](#), réalisé à la demande du Premier ministre en février 2017, montre, notamment à partir de suivi de cohortes (enquête PISA 2012), une surreprésentation des enfants de fonctionnaires et une relative fermeture aux personnes descendantes d'immigrés.

Une nouvelle campagne de *testing* a donné lieu à un [rapport en juillet 2018](#) mettant en évidence une tendance à la diminution de l'intensité des discriminations dans l'accès à l'emploi dans le secteur public. Si des discriminations en raison de l'origine, même si elles sont moins fortes, sont toujours observées, il n'est plus relevé de discriminations selon le lieu de résidence ni de discriminations dans l'accès à l'emploi pour les personnes présumées homosexuelles (même si les résultats indiquent des différences de traitement à différentes étapes du recrutement). De nouvelles études financées par l'Etat devraient être renouvelées régulièrement et constituer des indicateurs précieux pour évaluer l'efficacité des actions menées notamment.

B - LES DISCRIMINATIONS DANS LA CARRIÈRE : LE POIDS DE L'ORIGINE, DU SEXE ET DU HANDICAP

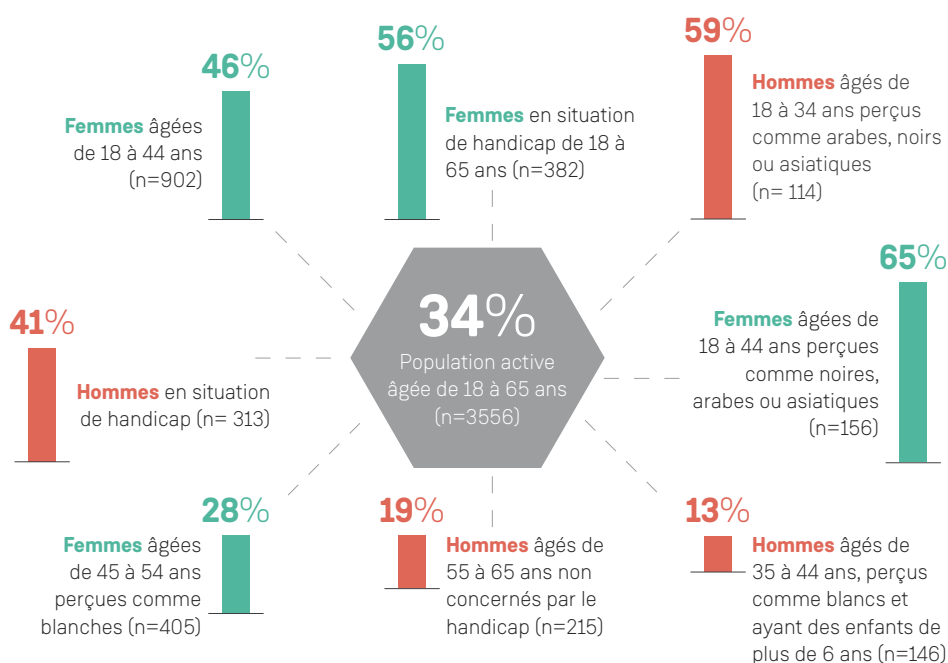
Les [10^{ème} \(2017\)](#) et [11^{ème} \(2018\)](#) Baromètres sur la perception des discriminations dans le déroulement de carrière ont fourni des informations pour mobiliser et cibler les politiques de lutte contre les discriminations dans la fonction publique. Ces deux éditions se sont appuyées sur les résultats issus de l'enquête « Accès aux droits » du Défenseur des droits (échantillon de 5 117 personnes représentatif de la population de France métropolitaine en termes d'âge, de sexe, de catégorie professionnelle et de niveau de diplôme, interrogées en 2016).

Le 10^{ème} Baromètre confirme en 2017 la persistance d'un niveau élevé de perception de discriminations dans l'emploi privé et public, tant sur le plan des représentations que des expériences. Une personne active sur trois (34%) déclare avoir été discriminée dans l'emploi au cours des 5 dernières années. Si les personnes au chômage sont proportionnellement nettement plus nombreuses à déclarer avoir été discriminées dans les 5 dernières années (53 %), **32 % des agents du public indiquent avoir subi des discriminations ; ce taux est équivalent aux salariés du privé (30%)**.

Si 34% des personnes en activité déclarent avoir été confrontées à des discriminations liées à l'emploi au cours des 5 dernières années (soit 1 personne active sur 3), on observe de grandes disparités au sein de la population. Les femmes dans le halo de la maternité, les personnes à l'origine extra-européenne réelle ou supposée ou les personnes en situation de handicap cumulent ainsi les discriminations.

3 [Dépliant sur les discriminations à raison de l'apparence physique \(février 2016\)](#) et [Affiche](#) dédiée du Défenseur des droits

Le graphique ci-après donne ainsi à voir **l'hétérogénéité des situations et la répartition des expériences de discrimination déclarées selon l'appartenance à certains groupes sociaux** :



Près d'une personne sur 2 en situation de handicap déclare en effet avoir été discriminée dans l'emploi public et privé (49%) contre 31% des personnes non concernées par un handicap. Le fait d'être en situation de handicap multiplie par trois la probabilité d'expériences de discrimination et constitue donc un facteur particulièrement aggravant, indépendamment du sexe, de l'âge ou de l'origine.

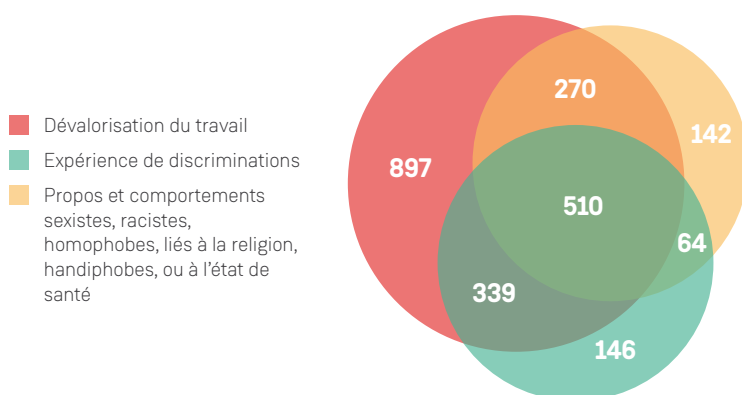
Les femmes actives de 18 à 44 ans présentent un taux global d'expériences de discrimination de 46% tous critères confondus. Entre 18 et 34 ans, plus d'une femme sur 2 déclare des discriminations dans l'emploi (53%), contre une femme sur 3 entre 45 et 54 ans (30%). En outre, toutes choses égales par ailleurs, les femmes actives de 18 à 44 ans mères d'un enfant en bas âge ont été deux fois plus confrontées à des discriminations que celles qui ont un enfant plus âgé. Le poids des stéréotypes liés à la grossesse (future ou soupçonnée) et à la situation de famille est majeur.

Si l'on s'attache à regarder les femmes de 18 à 44 ans vues comme noires, arabes ou asiatiques, on constate qu'elles présentent un taux global de discrimination nettement supérieur à celui des femmes vues comme blanches (65% contre 42%). Toutes choses égales par ailleurs, elles ont une probabilité 2,5 fois plus élevée d'expérimenter des discriminations dans l'emploi que les femmes vues comme blanches.

1.1 Les données issues des études du Défenseur des droits

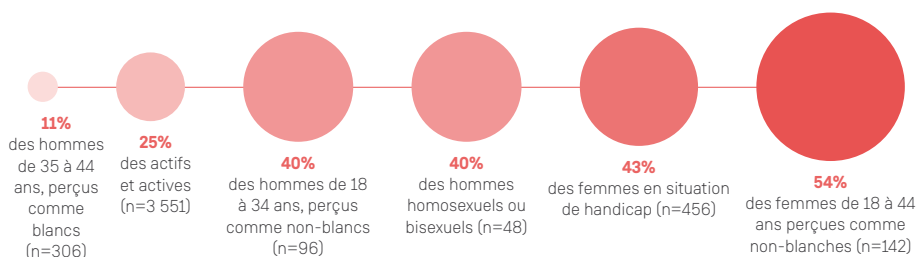
Les hommes rapportent bien moins de discriminations que les femmes : 28% d'entre eux déclarent des expériences de discrimination, tous critères confondus, dans leur recherche d'emploi et/ou la carrière. Mais le poids de l'origine réelle ou supposée reste prégnant : près de la moitié des hommes vus comme noirs, arabes ou asiatiques (48%) déclarent avoir été discriminés contre 24% de ceux qui sont vus comme blancs. Par rapport aux hommes de 35 à 65 ans vus comme blancs et toutes choses égales par ailleurs, les hommes du même âge vus comme d'origine extra-européenne ont une probabilité 3 fois plus élevée de déclarer des discriminations et ceux de 18 à 34 ans 5 fois plus.

Pour sa 11^{ème} édition publiée en septembre 2018, le Baromètre des discriminations dans l'emploi public et privé donne à voir **l'exposition de la population active aux propos et comportements sexistes, homophobes, racistes, liés à la religion, handiphobes ou liés à l'état de santé**. Près d'une personne sur quatre déclare avoir déjà fait l'objet de ce type de propos ou comportement au travail, cette exposition étant équivalente dans le secteur public (27% des agents concernés) et le secteur privé (25% des salariés concernés). Les résultats mettent ainsi en évidence que la fonction publique n'est pas épargnée par ces propos et comportements stigmatisants qui viennent bien souvent s'ajouter aux discriminations.



L'enquête met également en évidence une exposition hétérogène selon les groupes sociaux et une imbrication des propos et comportements stigmatisants avec des expériences de discrimination et des situations de dévalorisation du travail.

Figure : Répartition des expériences de propos et comportements sexistes, racistes, homophobes, liés à la religion, handiphobes ou liés à l'état de santé au travail, pour certains groupes sociaux



Les résultats de ces études s'appuient sur des données déclaratives qui concernent l'ensemble des discriminations à l'embauche et dans l'emploi. Les études centrées sur la fonction publique confortent partiellement ces résultats, sachant que les discriminations à l'embauche, plus faibles que dans le secteur privé, y sont en réduction (L'Horty 2018).

Pour autant, la plupart des discriminations et faits de harcèlement rapportés ne font que trop rarement l'objet de démarches et recours pour faire valoir ses droits. [L'Enquête « accès aux droits »](#)⁴ réalisée sur le terrain en 2016 montre combien le phénomène de non-recours est important. Parmi les personnes ayant déclaré avoir vécu au moins une expérience de discrimination dans les cinq dernières années, **près de 80% n'engagent aucune démarche pour faire reconnaître la situation**, avec quelques disparités selon les critères et les étapes professionnelles en cause (état de santé ou handicap : 75% / origine ou couleur de peau : 88% ; carrière professionnelle : 72% / recherche d'emploi : 93%).

Ces chiffres doivent alerter chacune des parties prenantes pour prendre au sérieux et investiguer tout signalement. A cet égard, si des progrès ont été enregistrés, des efforts notables doivent encore être produits au sein des trois fonctions publiques.

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

Les saisines du Défenseur des droits ne fournissent qu'une image partielle des discriminations qui se déploient au sein de la fonction publique. Les travaux d'études montrent par exemple que les discriminations à l'entrée de la fonction publique existent alors même que le Défenseur des droits est très peu saisi par les candidates et candidats à l'emploi public.

Néanmoins, le flux et la nature des réclamations reçues (A) et l'analyse des décisions (B) permettent de repérer des difficultés récurrentes, des points de blocage à travailler et constituent donc, en complément des recherches et de la littérature scientifique sur le sujet, des indicateurs utiles. Ils appellent à renforcer les politiques de lutte contre les discriminations dans l'emploi public et permettent de cibler les actions à déployer auprès des personnes responsables de service, des agentes et agents.

4 Enquête sur l'accès aux droits (Volume 3 - Enquête nationale par téléphone sur un échantillon national représentatif aléatoire de 5 117 personnes).

CONNAITRE LA NATURE ET LES MECANISMES DE DISCRIMINATIONS DANS LA FONCTION PUBLIQUE : L'IMPORTANCE DES INDICATEURS

1 1.2 Bilan des saisines et décisions du Défenseur des droits relatives aux discriminations dans la fonction publique

A – BILAN DES RÉCLAMATIONS RELATIVES AUX DISCRIMINATIONS DANS LA FONCTION PUBLIQUE

Nombre de réclamations d'agents des trois fonctions publiques reçues au siège

Année	2014	2015	2016	2017	2018 (janv.-oct.)
Nombre de réclamations	800	1105	1144	1081	1091

Plus de la moitié des réclamations des agents et agents publics⁵ traitées par le siège de l'institution concernent des discriminations⁶.

Répartition des saisines pour discriminations dans l'emploi- Comparaison public/privé

	2015	2016	2017	2018 (janv.-oct.)
Emploi public	42%	49%	42%	43%
Emploi privé	58%	51%	58%	57%

Il faut relever que le sentiment de discrimination des agentes et agents qui nous saisissent est alimenté par des décisions parfois opaques et discrétionnaires, non respectueuses des règles et procédures de la fonction publique et du principe d'égalité, sans toujours que la discrimination, c'est-à-dire la différence de traitement fondée sur un critère prohibé, ne soit avérée.

Discrimination dans le déroulement de carrière et harcèlement, premières situations de discrimination

Comme en 2015, plus de trois réclamations sur cinq ont trait au déroulement de carrière (refus de promotion, retard ou absence d'évolution). A ce chiffre, il faut toutefois ajouter les réclamations qui concernent des faits de harcèlement discriminatoire ou sexuel (28% en 2015, 34% en 2016 et 17% en 2017 des saisines pour discrimination dans la fonction publique). Comme en 2015, ces saisines restent inférieures à celles relevant du secteur privé - 42 % des réclamations pour discrimination concernent l'emploi public en 2017 - mais les situations de harcèlement représentent toutefois une part importante des motifs de recours au Défenseur des droits des agentes et agents publics.

Les réclamations relatives au recrutement en 2017 représentent 6% des entrées (26% dans l'emploi privé), ce qui semble constituer une légère baisse au regard des chiffres du bilan publié en 2015 (pour mémoire 15% des entrées). Cela pourrait illustrer les efforts fournis par les administrations en matière de recrutement etc. mais cette baisse des saisines traduit également la suppression depuis quelques années de conditions de recrutement prévues par les textes eux-mêmes, conditions que le Défenseur estimait bien souvent discriminatoires – par exemple des limites d'âge. En revanche, les réclamations concernant la cessation d'activité et la rémunération demeurent relativement peu nombreuses (respectivement 0,2% et 2,4% en 2017).

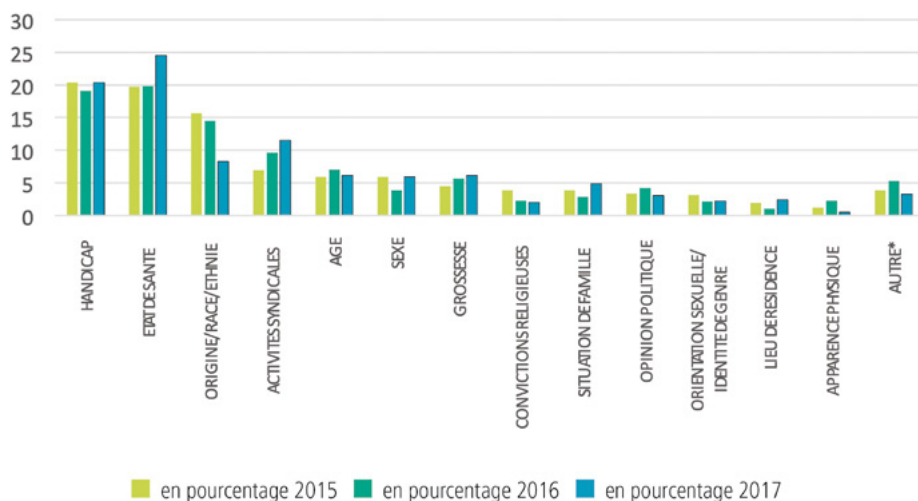
5 Fonctionnaires et agents non titulaires des fonctions publiques de l'Etat, territoriale, hospitalière, magistrats, militaires, fonctionnaires des assemblées parlementaires etc.

6 Les autres réclamations concernent des atteintes aux droits, notamment sociaux et financiers, liées en particulier à la technicité et/ou la complexité des procédures (constitution des droits à pension, perception des allocations de retour à l'emploi par les anciens agents, en particulier non titulaires, récupération de rémunérations ou d'indemnités indues, absence ou insuffisance des réponses apportées etc.).

Hiéarchie des critères de 2015 à 2017

A noter que si l'origine constitue le premier critère de discrimination dont est saisi le Défenseur des droits en matière d'emploi, ceux du **handicap et de l'état de santé sont au premier rang des réclamations provenant des agentes et agents publics.**

Discrimination par critère dans l'emploi public de 2015 à 2017



Autre* : mœurs, patronyme, caractéristiques génétiques, vulnérabilité économique, etc.

Les réclamations sont également importantes mais dans une moindre mesure pour les critères de l'âge et de la grossesse.

La comparaison avec les résultats du Baromètre annuel du Défenseur des droits et de l'OIT et des études existantes montre que ces situations font davantage l'objet de saisines de l'institution que d'autres.

Cette surreprésentation s'explique par le caractère persistant des discriminations liées à ces critères mais aussi par la mobilisation particulière des personnes concernées. Les personnes susceptibles d'être ciblées par des différences de traitement liées à l'âge, l'état de santé, le handicap ou encore la grossesse sont d'autant plus conscientes des éventuelles atteintes à leurs droits que ces discriminations sont souvent plus faciles à identifier et à caractériser juridiquement que pour d'autres critères telles que l'origine ou l'orientation sexuelle. Cette sensibilité renforcée et les recours exercés par les agentes et agents s'appuient sur le fait qu'il existe des obligations légales de sensibilisation et de prévention contre ces formes de discriminations, (séniors, femmes, handicap) ou des obligations positives non respectées (taux d'emploi de personnes en situation de handicap, obligation d'aménagement raisonnable, encadrement du retour de maternité ou de maladie par ex.).

CONNAITRE LA NATURE ET LES MECANISMES DE DISCRIMINATIONS DANS LA FONCTION PUBLIQUE : L'IMPORTANCE DES INDICATEURS

1 1.2 Bilan des saisines et décisions du Défenseur des droits relatives aux discriminations dans la fonction publique

Répartition des saisines par mis en cause en 2017

Mis en cause	2017	%
Fonction publique d'Etat	194 (dont 100 pour les administrations centrales et 94 pour les administrations déconcentrées)	44
Fonction publique territoriale	136 (dont 92 pour les communes, 27 pour les départements, 7 pour les régions et 10 pour les intercommunalités)	31
Fonction publique hospitalière	72	16
Etablissements publics	39	9
Total	441	100

Une analyse plus précise sur les mis en cause et les problèmes de discriminations spécifiques à chacun des trois versants de la fonction publique a été réalisée à partir des saisines reçues en 2017 :

- Près de la moitié des dossiers reçus au siège pour **discrimination au sein de la fonction publique d'Etat (FPE)** porte sur le handicap (47 dossiers sur 194) et l'état de santé (45 sur 194). Viennent ensuite l'origine (12%), l'activité syndicale (10%), sexe (7%) et âge (6%). La gestion du handicap et le défaut d'aménagement raisonnable semblent être un problème central dans l'Education nationale (il l'est pour toutes les administrations mais les saisines sont, pour l'Education nationale, quasi concentrées sur ce seul critère). Autre particularité relevée au sein du ministère des Armées : 6 dossiers sur les 17 reçus au siège pour discrimination concernent le critère de l'origine.
- **Pour la fonction publique territoriale (FPT)**, près de 30% des dossiers reçus au siège pour discrimination porte sur l'état de santé (39 dossiers sur 139). Viennent ensuite le handicap (14%), l'activité syndicale (12%), puis plus spécifiquement les opinions politiques (9%) et grossesse (8%). Les grossesses donnent en effet encore lieu à des traitements défavorables au sein de collectivités et les changements de majorités politiques à la tête des collectivités peuvent donner lieu à l'éviction de certaines agentes et agents et à des refus d'embauche discriminatoires liés aux opinions politiques.

Décision du Défenseur des droits MLD n°2016-285 relative à un refus de recrutement en lien avec la situation de famille et les opinions politiques

Le Défenseur des droits a été saisi d'une réclamation portant sur le refus de recrutement opposé à un candidat sur un poste d'animateur saisonnier. Le réclamant soutient que son éviction par la commune n'est pas fondée sur ses mérites professionnels mais sur son patronyme, associé à la situation de famille et aux opinions politiques. En effet, l'un des membres de sa famille (qui porte le même patronyme que lui) était le prédécesseur du maire en exercice et son adversaire aux dernières élections municipales. Il résulte des pièces du dossier ainsi que des auditions effectuées par le Défenseur des droits que la candidature de l'intéressé a été retenue par le service responsable de la procédure de recrutement des animateurs mais que celle-ci n'a pas été validée par l'autorité communale. Les mérites professionnels du candidat n'ont pas été contestés et les motifs allégués par le maire n'apparaissent pas de nature à justifier le refus de recrutement dont l'intéressé a été l'objet. Le réclamant semble donc fondé à considérer que son patronyme associé à la situation de famille a été pris en compte dans la décision de rejet de sa candidature. C'est pourquoi, le Défenseur décide de transmettre ses observations au procureur de la République et d'informer le réclamant de sa possibilité de saisir également les juridictions administratives en cas de refus par la collectivité de procéder à l'indemnisation du préjudice résultant de la discrimination.

- S'agissant de la **fonction publique hospitalière (FPH)**, un quart des dossiers reçus au siège pour discrimination porte sur l'état de santé (18 sur 72 dossiers). Il faut ici relever qu'il s'agit surtout de discriminations en emploi et que la dégradation de l'état de santé des agentes et agents, qui donne lieu à ces discriminations récurrentes, résulte notamment de la pénibilité des métiers de la FPH (la pénibilité de certains métiers n'est pas toujours bien prise en compte et la prévention des risques de santé insuffisante). Viennent ensuite à égalité parmi les critères les plus invoqués la grossesse, l'activité syndicale (17%) et le handicap (15%).

B - BILAN DU TRAITEMENT DES SAISINES ET DES DÉCISIONS RELATIVES AUX DISCRIMINATIONS DANS LA FONCTION PUBLIQUE

Pour lutter contre ces discriminations directes ou indirectes dont les agentes et agents publics font encore trop souvent l'objet, le Défenseur des droits mobilise les pouvoirs d'investigation importants qui lui ont été confiés par la loi organique n° 2011-333 du 29 mars 2011 afin de recueillir auprès des personnes mises en cause les informations nécessaires à l'exercice de sa mission. Dans le cadre de ses instructions, il applique l'aménagement de la charge de la preuve⁷.

Des correspondantes et correspondants du Défenseur des droits ont été désignés au sein de la plupart des ministères et sont saisis ou informés par l'institution des saisines relatives à leurs services, en particulier dans le cadre de l'instruction des dossiers.

Si le Défenseur des droits peut faire usage de moyens contraignants, tels que la mise en demeure ou la saisine du juge des référés, le recours à ces procédures demeure assez rare, les organisations publiques déférant le plus souvent à ses sollicitations, même si des relances s'avèrent parfois nécessaires. Le Défenseur des droits recourt également à l'ensemble de ses pouvoirs d'intervention : au terme de l'instruction des réclamations et lorsque la discrimination est établie, il adopte la solution la plus appropriée, que ce soit le règlement amiable du litige, la mise en œuvre d'une médiation, la formulation de recommandations ou la présentation d'observations devant les juridictions administratives.

La solution retenue est fonction des souhaits du réclamant ou de réclamante, de l'existence ou non d'un recours contentieux, de la situation à laquelle il convient de faire face (protection de la personne toujours en place, mutation, etc.) et des délais escomptés.

L'analyse des décisions du Défenseur des droits permet de montrer l'insuffisance des réponses apportées au Défenseur par certains employeurs publics dans le cadre de l'instruction des réclamations (1). Des problématiques récurrentes, parfois très mal gérées une fois signalées, peuvent également être relevées telles que des discriminations à raison de l'état de santé et du handicap et des discriminations fondées sur la grossesse (2).

⁷ Article 4 de la loi n°2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations : « Toute personne qui s'estime victime d'une discrimination directe ou indirecte présente devant la juridiction compétente les faits qui permettent d'en présumer l'existence. Au vu de ces éléments, il appartient à la partie défenderesse de prouver que la mesure en cause est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination. Le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles ».

1 1.2 Bilan des saisines et décisions du Défenseur des droits relatives aux discriminations dans la fonction publique

1 - Les réponses apportées par les employeuses et 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. Néanmoins, ces derniers nous répondent parfois tardivement faute de temps pour faire face à l'ensemble de leurs tâches.

Au-delà, 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.

Décision n° 2018-089/ Refus d'inscription sur liste d'aptitude discriminatoire

Le Défenseur des droits a été saisi de la réclamation d'une fonctionnaire de catégorie C de l'Education nationale approchant l'âge de 62 ans, exerçant des fonctions de gestionnaire dans un lycée, qui se plaignait d'avoir été écartée de la promotion au choix dans le corps des secrétaires administratifs de l'Education nationale et de l'enseignement supérieur en raison de son âge. A l'appui de cette affirmation, elle a produit un compte rendu établi par un représentant du personnel à la commission administrative paritaire selon lequel le fait d'avoir plus de 60 ans constituait l'un des critères permettant d'écarter une candidature.

Seule une référence à un âge minimal (éviter de choisir un ou une agent trop jeune) a pu être décelée dans les procès-verbaux des commissions administratives paritaires réunies en 2015 et 2016, communiqués par le rectorat à la demande des services du Défenseur des droits. Cependant, son examen des fiches individuelles a fait ressortir que tous les dossiers des candidats ayant atteint l'âge de 60 ans avaient été éliminés de la sélection.

Pour écarter la présomption de discrimination établie dans le cadre de l'aménagement de la charge de la preuve qui s'applique devant le Défenseur des droits, le rectorat s'est borné à affirmer qu'on peut légitimement déduire du fait que le dossier de Madame X. n'ait jamais été retenu pour être inscrit sur la liste d'aptitude académique qu'il est d'un niveau inférieur à ceux qui ont été présentés. Toutefois, malgré la demande qui lui a été faite, le rectorat n'a pas fourni l'intégralité de la fiche individuelle de chaque candidat inscrit sur les listes d'aptitude en 2015 et 2016, ce qui aurait permis de comparer leurs parcours de carrière et les fonctions occupées avec ceux de Madame X.

Le rectorat n'a pas non plus démenti que l'âge était un critère d'élimination d'une candidature, en se bornant à déplorer que le représentant du personnel qui l'avait dévoilé ait manqué à son devoir de réserve.

Le Défenseur des droits recommande au recteur d'académie de réexaminer la candidature de Madame X. lors de la prochaine commission administrative paritaire et à défaut, de l'indemniser.

Certains dossiers, pour lesquels la qualification de discrimination a pu être retenue par le Défenseur des droits, ne donnent pas lieu à décision et sont résolus par le biais du règlement amiable. Cette solution, efficace et rapide, n'est évidemment fructueuse que lorsque l'employeuse ou employeur public reconnaît la problématique à résoudre et souhaite faire évoluer sa position.

Règlement amiable du 24 novembre 2015 relatif au refus de versement d'une prime de service en raison des absences pour raisons de santé

Un fonctionnaire territorial estime que son évaluation professionnelle au titre de l'année 2013 fait référence à ses absences liées à son état de santé : sa notation aurait diminué en raison d'une appréciation très défavorable de son « assiduité » (1/5). Cette diminution de la note serait à l'origine de la privation de l'indemnité de service, indexée sur la manière de servir de l'agent. Le Défenseur des droits a engagé une instruction auprès de la collectivité. Au regard des premiers arguments avancés par le Défenseur des droits, tendant à considérer que le réclamant aurait été victime de discrimination, la collectivité a procédé à la régularisation de la situation de l'agent en réparant les conséquences de l'évaluation discriminatoire dont il avait fait l'objet. Le réclamant a perçu un rappel sur son traitement correspondant au montant de la prime de service qu'il aurait dû percevoir en 2014, soit 1143 euros.

Règlement amiable du 8 janvier 2016 relatif à l'interruption des relations contractuelles en raison de la grossesse de l'agent

La réclamante a été recrutée par un conseil départemental à compter de juin 2007, par une succession de contrats à durée déterminée. Son contrat n'a pas été renouvelé au-delà du 15 novembre 2010. Il est à noter que la réclamante, ayant annoncé sa grossesse, devait être placée en congé de maternité à compter du 19 novembre 2010. La réclamante a de nouveau été recrutée à compter du 9 mai 2011, soit quelques jours après la fin de son congé de maternité. La collectivité a refusé de lui verser le complément de rémunération au titre de l'année 2011 dans son intégralité. Elle n'a perçu que le montant correspondant à son temps de travail, soit 8 mois. La réclamante précise qu'elle a été titularisée par la collectivité en 2014.

Le motif de l'interruption des relations contractuelles, entre le 16 novembre 2010 et le 8 mai 2011, semblait discriminatoire. Toutefois, la réclamante étant désormais un agent titulaire de la collectivité, elle ne souhaitait pas se mettre en porte-à-faux vis-à-vis de sa hiérarchie.

Le Défenseur des droits a donc demandé un réexamen de la part de la collectivité, qui a accepté, à titre compensatoire, de lui verser une indemnité correspondant au montant de 4 mois de complément de rémunération (complétant ainsi la somme perçue en 2011), soit 780 euros.

S'agissant de la mise en œuvre des recommandations que le Défenseur des droits adopte si, au terme de son enquête, la discrimination est juridiquement caractérisée, **la réaction des administrations reste très variable** : si certaines ne suivent pas les préconisations du Défenseur des droits, d'autres réagissent promptement et mettent en place, le cas échéant, les réparations nécessaires pour la victime et les modifications attendues dans leurs pratiques.

1 1.2 Bilan des saisines et décisions du Défenseur des droits relatives aux discriminations dans la fonction publique

Décision n°2018-017 Recommandations suivies d'effet (aménagement raisonnable/handicap)

Le Défenseur des droits a été saisi par un professeur contractuel recruté au titre du décret n°95-979 du 25 août 1995 relatif au recrutement des travailleurs handicapés qui se plaint de l'absence de mesures appropriées prises par le rectorat pour lui permettre d'exercer sur un poste adapté.

Au regard des éléments recueillis au cours de l'enquête, le Défenseur des droits estime que le rectorat a pris les mesures nécessaires pour adapter le poste de l'intéressé aux recommandations médicales mais qu'il a néanmoins manqué de diligence concernant l'aménagement phonique de la classe : plusieurs mois se sont écoulés avant la décision d'engager des travaux, retardant ainsi de trois mois le stage de l'intéressé après la rentrée scolaire. L'analyse de la réclamation a permis de révéler que l'absence de procédure spécifique visant à organiser l'intervention du médecin de prévention dès l'examen de l'aptitude des agents et agents pouvait désavantager les stagiaires en situation de handicap et compromettre l'exercice effectif de leurs fonctions. Par conséquent, le Défenseur des droits demande au rectorat et au ministère de l'Education nationale de prévoir l'intervention du médecin de prévention dès l'examen confirmant l'aptitude du candidat ou de la candidate par le médecin agréé de manière à anticiper le plus en amont possible de la rentrée scolaire les aménagements nécessaires et permettre ainsi à l'agent recruté d'exercer sur un poste adapté.

Cette recommandation a été suivie par le rectorat qui a transmis à l'institution une copie de la nouvelle procédure qui détaille l'ensemble des étapes préalables à la prise de fonction de l'agent en situation de handicap et permet dès le mois de juillet la visite avec le médecin de prévention. Ainsi, les agents recrutés devront formaliser leur demande d'aménagement au regard du lieu d'affectation qui devrait être connu au moment de l'entretien avec le médecin. Pour sa part, le ministre de l'Education nationale a reconnu que « (...) le principe de non-discrimination est souvent mal connu dans son intégralité ce qui peut conduire à des erreurs d'appréciation des situations (...) ». Il a demandé au Défenseur des droits de l'aider à mettre en place une formation à la non-discrimination dans les services déconcentrés et à l'administration centrale et il a également adressé une copie de notre recommandation aux rectrices et recteurs d'académie en insistant sur le respect du principe de non-discrimination ainsi que sur la nécessité d'étudier les besoins de compensation le plus en amont possible du recrutement.

Ce suivi positif des recommandations du Défenseur des droits est, on le voit, particulièrement intéressant quand la saisine centrée sur une discrimination individuelle débouche sur une décision recommandant la modification générale d'une pratique problématique et permet de faire collectivement avancer le principe d'égalité, concrètement entendu. Ce faisant, **le suivi des recommandations et la mise en conformité des procédures qui en découlent évitent d'autres signalements et recours pour discrimination** au sein de l'administration concernée, et d'autres saisines potentielles du Défenseur des droits sur les mêmes problématiques.

Décision 2017-122/ Recommandations suivies d'effets (limite d'âge dans l'emploi)

Le Défenseur des droits a été saisi d'une réclamation relative au refus opposé par une université à un professeur certifié hors classe et habilité à diriger des recherches de l'auditionner dans le cadre de sa candidature sur un poste de Maître de conférences, que le réclamant estime discriminatoire car en lien avec son âge (62 ans à la date de sa candidature).

L'enquête menée par le Défenseur des droits a permis, en application du principe de l'aménagement de la charge de la preuve, de considérer que le réclamant a été victime d'une discrimination prohibée en raison de son âge. En effet, il est apparu, sans que cela ne soit prévu par les textes, que l'âge a été un critère de sélection des candidats par le jury qui a notamment estimé s'agissant de l'intéressé que « *l'argument de l'âge nous semble malheureusement ici un facteur d'opposition décisif au recrutement de ce candidat* » et qu'« *en supposant que ce candidat soit parfaitement disposé à s'adapter aux modalités d'enseignement de la Sciences et Humanités, le temps que lui prendrait cette adaptation le conduirait au seuil de la retraite. / Pour ces raisons, le comité est défavorable à son audition* ». Or, l'enquête a permis de révéler que l'âge et, plus précisément, le fait de ne pas être trop âgé ne constituait pas, en l'espèce, une exigence professionnelle essentielle et déterminante dont l'objectif poursuivi serait légitime et l'exigence proportionnée au sens de l'article 2 de la loi du 27 mai 2008 précitée. En effet, la condition d'âge n'est pas, par exemple, apparue comme permettant d'atteindre dans de meilleures conditions un projet scientifique particulier. En outre, il n'appartenait pas au jury de sélection des candidats de s'appesantir sur des considérations de ressources humaines tirées des années restantes à servir jusqu'à la retraite, alors au demeurant que l'intéressé avait un bon dossier ce qui a d'ailleurs été souligné par les membres du jury.

C'est pourquoi, le Défenseur décide de recommander au Président de l'université d'indemniser les préjudices matériels et moraux subis par le réclamant. Il recommande également au président de l'université d'adresser une note de service aux membres des comités de sélection des candidats chargés de donner un avis sur les candidatures pour des postes notamment de maître de conférence, en leur rappelant le cadre juridique. Enfin, le Défenseur des droits décide de transmettre sa décision à la Ministre compétente afin qu'elle en tire toutes les conséquences qui lui paraîtraient utiles pour éviter qu'à l'avenir, la situation mise en exergue dans ce dossier ne se reproduise au sein d'un établissement de l'enseignement supérieur.

La directrice des ressources humaines du ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation a informé le Défenseur des droits que l'ensemble de ses recommandations étaient suivies d'effet. S'agissant de l'indemnisation des préjudices subis, le ministère a indiqué qu'un protocole transactionnel est en cours de négociation avec l'université. En outre, une note de service permettant de prévenir les discriminations sera également adressée aux personnels appelés à siéger au sein d'un jury. Par ailleurs, le ministère rappelle que le guide ministériel de fonctionnement des comités de sélection, qui a pour objet de rappeler aux établissements les principales règles de procédure devant être observées pour la constitution et le fonctionnement des comités de sélection, sera amendé pour tenir compte de la recommandation du Défenseur en matière de lutte contre les discriminations. Au regard de cette issue positive, il a été procédé à la clôture de ce dossier.

2 - Des problématiques récurrentes et persistantes

Les discriminations fondées sur l'âge constituaient une problématique que le Défenseur avait souhaité souligner dans son bilan de 2015. Les conditions d'âge, minimal ou maximal, restent certes une entrave à l'accès à certains emplois publics mais elles sont de moins en moins nombreuses. Mais, comme nous venons de le voir, les textes fixant des limites d'âge pour exercer certaines professions sont peu à peu modifiés, conformément aux recommandations du Défenseur.

Pour exemple, le Défenseur des droits a présenté des observations devant le Conseil d'État dans un dossier relatif à l'âge minimum de 40 ans exigé des candidats au second concours de l'agrégation en droit public, estimant qu'il n'était pas justifié par des éléments objectifs et constituait une discrimination (MLD/2015-020, 20 janvier 2015). Le Conseil d'État, a annulé le

1 1.2 Bilan des saisines et décisions du Défenseur des droits relatives aux discriminations dans la fonction publique

rejet de la candidature au motif que la différence de traitement ne répondait à aucune exigence professionnelle essentielle et déterminante (CE., 26 janvier 2015, n° 373746). Le Défenseur des droits a également recommandé la suppression de la limite d'âge fixée à 50 ans pour l'accès au concours de praticien hospitalier de la fonction publique de la Polynésie française (MLD/2015-36, 20 février 2015). Le 8 juillet 2016, une loi du pays est venue supprimer la condition d'âge pour l'accès à tous les concours de la fonction publique de la Polynésie française.

Reste néanmoins que d'autres formes de discriminations fondées sur l'âge, même si elles semblent en régression, continuent d'être observées : discrimination à l'embauche ; non-renouvellement de contrat⁸ ; absence de promotion⁹ etc.

Si des progrès notables ont pu être identifiés s'agissant des discriminations fondées sur l'âge, l'analyse des saisines et décisions du Défenseur des droits montre que les discriminations fondées sur le handicap et l'état de santé, déjà signalées comme particulièrement fréquentes dans l'emploi public dans le rapport de 2015, persistent. De même, la fonction publique continue de produire des discriminations importantes à l'égard des agentes, à raison notamment de la grossesse et de la situation de famille.

2.1 Handicap et état de santé : « une culture de retard » dans la fonction publique

Malgré la volonté d'exemplarité affichée par le secteur public, sa réaction face aux problèmes, notamment de santé ou de handicap auxquels peuvent se voir confrontées les agentes et agents publics est souvent trop tardive. Dans les deux cas, et malgré les différences entre les régimes applicables, bon nombre de difficultés sont imputables à la lenteur de l'employeur public, sinon à son inertie.

Le handicap constitue le premier critère pour lequel le Défenseur des droits est saisi dans le domaine de l'emploi public.

Pour rappel, le statut de la fonction publique garantit à toute personne en situation de handicap le droit de ne pas subir de traitement défavorable en raison de son handicap (article 6 sexies de la loi du 13 juillet 1983). En dépit d'un cadre juridique qui protège les personnes en situation de handicap de faire l'objet de comportement discriminatoire, force est de constater que ce cadre juridique est peu ou mal connu des employeuses et employeurs.

Depuis 2005, tous les employeurs et employeuses, privés et publics, sont tenus, quels que soient leurs effectifs, à une **obligation « d'aménagement raisonnable »** à l'égard des travailleurs et travailleuses handicapés. Cela signifie que tout employeur est légalement tenu de prendre, en fonction des besoins dans une situation concrète, les mesures appropriées pour permettre aux personnes handicapées, d'accéder à un emploi ou de conserver un emploi correspondant à leur qualification, de l'exercer ou d'y progresser ou pour qu'une formation adaptée à leurs besoins leur soit dispensée. Le refus de prendre de telles mesures est constitutif d'une discrimination, sauf s'il démontre qu'elles constituent, pour lui, une charge disproportionnée.

Le Défenseur des droits, mécanisme indépendant en charge du suivi de l'application de la Convention internationale relative aux droits des personnes handicapées (CIDPH) en France, se réfère au texte de la Convention dans ses travaux et décisions relatifs aux droits des personnes handicapées. Or, comme le rappelle la CIDPH à son article 2, « **la discrimination fondée sur le handicap comprend toutes les formes de discrimination, y compris le refus d'aménagement raisonnable** ».

8 Pour exemple, voir la Décision 2016-317/ Non-renouvellement lié à l'âge de l'agent contractuel.

9 Voir Décision 2018-089/ Refus d'inscription sur liste d'aptitude d'une fonctionnaire de catégorie C de l'Education nationale approchant l'âge de 62 ans.

Or, l'obligation d'aménagement raisonnable reste encore méconnue des employeurs et employeuses et, plus généralement, des acteurs et actrices de l'insertion professionnelle des personnes handicapées. Et, les employeuses et employeurs publics ne remplissent pas toujours effectivement et avec réactivité cette obligation, ce qui entraîne des situations de harcèlement discriminatoire caractérisées pour les agentes et agents en situation de handicap concernés. Les saisines du Défenseur des droits relatives au défaut d'aménagement raisonnable et les discriminations à l'encontre des personnes handicapées dans l'emploi représentent ainsi près de 9% des saisines en matière de discrimination.

Que ce soit lors du recrutement ou lors de l'affectation d'un ou d'une fonctionnaire après la réussite à un concours interne, les dossiers traités par le Défenseur des droits soulignent l'intervention tardive de la médecine de prévention ou de la médecine du travail, autorité habilitée à proposer des aménagements de poste de travail et à conseiller l'administration sur l'adaptation des postes. La pénurie de médecins et d'infirmières et infirmiers de prévention n'est alors pas pour rien dans certaines de ces situations.

Ces défauts d'aménagement peuvent intervenir **dès la procédure de concours** faisant obstacle à la réussite des candidates et candidats handicapés et à leur recrutement ou évolution de carrière.

Décision MLD-2016-276 du 2 décembre 2016 relative à un aménagement partiel des épreuves d'un concours pour un fonctionnaire handicapé

L'attention du Défenseur des droits a été appelée sur les difficultés rencontrées par un fonctionnaire non-voyant lors d'un concours organisé par un centre de gestion de la fonction publique territoriale. Le réclamant a bénéficié, pour l'épreuve écrite, d'un logiciel de traitement de texte accessible ainsi que d'un logiciel de synthèse vocale. Toutefois, le sujet de l'épreuve, numérisé sous un format PDF Imag, n'était pas accessible. Un surveillant a été désigné pour faire la lecture du sujet au réclamant et tenter de pallier, ainsi, ce dysfonctionnement.

Interrogé par le Défenseur des droits, le centre de gestion fait valoir des arguments d'ordre technique et juridique pour se justifier. S'agissant des obstacles techniques à la mise en accessibilité du sujet, il semble toutefois que le centre de gestion ait négligé des solutions. L'enquête du Défenseur des droits a mis en évidence que la mise en accessibilité d'un fichier au format PDF a déjà été réalisée par un autre centre de gestion. De plus, durant la préparation au concours auprès du CNFPT, le réclamant s'est entraîné sur des fichiers numériques en format PDF qui étaient accessibles. Le centre de gestion ne peut davantage nier sa responsabilité dans l'aménagement des épreuves du concours. Etant l'organisateur du concours, et le destinataire des demandes éventuelles d'aménagement des épreuves, le centre de gestion aurait dû rechercher des solutions pour garantir l'accessibilité du sujet. En tout état de cause, même s'il a confié la conception du sujet de concours à une cellule nationale pédagogique, le centre de gestion aurait tout au moins pu lui demander de fournir une version accessible du sujet.

Le préjudice a été important pour l'intéressé puisqu'il a dû assimiler les 40 pages de l'épreuve grâce à la seule lecture qui lui a été faite par un des surveillants, ce qui s'est révélé d'autant moins adapté que le surveillant, désigné au dernier moment, n'était pas formé à l'exercice. L'aménagement inadapté de l'épreuve du concours n'a pu que compromettre les chances de réussite du réclamant.

Le Défenseur relève également que les correcteurs ne sauraient reprocher au réclamant la forme employée pour répondre à l'exercice demandé, à savoir la saisie sur un ordinateur, avec une mise en forme contrainte par les outils informatiques dédiés au handicap visuel.

1 1.2 Bilan des saisines et décisions du Défenseur des droits relatives aux discriminations dans la fonction publique

Les conditions dans lesquelles le réclamant a participé au concours ne lui auraient pas permis de compenser son handicap et caractériseraient une rupture d'égalité par rapport aux candidats valides.

En conséquence, le Défenseur des droits considère que le réclamant a été victime de discrimination au sens des articles 6 et 6 sexies de la loi du 13 juillet 1983. Il décide de présenter des observations devant la juridiction administrative saisie par le réclamant d'un recours en annulation contre les résultats du concours. Faute d'avoir produit la délibération du jury arrêtant la liste des candidates ou candidats au concours déclarés admissibles, le réclamant n'a pu voir sa requête –légitime sur le fond- aboutir (TA de Lille, 7 novembre 2017).

Les personnes handicapées peuvent se voir refuser l'accès à certains postes de fonctionnaires compte tenu de la nature des fonctions à exercer et de leur handicap, sans que leur inaptitude à occuper le poste soit véritablement objectivement justifiée.

Décision n°2017-308 /Recommandations suite au rejet d'une candidature sans que la capacité réelle à exercer les missions du candidat ait été prise en compte :

Le Défenseur des droits a été saisi par un réclamant ayant la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé qui se plaint du rejet de sa candidature sur un poste de gendarme adjoint volontaire (aide cuisinier), alors qu'il a réussi les tests psychotechniques liés à ce recrutement. Cette décision résulte de son « inaptitude physique définitive au service de la gendarmerie ». Le réclamant, atteint de dysphasie, se plaint ainsi d'une appréciation discriminatoire de sa candidature eu égard à son handicap dans la mesure où son aptitude réelle à exercer les fonctions postulées n'aurait pas été prise en compte. En l'espèce, la capacité réelle à exercer les fonctions de l'intéressé n'a pas été prise en compte et sa déclaration d'inaptitude totale et définitive à toutes fonctions au sein de la gendarmerie apparaît disproportionnée. En effet, non seulement l'intéressé postulait sur des fonctions d'aide cuisinier pour lesquelles les sujétions inhérentes à l'état de militaire sont de moindre portée, mais en plus le réclamant avait réussi la phase des tests psychotechniques dans le cadre de la procédure de recrutement, ce qui démontrait son aptitude à servir. Ainsi, il apparaît que, sans lien avec les fonctions postulées, seul l'avis rendu par le service de santé des armées, fondé exclusivement sur le profil médical minimum requis des militaires, sans tenir compte de la capacité réelle à exercer les fonctions a conduit à sa déclaration d'inaptitude. Par suite, il résulte de l'ensemble des éléments qui précèdent que le réclamant doit être considéré comme victime d'une discrimination prohibée en lien avec son handicap en méconnaissance notamment des articles 1 et 2 de la loi du 27 mai 2008. C'est pourquoi le Défenseur des droits recommande dans sa décision du 22 décembre 2017 au Ministre concerné de réexaminer la situation de l'intéressé au regard de sa possibilité d'accéder au statut de gendarme adjoint volontaire (aide cuisinier).

Au-delà des épreuves de concours qui doivent être adaptées, les postes des personnes en situation de handicap (visible ou non) doivent être aménagés pour leur permettre de réaliser leurs tâches, de s'inscrire pleinement dans un collectif de travail et d'évoluer.

L'intervention tardive des médecins de prévention peut s'avérer préjudiciable pour les personnes qui ont été recrutées au titre du décret n°95-979 du 25 août 1995 relatif au recrutement des travailleurs handicapés. Le Défenseur des droits a été saisi par des personnes recrutées par le biais de cette procédure qui n'ont pas obtenu leur titularisation au terme de leur contrat car les mesures d'aménagement de leur poste n'ont pas été prises ou trop tardivement, ce qui les a désavantagées lors de leur année de stage et a conduit l'administration à ne pas les titulariser alors que les insuffisances professionnelles pouvaient être liées à l'absence d'aménagement de leur poste.

S'agissant par exemple de professeurs contractuels recrutés pour une année scolaire, il peut s'avérer que des mesures d'aménagement du poste nécessitent, pour être effectives, d'être mises en œuvre dès la rentrée scolaire. Il en est ainsi notamment des recommandations portant sur l'organisation du temps de travail de l'enseignant ou l'enseignante, son affectation dans des classes à effectifs réduits car elles obligent les directions à prendre en compte ces contraintes dans l'organisation générale de leur établissement avant la rentrée scolaire. C'est aussi le cas, a fortiori, concernant des recommandations portant sur l'aménagement des locaux ou sur l'achat de matériel adapté qui peuvent requérir des interventions extérieures comme celle du Service d'Appui au Maintien dans l'Emploi des Travailleurs Handicapés (le SAMETH) ou des démarches auprès du Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP) pour leur financement. Il semble donc important d'anticiper au plus tôt les mesures appropriées afin de permettre à l'agent ou agente contractuelle d'accomplir son stage sur un poste aménagé.

Il est relevé à cet égard que ces **défauts d'aménagement, qui constituent des discriminations fondées sur le handicap, semblent récurrents dans l'Education nationale**, cette question concentrant la majeure partie des réclamations mettant en cause les rectorats pour des faits de discrimination.

Décision 2017-213 relative à l'absence d'affectation d'une enseignante handicapée sur un poste adapté.

La réclamante, enseignante, reconnue travailleuse handicapée, était privée d'affectation depuis 2011. L'administration n'avait engagé aucune diligence pour lui trouver un poste conforme aux préconisations médicales, à savoir un poste en télétravail. Puis, l'administration lui a proposé une affectation fictive : la réclamante a été affectée administrativement dans un établissement scolaire, sans avoir à s'y rendre (télétravail) mais, dans les faits, elle n'avait aucune mission, aucune fiche de poste, aucune directive de la part de sa hiérarchie, et elle n'était pas évaluée.

Le Défenseur a donc adoptée le 17 juillet 2017 une décision, recommandant au ministre concerné d'affecter la réclamante sur un poste compatible avec son handicap et de se rapprocher d'elle afin d'examiner les moyens de procéder à une réparation juste et équitable des préjudices subis.

A ce stade, le ministère n'a pas encore répondu à ces recommandations.

Le Défenseur des droits a été saisi par des fonctionnaires handicapées qui ont passé avec succès un concours interne mais n'ont pas été nommées car les seuls postes qui leur étaient proposés étaient incompatibles avec leur handicap. S'appuyant sur leur refus d'accepter l'emploi qui leur était proposé, l'administration les a radiées de la liste des lauréates et lauréats sans justifier de la disponibilité de postes vacants susceptibles d'être adaptés à leur handicap.

Décision 2017-150 du 2 mai 2017 relative à la perte de bénéfice d'un concours interne opposée à une fonctionnaire qui a refusé les postes proposés en raison de leur caractère inadapté à son handicap

La réclamante, fonctionnaire de l'Etat, a perdu le bénéfice du concours interne de secrétaire administrative au titre de l'année 2015 et estime avoir été victime de discrimination car son handicap n'aurait pas été pris en compte par le rectorat lors de l'examen des possibilités d'affectation. L'enquête du Défenseur des droits révèle que les postes proposés par le rectorat n'étaient effectivement pas compatibles avec les recommandations médicales et qu'aucune mesure appropriée pour l'affecter sur des postes vacants ou susceptibles de l'être n'a été recherchée par le rectorat qui n'invoque aucune charge disproportionnée. Par suite, le Défenseur des droits décide de présenter des observations devant le tribunal administratif saisi par la réclamante d'un recours en annulation de la décision lui opposant la perte de bénéfice du concours.

1 1.2 Bilan des saisines et décisions du Défenseur des droits relatives aux discriminations dans la fonction publique

Par jugement en date du 16 février 2018, devenu définitif, le tribunal administratif de Montpellier a considéré que la décision du rectorat de faire perdre le bénéfice du concours à la réclamante en raison de son refus d'accepter le poste proposé pour un motif lié au caractère inadapté de ce poste à son handicap ne repose pas sur des éléments objectifs étrangers à toute discrimination. Il a donc suivi l'analyse du Défenseur des droits et s'est appuyé expressément sur son enquête pour constater que des candidats moins bien classés que la réclamante s'étaient vus proposer des postes qui pouvaient être compatibles avec le handicap de l'intéressée alors que ces postes ne lui avaient pas été proposés. Le tribunal a enjoint le rectorat de rétablir le bénéfice du concours au profit de la réclamante et de lui proposer un poste adapté. Ce jugement a été suivi par le rectorat.

Le Défenseur des droits a exercé pleinement son pouvoir de recommandation auprès des employeuses et employeurs publics pour faire évoluer leurs pratiques. Quand ses recommandations ne sont pas suivies, ils s'exposent à des recours initiés par les réclamants et des sanctions du juge. Dans le cadre du contentieux, le Défenseur présente régulièrement ses observations devant les tribunaux.

Décision 2016-089/ Recommandations non suivies puis observations devant le TA pour défaut d'aménagement

Le Défenseur des droits avait été saisi par un agent, adjoint technique territorial, qui se plaint d'avoir fait l'objet de faits de harcèlement fondé sur son handicap de la part du proviseur du lycée hôtelier. La réclamante soutenait que son employeur, le conseil régional, n'avait pris aucune mesure pour faire cesser les faits de harcèlement discriminatoire alors qu'elle l'avait alerté à plusieurs reprises.

L'enquête avait souligné que l'isolement dans lequel la réclamante avait été placée du fait de l'inertie de son employeur avait largement contribué à aggraver ses conditions de travail ainsi que son état de santé. Par ailleurs, alors qu'elle avait été déclarée inapte à exercer son emploi d'adjoint technique, le Défenseur des droits avait relevé que le conseil régional n'avait pas mis en œuvre les mesures appropriées (reclassement dans un emploi administratif et formation appropriée) pour permettre à la réclamante d'exercer son emploi dans des conditions sereines.

Le Défenseur des droits avait recommandé, dans sa décision MLD-2014-094, au conseil régional de procéder au reclassement de la réclamante ainsi qu'à la réparation des préjudices qui ont résulté des faits de discrimination et de harcèlement moral discriminatoire dont elle a été l'objet.

Le conseil régional n'a pas suivi les recommandations du Défenseur des droits et la réclamante a décidé de saisir le tribunal administratif d'un recours de plein contentieux. En l'absence de nouveaux éléments infirmant son analyse, le Défenseur des droits a décidé de présenter des observations devant le tribunal administratif (Décision 2016-089).

Par jugement en date du 8 juillet 2016, le tribunal administratif de Paris a considéré que la collectivité n'a pas mis en œuvre les mesures appropriées pour permettre à la réclamante d'exercer son emploi sur un poste adapté. Fait significatif, la juridiction s'est appuyée sur les conclusions du procès-verbal établi par le Défenseur des droits à la suite de sa visite sur place considérant que les recommandations médicales n'avaient pas été suivies par l'employeur. En revanche, il a considéré que le conseil régional n'étant pas l'employeur du chef d'établissement, il ne pouvait être tenu pour responsable des agissements de celui-ci. La réclamante n'ayant pas souhaité faire appel, le jugement est devenu définitif.

S'agissant de la **fonction publique territoriale**, le Défenseur des droits a eu l'occasion de rappeler aux communes leur obligation de garantir la sécurité en matière de santé au travail et de suivre les préconisations de la ou du médecin de prévention.

Décision 2017-216 /Recommandations non suivies puis observations devant le TA pour défaut d'aménagement

Le Défenseur des droits a été saisi par un fonctionnaire territorial qui se plaint du fait que son employeuse, une commune, n'a pas adapté son poste de travail au regard des préconisations du médecin de prévention. Or, l'intéressé souligne que l'absence de mesures appropriées a entraîné une dégradation de son état de santé.

L'enquête conduite par le Défenseur des droits révèle que l'employeuse n'apporte pas d'éléments justifiant qu'il a mis en place les aménagements prévus par la ou le médecin de prévention ce qui a pu conduire à l'accident reconnu imputable au service. Pour le Défenseur des droits, la commune à laquelle incombe une obligation de sécurité en matière de santé au travail, n'a pas démontré qu'elle était dans l'impossibilité de suivre les recommandations médicales. De plus, le Défenseur des droits considère que le non-respect réitéré de ces recommandations est susceptible de constituer un harcèlement discriminatoire. Aussi, le Défenseur des droits décide de présenter des observations devant la juridiction administrative qui a été saisie d'un recours de plein contentieux par le réclamant.

Le 15 septembre 2017, le tribunal administratif a admis que le refus réitéré de la collectivité territoriale de suivre les recommandations du médecin de prévention constituait un manquement à son obligation de sécurité en matière de santé au travail et qu'ainsi l'employeur avait commis une faute de nature à engager sa responsabilité. En revanche, le tribunal a refusé de reconnaître la discrimination en alléguant l'absence d'intention de la part de la collectivité, ce qui pose question dans la mesure où l'intention n'est pas exigée en droit administratif pour caractériser la discrimination.

Les carences relevées en matière d'accessibilité concernent également le matériel informatique, ce qui vient considérablement pénaliser les carrières des agentes et agents concernés.

Décision n°2017-292 relative à l'absence de mesures appropriées pour permettre l'exercice d'un emploi

Le réclamant, qui est atteint de cécité, explique qu'il lui est impossible d'accéder à un poste informatique s'il ne dispose pas d'interfaces braille et vocale pour accéder aux données informatiques. Or, l'étude du poste pour déterminer les aménagements nécessaires a été effectuée plus de trois années après son engagement, retardant d'autant l'achat du matériel indispensable à la réalisation de ses tâches. Les conditions difficiles d'exercice de ses fonctions en raison de l'absence de poste adapté ont entraîné une dépression et son placement en congé de longue maladie.

Ce réclamant était soutenu par la Confédération française pour la promotion sociale des aveugles et amblyopes qui estime que sa situation illustre parfaitement la problématique rencontrée par de nombreuses personnes atteintes de déficience visuelle. Plusieurs agentes et agents de l'Etat, concernés par cette déficience, se plaignent du défaut d'accessibilité de logiciels métiers et d'outils numériques mis à leur disposition par leur ministère. Ce défaut d'accessibilité numérique les pénalise dans l'exercice de leurs missions et entrave durablement leurs perspectives d'évolution de carrière et d'avancement puisque certains se verraient refuser des postes ou seraient contraints de les quitter, non pas en raison d'un manque de compétences professionnelles, mais uniquement à cause du logiciel utilisé. Dans le sillage de la saisine individuelle, le Défenseur des droits a décidé de déclencher une enquête sur l'accessibilité des logiciels mobilisés dans la fonction publique d'Etat et publié une décision-cadre sur le sujet le 9 février 2017¹⁰.

Le **refus de promotion ou d'affectation en raison du défaut d'accessibilité des locaux** bien que rarement explicité constitue une discrimination emblématique dès lors que l'administration sanctionne les personnes handicapées alors qu'elle doit respecter l'obligation d'accessibilité.

10 Voir 2^{ème} partie sur les recommandations, I-A.

1 1.2 Bilan des saisines et décisions du Défenseur des droits relatives aux discriminations dans la fonction publique

Décision n°2018-161 du 28 mai 2018 / Refus d'une promotion à un agent en situation de handicap

Le Défenseur des droits a été saisi par un directeur des services du greffe, travailleur handicapé se déplaçant en fauteuil roulant, d'une réclamation portant sur des agissements de la part de son employeur. Ces agissements ont consisté d'une part à rendre un avis défavorable à sa demande de promotion en se fondant sur le caractère inaccessible du bâtiment où se situe le tribunal. Pour le Défenseur des droits, un tel motif présente un lien avec le handicap de l'intéressé et est totalement étranger aux mérites professionnels du réclamant qui seuls peuvent fonder un refus de promotion. D'autre part, l'employeur a procédé à une mutation du réclamant, sans vérification des conditions d'accessibilité de son nouveau bureau. En dépit de plusieurs recommandations médicales et près d'un an après avoir été déplacé, le Défenseur des droits a ainsi pu constater que les aménagements techniques requis pour permettre au réclamant d'accéder à son bureau ont tardé à être mis en œuvre et qu'aucune explication justifiant ce retard n'a été donnée. Le Défenseur des droits relève que sa recommandation portant sur les mesures d'aménagement des locaux a été suivie d'effet mais que l'administration n'a pas souhaité procéder à la réparation intégrale des préjudices subis par le réclamant. Aussi, le Défenseur des droits a décidé de présenter des observations devant le tribunal administratif saisi par le réclamant d'un recours indemnitaire.

Si la maladie est à distinguer du handicap, il faut rappeler que ces deux critères sont souvent liés – la maladie, notamment chronique, pouvant entraîner un handicap. A l'instar du champ du handicap, **l'état de santé est également à l'origine de nombreuses réclamations visant la fonction publique**, avec des difficultés similaires : non mise en œuvre de l'aménagement du poste ; situations de harcèlement discriminatoire ; retard d'avancement etc.

L'obligation d'aménagement recouvre des aménagements physiques et matériels mais il peut également s'agir d'adapter l'organisation de travail. **Cette obligation s'impose sauf si l'administration démontre que l'aménagement requis entraîne une charge déraisonnable pour elle. Les refus d'aménagement et retards de l'organisation à mettre en place les recommandations médicales peuvent constituer un harcèlement moral fondé sur le handicap ou l'état de santé.**

Décision MLD-2014-085 du 3 novembre 2014 relative au caractère discriminatoire du défaut d'aménagement du poste de travail d'un fonctionnaire territorial

Le Défenseur des droits a été saisi par un agent de la police municipale d'une collectivité, qui se plaint de l'absence de mesures appropriées prises par son employeur pour adapter son poste de travail à son état de santé, en dépit de nombreuses recommandations du médecin de prévention.

L'enquête conduite auprès de l'employeur n'a pas permis d'écarter la présomption de discrimination. L'absence d'aménagement du poste de travail du réclamant se traduit par le refus de lui accorder un allègement horaire, et ce sans consultation du comité médical départemental. De plus, l'adaptation des attributions de l'agent, qui aurait dû être dispensé de toute mission sur le terrain et être affecté sur un poste sédentaire, a été très longue à se mettre en place.

Finalement, le réclamant s'est vu confier des attributions administratives, sans fiche de poste, et il ne figure plus dans l'organigramme du service. Le délai, assez long, pour acquérir un fauteuil ergonomique était justifié par la « taille de la collectivité », pour laquelle cette charge pourrait apparaître déraisonnable, le Défenseur des droits porte une analyse différente fondée sur le principe de l'aménagement de la charge de la preuve. En effet, la collectivité ne justifie à aucun moment que cette charge serait trop importante pour elle en invoquant des considérations d'ordre économique ou autre. L'ensemble de ces agissements, que la collectivité ne justifie pas par les nécessités du service, caractérise une discrimination. En conséquence, le Défenseur des droits décide de présenter des observations devant la juridiction administrative saisie par le réclamant.

Par un arrêt du 18 octobre 2016, la Cour administrative d'appel de Bordeaux a constaté que la commune avait tardé à respecter les recommandations médicales de la médecine de prévention, sans justifier de l'impossibilité qu'elle avait à mettre en œuvre plus tôt ces recommandations. Par suite, la cour a condamné la commune à réparer le préjudice moral subi par la réclamante, soulignant qu'elle avait « *adopté, à l'égard de la requérante, et ainsi que l'a d'ailleurs retenu le Défenseur des droits, un traitement discriminatoire répété en raison de son état de santé, constitutif d'un harcèlement moral et de nature à engager sa responsabilité* ».

Décision 2018-004 du 15 mai 2018 relative à la discrimination et au harcèlement discriminatoire en lien avec son état de santé eu égard à l'absence d'aménagement de ses conditions de travail et à l'absence de reclassement professionnel

Le Défenseur des droits a été saisi par une infirmière territoriale qui se plaint de discrimination et de harcèlement moral en lien avec son état de santé dans son absence d'affectation sur un poste aménagé et son absence de reclassement depuis plusieurs mois.

L'enquête a permis de révéler qu'en méconnaissance des dispositions des articles 6 et 6 sexies de la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires et de l'article 1er de la loi du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations, la réclamante a fait l'objet de refus réitérés d'aménagement de ses conditions de travail sans que la collectivité établisse de charge déraisonnable. Si la collectivité indique que l'intéressée n'ayant pas été déclarée inapte aux emplois de son grade, il lui était impossible de mettre en place une procédure de reclassement, il n'en demeure pas moins qu'elle aurait pu chercher une affectation sur un autre emploi du même grade en faisant au besoin bénéficier la réclamante d'une formation. Or, la collectivité ne démontre pas qu'elle ne pouvait proposer un autre poste du même grade à la réclamante. Par suite, ses explications n'apparaissent pas suffisantes pour considérer que la réclamante n'a pas été victime de harcèlement moral en lien avec son état de santé en l'absence d'aménagement de ses conditions de travail et de recherche de reclassement durant plusieurs mois.

C'est pourquoi, le Défenseur des droits décide de recommander au maire de la ville de réexaminer la situation de l'intéressée en vue de lui proposer, au besoin après un nouvel examen médical, un poste correspondant à son grade. Il décide également de recommander au maire d'adresser une note de service à ses agents, en leur rappelant les dispositions sur la lutte contre les discriminations, en vue d'éviter les situations discriminatoires.

L'absence de réponse de l'administration vise parfois à contraindre la personne devenue handicapée (du fait d'une maladie chronique par exemple) à solliciter sa radiation des cadres. Les procédures auxquelles sont confrontées les personnes atteintes d'une pathologie ou un handicap sont souvent longues et complexes ; elles font intervenir différents comités consultatifs parfois à l'origine d'avis divergents, source d'une grande incertitude, préjudiciable aux intéressés. Or, l'apathie de l'organisation, qui tend parfois à aggraver considérablement la situation, peut masquer, en réalité, une volonté d'exercer une sorte de pression sur l'agent ou l'agente, visant à obtenir son départ du service voire sa radiation des cadres, par le biais d'une invalidité - difficile en l'absence d'inaptitude totale et définitive à toutes fonctions - ou en l'amenant à faire valoir, de manière anticipée et par lassitude, ses droits à la retraite. Cette pratique constitue la source de discriminations inacceptables fondées sur l'état de santé.

Enfin, s'agissant des discriminations fondées sur l'état de santé, on relève des problématiques spécifiques de report de congés, report de notation pour cause d'arrêts maladie, difficultés pour accéder à la retraite etc. A ces difficultés administratives auxquelles la personne peut être confrontée s'ajoute parfois un risque de mise à l'écart du collectif de travail (notamment impacté par son absence) lors de son retour au sein de l'organisation. Ces formes de placardisation des agentes et agents touchés par de longs arrêts maladie, assimilables à du harcèlement discriminatoire, doivent disparaître.

1 1.2 Bilan des saisines et décisions du Défenseur des droits relatives aux discriminations dans la fonction publique

Décision 2018-164 du 4 juin 2018 relative à la discrimination subie par un fonctionnaire en raison de son état de santé, caractérisée notamment pas une éviction infondée de son service

Le Défenseur des droits a été saisi de la situation d'un fonctionnaire, absent à plusieurs reprises pour des raisons de santé en 2013, 2014 et 2015. En octobre 2015, il a appris son changement de service. L'administration fait valoir que ses absences répétées auraient perturbé l'organisation du service et que son état de santé n'était plus compatible avec les exigences liées à son poste. Or, il ressort de l'instruction du dossier que l'administration n'a pas démontré les difficultés à surmonter les perturbations du service engendrées par les absences du réclamant et que le médecin de prévention n'a pas estimé que l'état de santé du réclamant nécessitait un aménagement de poste ou un changement de service. Or, à défaut de confirmation médicale ou d'élément probant en ce sens, l'appréciation portée par l'administration revêt un caractère discriminatoire.

Le badge d'accès du réclamant a été désactivé pendant plusieurs mois. Enfin, il n'a été évalué que partiellement en 2015 et les seules appréciations portées sur sa manière de servir étaient bien moins élogieuses que celles des années précédentes. Ses supérieurs font valoir qu'ils n'ont pas pu apprécier l'intégralité de son travail du fait de ses absences. Or, selon la jurisprudence du Conseil d'État, le réclamant, présent pendant 7 mois et demi de l'année, devait faire l'objet d'une évaluation professionnelle complète. L'ensemble de ces mesures a contribué à dégrader davantage l'état de santé du réclamant.

Le Défenseur des droits considère qu'il a bien été victime de discrimination en raison de son état de santé et recommande à l'employeur de réaliser l'évaluation professionnelle complète du réclamant au titre de l'année 2015, de reconnaître l'imputabilité au service de son congé de longue durée, de rechercher une affectation compatible avec les qualifications et l'expérience professionnelle du réclamant, de l'indemniser des préjudices subis et, enfin, d'ajouter, dans le règlement intérieur, une disposition rappelant le principe de non-discrimination, incluant l'ensemble des critères de discrimination posés par la loi du 27 mai 2008.

2.2 Malgré la forte mobilisation, des discriminations persistantes à raison de l'état de grossesse ou de la situation de famille

En dépit de l'accroissement des dispositifs destinés à garantir l'égalité entre les femmes et les hommes, le renforcement des obligations légales et les plans adoptés, les réclamations adressées au Défenseur des droits soulignent encore la persistance de discriminations en raison du sexe, de l'état de grossesse ou de la situation de famille à l'égard des femmes dans la fonction publique. Ces problématiques concentrent les réclamations pour discrimination transmises au Défenseur des droits par des agentes des trois fonctions publiques. Pour autant, si le Défenseur des droits est trop rarement saisi sur des enjeux de discriminations salariales et dans le déroulement de carrière à raison du sexe ou sur des situations de harcèlement sexuel (qui sont abordées dans la seconde partie de la présente contribution dédiée aux recommandations), ces problématiques ne sauraient être ignorées dans le panorama des discriminations produites par la fonction publique à l'égard de son personnel féminin.

L'analyse des réclamations relatives aux discriminations à l'égard des femmes montre ainsi le caractère fréquent des discriminations liées à la grossesse et aux congés maternité. La pratique du gel de notation pendant le congé maternité, répandue notamment dans la fonction publique hospitalière, est désormais en recul suite aux recommandations du Défenseur des droits et à la jurisprudence.

L'une des décisions emblématiques en 2017 concerne ainsi une discrimination insidieuse liée à une mesure qui visait, initialement, les fonctionnaires sans distinction de sexe : le gel de la note chiffrée du personnel absent qui pénalise dans le calcul de la prime annuelle et l'avancement de carrière, de fait, plus fortement les femmes en raison de leur congé de maternité. Le Défenseur des droits

avait déjà adopté plusieurs décisions établissant que ce gel de la notation motivé par l'absence d'un ou d'une agente constituait une discrimination fondée sur le sexe et la grossesse au regard du congé de maternité (pour exemple, voir les décisions 2017-157 et 2016-191).

Décision 2017-166 du 26 juin 2017 /gel de notation des agents hospitaliers absents qui pénalise les femmes du fait de leur congé maternité.

Le Défenseur des droits a été saisi par une agente de la fonction publique hospitalière, soutenue par une organisation syndicale, d'une réclamation portant sur le gel de sa notation après son congé maternité au titre des années 2006 et 2008, en application d'une pratique mise en œuvre jusqu'en 2014 par le centre hospitalier qui prévoyait le maintien de la note d'un agent ou d'une agente en cas d'absence d'une durée égale ou supérieure à 6 mois. Il résulte des éléments du dossier que la reconduction de la note de la réclamante n'est pas fondée sur des critères objectifs - ses mérites professionnels ou une impossibilité objective de procéder à sa notation - mais sur l'application de cette pratique qui instaure une règle discriminatoire. C'est pourquoi, le Défenseur des droits décide de présenter des observations devant le tribunal administratif saisi par la réclamante.

Par jugement définitif du 4 mai 2018, le tribunal administratif de Rennes reprend l'analyse du Défenseur des droits en considérant discriminatoire, à raison du sexe et de la maternité, la pratique de gel de la notation suivie par le centre hospitalier jusqu'en 2014. Sur la situation de la réclamante, le tribunal a aussi suivi le raisonnement du Défenseur des droits en jugeant que les notes attribuées ne reposaient pas sur sa valeur professionnelle mais sur le seul critère irrégulièrement édicté de la présence inférieure à six mois. Il a constaté également que l'hôpital ne soutenait pas que sa présence dans le service était insuffisante au regard de la nature des fonctions. Par ailleurs, il a accordé des dommages intérêts en raison du préjudice financier (impact du gel sur la prime de service) et du préjudice moral du fait de la discrimination.

Au-delà du gel de notation, le retour de congé maternité peut être particulièrement difficile pour l'agente qui peut être confrontée à d'autres pratiques discriminatoires : perte de responsabilités initiales, harcèlement discriminatoire, non renouvellement du CDD, refus de titularisation etc. Les saisines suivantes illustrent bien de telles pratiques discriminatoires.

Décision 2017-157 relative à un harcèlement discriminatoire à raison de la grossesse

Le Défenseur a été saisi par une femme, directrice des services techniques, qui à son retour de congé de maternité, a appris que ses missions seraient effectuées par son adjoint, et qu'elle serait affectée sur un nouveau poste. Au surplus, son nouveau poste ne comprenait pas le même niveau de responsabilité, n'encadrant plus désormais que 10 agents au lieu de 80.

Dès lors, le Défenseur des droits considère que la décision de changement d'affectation, au regard de son objet et de ses effets, est constitutive d'un harcèlement discriminatoire au sens de la Directive du 5 juillet 2006 et de la loi du 27 mai 2008. En effet, cette décision de changement d'affectation porte atteinte à la dignité de la réclamante, et crée un environnement professionnel humiliant et dégradant. La réclamante est d'ailleurs placée en arrêt maladie 4 jours après sa reprise, et son état pathologique est, par suite, reconnu imputable au service.

Le Défenseur des droits a présenté des observations devant le tribunal administratif de Lille saisi par la réclamante. Si elle n'a pas obtenu sa réintégration sur son poste ou sur un poste équivalent, le TA a reconnu que la réclamante avait été victime d'un harcèlement moral, relevant notamment que « l'existence d'un harcèlement discriminatoire ainsi révélé par l'enquête menée par le Défenseur des droits n'est contredite par aucune pièce du dossier » et a condamné la collectivité à lui verser 5000 € au titre de dommages et intérêts (TA de Lille, 9 octobre 2018, n°1603140).

1 1.2 Bilan des saisines et décisions du Défenseur des droits relatives aux discriminations dans la fonction publique

Les agentes contractuelles sont particulièrement exposées aux pratiques discriminatoires à raison de la grossesse : des non-titularisations et non-renouvellements du CDD ont été constatés quand le congé maternité entraîne des coûts directs pour l'administration employeuse, qui cherche ainsi à les éviter.

La jurisprudence est pourtant claire s'agissant de ces discriminations (voir pour exemple l'arrêt de la [CAA de Lyon du 20 février 2018](#) sur un refus de titularisation d'une infirmière pour maternité¹¹). L'intervention du Défenseur des droits permet parfois de mettre fin à ces discriminations.

Décision MLD-2016-063 du 26 avril 2016 relative au non-renouvellement de CDD en raison de l'état de grossesse

Le Défenseur des droits a été saisi, par l'intermédiaire d'une déléguée territoriale, de la réclamation de Madame X, infirmière diplômée d'Etat et recrutée en qualité d'agente contractuelle de droit public par le groupement hospitalier de Y du 1^{er} octobre 2012 au 13 mai 2013, par le biais de sept contrats successifs à durée déterminée (CDD) d'un mois chacun, sauf pour le dernier (15 jours). L'administration avait indiqué que le non-renouvellement de contrat contesté était fondé sur une réorganisation des services mais aucune pièce permettant d'étayer cet argument n'a été transmise au Défenseur des droits. Après enquête, l'institution a considéré que le non-renouvellement du dernier CDD de la réclamante était discriminatoire. C'est pourquoi, il a recommandé au Président de l'établissement hospitalier de procéder à l'indemnisation pécuniaire des préjudices matériels et moraux subis par la réclamante et de rappeler à ses services les principes de non-discrimination.

Par courrier reçu le 22 décembre 2016, le Président du groupement hospitalier a répondu positivement à l'ensemble des recommandations du Défenseur des droits, en l'informant de ce qu'il avait indemnisé la réclamante à hauteur de 7.000 € pour l'ensemble des préjudices subis et qu'il avait diffusé les règles applicables en matière de lutte contre les discriminations dans l'emploi à l'ensemble des directions de l'établissement.

¹¹ Dans cet arrêt, la Cour administrative d'appel de Lyon a reconnu que le centre hospitalier a commis une faute en justifiant son refus de la recruter par le fait qu'elle était enceinte. A ce titre, le juge estime que la requérante a subi un préjudice moral qui doit être indemnisé à hauteur de 3000€ (CAA Lyon, 20 février 2018, requête n°16LY00541). Le Défenseur avait présenté des observations dans ce dossier (Décision MLD 2016-235).

2.
**Recommandations
du Défenseur des droits
aux trois fonctions publiques
pour promouvoir
concrètement l'égalité**

Garantir la mise en œuvre des obligations légales pour limiter les discriminations à raison du handicap et de l'état de santé 2.1

- Appliquer pleinement l'obligation d'aménagements raisonnables **A**
- Former le personnel et les personnes clés sur les enjeux d'inclusion **B**
 - Prévenir les risques de discriminations **C**

Supprimer et prévenir les discriminations pour permettre une égalité réelle entre les femmes et les hommes 2.2

- Mettre fin aux discriminations fondées sur la grossesse
et la situation de famille **A**
- Egalité des rémunérations : pour l'application du principe
« salaire égal pour un travail de valeur comparable » **B**
- Harcèlement sexuel : accompagner la libération de la parole **C**

Recommandations transversales pour une politique de lutte contre les discriminations sans angle mort 2.3

- Réagir face à toutes les discriminations et situations de harcèlement **A**
- Déployer une politique cohérente et ambitieuse de lutte contre les discriminations **B**

Le Défenseur fait également usage de son pouvoir de recommandation sur les évolutions qui lui paraissent nécessaires au regard des pratiques de ressources humaines. Il donne ainsi des indications sur les orientations à prendre et les pratiques à adopter afin de respecter le droit de la non-discrimination.

Le Défenseur des droits peut être amené à transmettre des recommandations générales au mis en cause à l'issue d'une enquête sur une saisine individuelle qui a permis d'identifier des risques de discriminations plus larges. Ces recommandations peuvent être utiles pour les administrations qui rencontrent des problèmes analogues. Il produit également des décisions-cadres sur des questions qui donnent lieu à des discriminations, et donc à des saisines récurrentes, telles que le gel de notation. L'institution est aussi amenée à porter ses recommandations de bonnes pratiques dans les rapports et outils qu'elle publie ou auxquels elle contribue. Enfin, certaines avancées dépendant d'évolutions réglementaires et législatives, le Défenseur porte des propositions de réforme dans ses décisions mais aussi dans le cadre de ses avis au Parlement et de ses auditions auprès des parlementaires et pouvoirs publics.

C'est ainsi qu'il a émis des recommandations sur l'enjeu des emplois fermés dans la fonction publique dans son [rapport sur les droits fondamentaux des étrangers en France](#) rendu public en mai 2016. Pour rappel, désormais, seuls les emplois de titulaires demeurent limités aux ressortissantes et ressortissants de l'Union européenne et le recrutement du personnel contractuel est libre, sous certaines conditions. Le Défenseur des droits considère que les différences de traitement introduites et maintenues entre, d'une part, les personnes françaises et étrangères et, d'autre part, les personnes européennes et non européennes, par le maintien d'une condition de nationalité pour l'accès à certains emplois, ne reposent plus sur aucun fondement légitime. Dans son [avis 16-19 du 21 juillet 2016 relatif au projet de loi relatif à l'Égalité et à la Citoyenneté](#), il a à nouveau plaidé pour la suppression des conditions de nationalité aux emplois titulaires fixées pour l'accès aux trois fonctions publiques, aux emplois des entreprises et établissements publics, à l'exception de ceux relevant de la souveraineté nationale et de l'exercice de prérogatives de puissance publique.

Au-delà de l'évolution des textes, pour lutter efficacement contre les discriminations et promouvoir la mise en œuvre concrète de l'égalité, principe au cœur du droit de la fonction publique, les organisations publiques doivent d'abord respecter leurs obligations légales qui permettent de prévenir et de répondre aux discriminations à raison du handicap ou de l'état de santé, persistantes dans la fonction publique (I). Il en est de même s'agissant des discriminations fondées sur la maternité et plus globalement des discriminations auxquelles des agentes publiques peuvent être exposées (II). Enfin, une politique ambitieuse se doit d'affronter l'ensemble des discriminations, et notamment les discriminations raciales. Cette transversalité n'est possible que lorsque les engagements se traduisent par des plans structurés impliquant l'ensemble des actrices et acteurs clés et ajustés aux risques discriminatoires évalués (III).

2.1 Garantir la mise en œuvre des obligations légales pour limiter les discriminations à raison du handicap et de l'état de santé

L'une des mesures phares de la loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées est, en matière d'emploi, **l'obligation d'aménagement à laquelle sont désormais soumis toutes les organisations, y compris publiques**. Le refus de l'administration de prendre de telles mesures peut être constitutif d'une discrimination, sauf si elle démontre qu'elles constituent, pour elle, une charge disproportionnée malgré les aides qui pourraient lui être accordées par le Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP). L'interdiction des discriminations fondées sur le handicap s'oppose ainsi à la rupture de la relation de travail fondée sur l'insuffisance professionnelle d'un salarié ou une salariée handicapée dès lors que les aménagements raisonnables n'ont pas été mis en place (CJUE, 11 juillet 2006, Chacon Navas (aff. C-13/05).

Pour mettre fin aux discriminations des agentes et agents en situation de handicap ou malades, la priorité est de mieux faire connaître et respecter l'obligation d'aménagement raisonnable (A), de former les actrices et acteurs clés à ces enjeux (B) et de limiter toute prise en compte ou impact du handicap ou de l'état de santé dans les décisions (C).

A – APPLIQUER PLEINEMENT L'OBLIGATION D'AMÉNAGEMENTS RAISONNABLES

Si la question de l'accès à l'emploi des personnes handicapées constitue un sujet de préoccupation majeure au sein de la fonction publique, **la grande majorité des réclamations, nous l'avons vu, concerne toujours les difficultés de déroulement de carrière et de maintien dans l'emploi** consécutives à la survenance ou à l'aggravation d'un problème de santé ou d'un handicap. En emploi, si les refus explicites d'aménagement demeurent relativement rares, ils démontrent en revanche une méconnaissance de leurs obligations par ces employeurs et employeuses. De manière générale, la réaction des administrations face au handicap et à la maladie est souvent trop tardive comme l'ont démontré les réclamations et décisions précédemment évoquées. L'anticipation et la réactivité des organisations publiques, une simplification des procédures et une meilleure formation et information des personnels en charge seraient de nature à réduire ces difficultés et à permettre une mise en œuvre systématisée des aménagements raisonnables obligatoires.

Anticipation des aménagements raisonnables et médecine de prévention

Ces aménagements doivent être mis en place dès la phase du concours si nécessaire et anticipés pour le recrutement et la prise de poste des personnes concernées. Ce n'est pas toujours le cas comme les saisines le démontrent.

L'intervention tardive de la médecine de prévention peut s'avérer préjudiciable pour les personnes qui ont été recrutées au titre du décret n°95-979 du 25 août 1995 relatif au recrutement des travailleurs handicapés. Compte tenu de la spécificité de cette procédure de recrutement, de la durée du contrat de recrutement qui s'inscrit sur une année, le Défenseur des droits estime nécessaire de **prévoir une procédure qui permette aux agentes et agents contractuels en situation de handicap d'être examinés par la ou le médecin de prévention avant leur affectation** ou dans un délai raisonnable après celle-ci.

2.1 Garantir la mise en œuvre des obligations légales pour limiter les discriminations à raison du handicap et de l'état de santé

Au-delà de la procédure spécifique de recrutement des personnes en situation de handicap, dès lors que la personne recrutée est en situation de handicap et qu'un aménagement de son poste est nécessaire, doit être prévue dès son entrée en poste, l'intervention du ou de la médecin de prévention et, le cas échéant, celle d'un organisme habilité à procéder à une étude de poste en fixant un délai pour la mise en œuvre de ces aménagements.

A cet égard, le Défenseur des droits propose que la DGAFF rappelle dans une circulaire la jurisprudence du Conseil d'Etat selon laquelle les dispositions législatives [articles 5 et 6 sexies de la loi n°83-634] imposent à l'autorité administrative de prendre les mesures appropriées, au cas par cas, pour permettre l'accès de chaque personne handicapée à l'emploi auquel elle postule sous réserve, d'une part, que ce handicap n'ait pas été déclaré incompatible avec l'emploi en cause et, d'autre part, que lesdites mesures ne constituent pas une charge disproportionnée pour le service (CE, 14 novembre 2008, n°311312).

Néanmoins, à l'instar du secteur privé, le déficit inquiétant de médecins de prévention dans la fonction publique ne permet pas toujours de répondre aux demandes d'aménagement raisonnable dans des délais satisfaisants. Pour résoudre cette problématique dans un contexte de départs en retraite massifs, un rapport de 2014 sur le sujet soulignait déjà la nécessité d'une réflexion sur la refonte des organisations et des missions de la médecine de prévention qui prenne en compte la question plus générale de la démographie médicale¹².

Adapter le matériel pour une fonction publique inclusive

Le Défenseur des droits a constaté que des obstacles à l'aménagement raisonnable pouvaient être facilement levés dans des situations où les réclamantes et réclamants mettent en avant les difficultés d'adaptation lors de leur changement de poste et font valoir qu'ils n'avaient plus accès à leur matériel adapté alors qu'ils en bénéficiaient dans leurs précédentes fonctions. Aussi, le Défenseur des droits estime que lors de **détachement ou de changement de poste**, l'agent ou l'agente devrait pouvoir conserver le matériel acquis dans le cadre de ses précédentes fonctions, dès lors qu'il se rapporte directement à son handicap. Au-delà, le Défenseur des droits recommande qu'une réflexion soit engagée sur la possibilité d'équiper chaque fois que possible la personne plutôt que le poste.

De manière plus générale, le Défenseur insiste sur **la nécessaire adaptation des outils et matériels utilisés**. Il s'agit de ceux spécifiquement mis à disposition des agentes et agents pour réaliser leurs missions particulières mais également des outils informatiques favorisant les échanges entre collègues, ou encore les outils d'information mis en place par l'organisation employeuse. Le Défenseur des droits a ainsi adopté une décision-cadre relative à l'accessibilité des logiciels métiers dont l'ensemble des employeurs et employeuses publiques sont invitées à suivre les recommandations. Certaines de ces recommandations ont été également reprises dans le cadre des deux avis relatifs au projet de loi pour une République numérique, s'agissant notamment des interfaces utilisées par les publics aveugles qui ne sont pas compatibles avec les logiciels libres utilisés par les administrations (et dont l'emploi est préconisé par la loi numérique)¹³.

¹² IGA, IGAS, IGEN, [Rapport sur la médecine de prévention dans les trois fonctions publiques](#), septembre 2014.

¹³ Voir les deux avis n° [16-01](#) et n° [16-09](#) du Défenseur des droits, datés respectivement du 6 janvier et 7 avril 2016.

2.1 Garantir la mise en œuvre des obligations légales pour limiter les discriminations à raison du handicap et de l'état de santé

Décision cadre 2017-001 du 9 février 2017 relative au défaut d'accessibilité numérique des logiciels métiers utilisés par les agents publics.

L'enquête du Défenseur des droits sur les logiciels métiers mobilisés par les agents de la fonction publique d'Etat a ciblé les administrations suivantes : ministère de l'Economie et des Finances, ministère de l'Education nationale et de l'Enseignement supérieur, ministère de l'Intérieur, ministère de l'Ecologie, du Développement durable et de l'Energie. Elle montre une méconnaissance du dispositif juridique par les ministères mis en cause, notamment de leur obligation d'aménagement raisonnable en matière d'accessibilité numérique.

Les services du Défenseur des droits ont également recueilli les explications de la direction interministérielle du numérique et du système d'information et de communication de l'Etat (DINSIC), placée sous l'autorité du Premier ministre, au titre de sa mission dans l'accompagnement de la politique numérique de l'ensemble des ministères. Le fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP) a également été sollicité eu égard à son rôle dans le financement des aides concernant l'accessibilité numérique.

L'enquête du Défenseur des droits montre que le dispositif juridique interne est suffisamment précis et protecteur pour permettre aux agentes et agents publics atteints d'un handicap de faire valoir leurs droits. En effet, la loi consacre bien une obligation d'accessibilité qui concerne l'ensemble des outils informatiques, sites internet, intranets et applications métiers, mis à la disposition des agents publics. En l'espèce, cette obligation imposait aux ministères de rendre ces applications numériques accessibles au plus tard en mai 2011.

Invités à présenter leurs observations, les ministères reconnaissent que ce délai n'a pas été respecté et avancent des explications d'ordre technique et financier. Or, il ressort de l'enquête que si les difficultés techniques de mise en accessibilité ne peuvent être sous-estimées, cet argument est parfois invoqué alors même qu'aucun audit de faisabilité ne permet de l'étayer. Or, cet audit est essentiel pour permettre de lister les défauts d'accessibilité, de réaliser un arbitrage de faisabilité et pour planifier les travaux d'améliorations. En outre, lorsque l'audit a été réalisé, le Défenseur des droits constate que cette démarche a été faite tardivement et, de toute évidence bien après le délai de mise en conformité prévu par le décret du 14 mai 2009 créant le référentiel d'accessibilité. Par ailleurs, lorsque les travaux de refonte d'un logiciel ont été engagés, leur durée peut apparaître injustifiée surtout lorsqu'elle n'est pas fondée sur des difficultés techniques ou financières. Concernant les coûts financiers, aucun des ministères interrogés n'a communiqué d'éléments permettant au Défenseur des droits de s'assurer que des estimations avaient été réalisées. Par ailleurs, le FIPHFP n'a pas été sollicité pour une aide financière, à l'exception d'une application métier du ministère de l'Education nationale.

C'est pourquoi, le Défenseur des droits a fait plusieurs recommandations pour :

- inciter les administrations à s'engager rapidement dans le processus de mise en accessibilité de leur parc applicatif
- et pour celles qui ont engagé les travaux de refonte de leur site, parfois depuis plusieurs années, il leur a été demandé de faire en sorte que ces travaux aboutissent avant la fin de l'année 2017.

Le Défenseur des droits a également recommandé au Premier ministre d'adresser une circulaire à l'attention des administrations soulignant leurs obligations en matière d'accessibilité numérique et la nécessité de former les personnels des directions des systèmes d'information.

Si l'instruction du dossier a semblé indiquer que les mesures prises en 2015 et en 2016 par la DINSIC et le FIPHFP devraient renforcer l'effectivité du droit à l'accès aux outils et aux logiciels numériques mis à disposition des agents en situation de handicap, les recommandations du Défenseur sont en cours de suivi, des compléments d'information ayant été adressés aux ministères.

Enfin, au-delà de l'accessibilité du matériel, le Défenseur souhaite mettre l'accent sur l'enjeu des **aménagements organisationnels à réaliser, notamment pour des handicaps dits « invisibles »**.

2.1 Garantir la mise en œuvre des obligations légales pour limiter les discriminations à raison du handicap et de l'état de santé

Plus généralement, si l'interdiction des discriminations fondées sur le handicap et l'obligation d'aménagement raisonnable sont prévues par le statut de la fonction publique, le Défenseur des droits relève que le statut de la fonction publique, contrairement au code du travail, ne précise pas que le refus d'aménagement raisonnable peut constituer une discrimination.

Pour le Défenseur des droits, **il serait opportun que l'article 6 sexies de la loi du 13 juillet 1983 et la loi n°2008-496 du 27 mai 2008 soient complétés, à l'instar du code du travail (article L5213.6), par la mention que le refus d'aménagement raisonnable peut constituer une discrimination.** Outre sa portée pédagogique, cette explicitation permettrait d'obtenir des juridictions administratives la condamnation de l'employeur pour discrimination, ce qu'elles sont encore très réticentes à retenir. Surtout, cela conduirait peut-être l'administration à s'interroger davantage sur la nature des mesures appropriées à prendre pour adapter le poste et sur la réalité des charges disproportionnées afin de se prémunir de toute condamnation pour discrimination.

B - FORMER LE PERSONNEL ET LES PERSONNES CLÉS SUR LES ENJEUX D'INCLUSION

Eu égard à la variété des situations enregistrées, les contours de la notion d'aménagement raisonnable restent encore trop mal connus des responsables de services et employeurs publics. Ainsi, au-delà des situations individuelles dont le Défenseur des droits est saisi et pour lesquelles il est amené à faire des recommandations individuelles, l'une des premières recommandations à portée générale que le Défenseur des droits souhaite faire concerne la formation des employeurs et employeuses et, en particulier, des **agentes et agents des services des ressources humaines.**

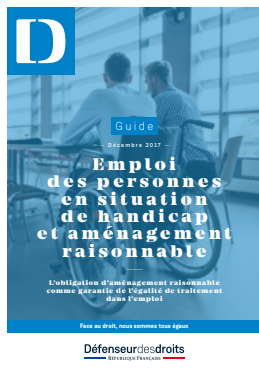
Cette formation devrait porter sur le cadre juridique (principe de non-discrimination, portée de l'obligation d'aménagement raisonnable et de l'obligation de sécurité en matière de santé au travail ...) l'identification des personnes concourant à l'accompagnement dans et vers l'emploi (médecins de prévention, SAMETH, ergonomes etc.), et les modalités d'intervention du FIPHFP.

Afin de prévenir les discriminations envers les personnes handicapées relevant du personnel de l'Éducation nationale, le Défenseur des droits, dans le cadre de la convention passée avec l'École supérieure de l'Éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche (ESENESR), a contribué à des sessions de formation et de sensibilisation des personnels de direction, des médecins de l'Éducation nationale et des personnels en charge du handicap. La formation aborde les questions d'accessibilité et à la notion d'« aménagement raisonnable » des postes de travail des agentes et agents publics telle qu'établie par la loi du 11 février 2005 relative au handicap.

Les personnes qui souhaitent s'informer et se former peuvent également s'appuyer sur des outils disponibles.

2.1 Garantir la mise en œuvre des obligations légales pour limiter les discriminations à raison du handicap et de l'état de santé

2



Le Guide « Emploi des personnes en situation de handicap et aménagement raisonnable » (2017)

Constatant qu'il n'existait aucun cadre de référence pour la mise en œuvre de cette obligation, et fort de son expertise en la matière, le Défenseur des droits a décidé d'élaborer un guide afin d'accompagner les employeurs et employeuses dans leur prise de décision.

Son objectif est d'expliquer le contenu de l'obligation d'aménagement raisonnable, ses contraintes et ses limites, son imbrication avec les législations existantes en matière d'emploi et les conséquences qui peuvent résulter de son défaut de mise en œuvre. Illustré de nombreux exemples issus de la jurisprudence et de situations traitées par le Défenseur des droits, ce guide est un outil pratique à destination de toutes les personnes impliquées dans l'emploi des personnes en situation de handicap dont la mise en œuvre devrait permettre de limiter les situations de discriminations dont les saisines du Défenseur des droits se font l'écho. Il a fait l'objet d'une large diffusion par la DGAFP.

Ces formations et la mobilisation des outils disponibles doivent permettre une évolution des pratiques.

C - PRÉVENIR LES RISQUES DE DISCRIMINATIONS

Prime et aménagement raisonnable

Une fois mis en place pour les personnes en situation de handicap, les aménagements entraînent parfois des conséquences négatives sur leur rémunération.

Le Défenseur des droits a ainsi été saisi par des magistrates et magistrats qui se plaignent de la **brusque diminution du taux de la prime modulable l'année qui a suivi la reconnaissance de leur statut de travailleur handicapé et estime que cette diminution est liée aux aménagements de fonctions dont ils ont bénéficié**. Cette prime récompense la contribution du magistrat au bon fonctionnement de la justice.

La problématique posée rejoint celle de l'affaire examinée par le Conseil d'Etat, le 11 juillet 2012 (n°347703) puisqu'il s'agit ici de s'assurer que les effets de l'aménagement du poste n'ont pas été pris en compte de façon défavorable - donc au détriment des magistrates et magistrats - pour le calcul de leur prime modulable. Ainsi, le Défenseur des droits a rappelé dans cette affaire que les critères retenus pour déterminer le taux de la prime modulable ont désavantagé le réclamant car les sujétions prises en compte portaient sur les fonctions qu'il ne pouvait plus assumer à savoir la tenue des audiences, les astreintes de permanences de semaine, de nuit et de fins de semaine.

Le Conseil d'Etat a clairement indiqué dans la décision précitée, que pour fixer le taux de la prime modulable de magistrates et magistrats reconnus travailleurs handicapés, l'administration doit tenir compte du handicap pour déterminer, en premier lieu, le volume et les tâches qui doivent leur être assignées. Ce n'est qu'au vu des objectifs ainsi définis que l'administration apprécie leur contribution au bon fonctionnement de l'institution judiciaire et, par suite, peut fixer le taux de la prime modulable. Pour permettre cette appréciation différenciée, l'administration doit obligatoirement et, au préalable, fixer au magistrat atteint d'un handicap des objectifs, en termes de volume et de tâches, compatibles le cas échéant avec les aménagements de ses

2.1 Garantir la mise en œuvre des obligations légales pour limiter les discriminations à raison du handicap et de l'état de santé

fonctions. Puis, en fonction de l'atteinte ou non des objectifs prévus voire des dépassements, il est alors possible d'évaluer objectivement sa contribution au bon fonctionnement de l'institution judiciaire.

Sans le respect de chacune de ces étapes, il semble difficile de considérer que l'appréciation qui est portée par l'administration sur la contribution au bon fonctionnement de l'institution judiciaire a réellement pris en compte la situation particulière du magistrat handicapé comme l'exige le Conseil d'Etat. L'administration a toute latitude pour retenir des critères qui ne désavantagent pas les magistrats dont les fonctions ont été aménagées en raison de leur handicap. A titre d'exemple, la prise en compte du critère du surcroît d'activité pour la fixation du taux de la prime modulable ne peut avoir que pour effet de désavantager un magistrat ou une magistrate qui a obtenu un allègement de sa charge de travail du fait de son handicap.

C'est pourquoi, le Défenseur des droits a recommandé¹⁴ au ministre de la Justice, Garde des Sceaux, dans une affaire similaire, de préciser, le cas échéant en complétant la circulaire relative au régime indemnitaire des magistrats de l'ordre judiciaire, les modalités particulières susceptibles d'être appliquées pour apprécier la contribution au bon fonctionnement du service public de la justice des magistrats et magistrats qui bénéficient d'aménagements de fonctions, du fait de leur handicap (décision n°2017-138 du 22 mai 2017).

Retraite et longs congés maladie

Le Défenseur a également recommandé des modifications concernant le régime de retraite pour mieux prendre en compte la situation des fonctionnaires dont l'état de santé impacte la carrière.

Décision 2017-253 relative au bénéfice du dispositif de départ anticipé au titre des carrières longues pour des fonctionnaires ayant cumulé plus de quatre trimestres d'activité en congé maladie dans leur carrière

L'article D. 16-2 du code des pensions civiles et militaires de retraite (CPCMR) précise que, dans le cadre du dispositif de départ anticipé au titre des carrières longues, sont réputées avoir donné lieu à cotisation, les périodes pendant lesquelles les fonctionnaires ont été placés en congé maladie statutaire dans la limite de quatre trimestres.

Certaines personnes ont toutefois été contraintes, pour des raisons de santé, et après avis des instances médicales statutaires, d'interrompre leur activité sur des périodes plus importantes. Les agentes et agents concernés ne peuvent donc prétendre à départ anticipé au titre des carrières longues. Et c'est sur ce point que le Défenseur a été saisi.

La limitation du nombre de trimestres pris en compte, et l'exclusion incidente du dispositif des fonctionnaires ayant été réglementairement placés en congé maladie, semble reposer sur le régime juridique adopté pour les agents affiliés au régime général de la sécurité sociale. L'article L. 351-1-1 du code de la sécurité sociale conditionne en effet le départ anticipé des salariés affiliés au régime général au titre des carrières longues, à un nombre de trimestres déterminé et limite à quatre, le nombre de trimestres « réputés cotisés ».

Ce dispositif paraît être justifié, auprès du régime général, en raison de la nature du revenu de remplacement perçu par un tel agent, qui, placé en position de congé maladie, perçoit des indemnités journalières sur lesquelles aucun précompte au titre de l'assurance vieillesse n'est effectué. Il n'en va toutefois pas de même pour les fonctionnaires qui, placés en position de congé maladie, continuent à bénéficier de leur traitement, alors précompté au titre de l'assurance vieillesse du régime spécial de la sécurité sociale.

¹⁴ Le ministère n'a pas encore donné suite à cette recommandation.

2.1 Garantir la mise en œuvre des obligations légales pour limiter les discriminations à raison du handicap et de l'état de santé

La limitation du nombre de trimestres de maladie à prendre en compte dans le droit à pension anticipé au titre des carrières longues des fonctionnaires, ne paraît pas, en l'état, reposer sur l'absence de précompte effectué sur leur traitement et, par là même, pourrait être considéré comme discriminatoire à raison de leur état de santé.

Le Défenseur des droits recommande donc au ministre en charge des retraites de réviser le nombre de trimestres de congé maladie à prendre en compte dans le nombre de trimestres permettant aux fonctionnaires d'ouvrir droit à pension anticipé au titre des carrières longues.

La simplification de la réglementation et son ajustement mériteraient plus largement d'être étudiés pour améliorer l'inclusion des agents malades et en situation de handicap.

Améliorer la situation des aidants et aidantes

L'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap est souvent rendue possible par l'implication quotidienne de leur entourage. Le Défenseur des droits souhaite ainsi attirer l'attention des employeurs publics sur la situation des agentes publiques aidantes et aidants familiaux. L'article 40 ter de la loi n°84-16 prévoit des aménagements d'horaires pour leur permettre « *d'accompagner une personne handicapée, qui est son conjoint, son concubin, la personne avec laquelle il a conclu un pacte civil de solidarité, un enfant à charge, un ascendant ou une personne accueillie à son domicile et nécessite la présence d'une tierce personne* ». Ces mesures d'aménagement sont accordées dans toute la mesure compatible avec les nécessités du fonctionnement du service.

Il convient de rappeler **qu'aucune mesure défavorable ne peut être prise à l'égard d'un agent ou une agente qui a sollicité des aménagements d'horaires** dans le cadre de l'article précité. De telles mesures pourraient être considérées comme des mesures discriminatoires fondées sur le handicap. On parle dans ce cas de discrimination par association¹⁵. Dans une affaire traitée par la CJUE, celle-ci a considéré que « *lorsqu'un employeur traite un employé n'ayant pas lui-même un handicap de manière moins favorable qu'un autre employé ne l'est, ne l'a été ou ne le serait dans une situation comparable et qu'il est prouvé que le traitement défavorable dont cet employé est victime est fondé sur le handicap de son enfant, auquel il dispense l'essentiel des soins dont celui-ci a besoin, un tel traitement est contraire à l'interdiction de discrimination directe* » (CJUE, 17 juillet 2008, C-303/06).

Femmes en situation de handicap

Enfin, le Défenseur appelle les employeurs publics à prendre en considération la diversité des handicaps et les personnes en situation de handicap exposées, du fait de leurs caractéristiques, à un risque de cumul de discriminations et de harcèlement, et notamment la situation des femmes en situation de handicap dans la fonction publique.

¹⁵ Le conseil des prud'hommes condamne une société à verser à une de ses salariées 15.000 € de dommages et intérêts pour « discrimination syndicale par association », c'est à dire en raison du mandat syndical de son compagnon. La nullité du licenciement a également été prononcée. Le conseil des prud'hommes a pris en compte les observations présentées par la HALDE sur le caractère discriminatoire du licenciement (délibération n° 2007-75 du 26 mars 2007). Ce jugement consacre pour la 1^{ère} fois en droit français l'interdiction de la « discrimination par association », la discrimination d'une personne en raison des liens qui l'unissent à une autre personne.

2.2 Supprimer et prévenir les discriminations pour permettre une égalité réelle entre les femmes et les hommes

Rapport du Défenseur des droits sur l'emploi des femmes en situation de handicap (nov. 2016) :

Cette étude exploratoire du Défenseur des droits souligne que les femmes en situation de handicap sont d'autant plus vulnérables qu'elles peuvent parfois cumuler de multiples facteurs de discriminations ou d'éloignement de l'emploi (genre et handicap, mais aussi âge, territoire, situations familiale et sociale) voire même être victimes de discriminations et d'inégalités spécifiques. Au-delà, l'objectif de ce rapport est de montrer l'intérêt d'un regard intersectionnel et de mobiliser les personnes clés en ce sens.

« Les femmes en situation de handicap et l'emploi » constitue la thématique principale de l'édition 2018 de la Semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées, organisée sous le haut patronage de Président de la République. Cet événement constitue une étape dans la nécessaire sensibilisation à mener auprès des acteurs et actrices de l'emploi public sur le sujet.

En dépit des directives européennes qui préconisent une approche intersectionnelle dans la lutte contre les discriminations, force est de constater que le droit français et les actions de lutte contre les discriminations peinent à s'en saisir. **L'approche intersectionnelle est, dans la mesure du possible, privilégiée dans la mise en œuvre de la politique de promotion de l'égalité et de l'accès aux droits de l'institution.** Le Défenseur des droits a fait le choix d'une approche qui n'autonomise pas les différentes discriminations mais qui reconnaît qu'elles se construisent à l'articulation des rapports de pouvoir qui structurent la société française. Ces rapports de pouvoir renvoient notamment à l'appartenance de genre, de « race » et de classe. Aborder la question des discriminations avec une approche intersectionnelle comme cela a été fait par le Défenseur sur l'emploi des femmes handicapées permet donc de systématiser la vision genrée sur différentes problématiques et permet de penser la diversité des destinataires et des situations que l'action publique entend cibler.

2.2 Supprimer et prévenir les discriminations pour permettre une égalité réelle entre les femmes et les hommes

Malgré l'importance des dispositifs destinés à garantir l'égalité entre les femmes et les hommes, les discriminations à l'égard des femmes dans le monde du travail, y compris dans la fonction publique, persistent comme nous l'avons vu.

Le Défenseur salue les actions proactives que les pouvoirs publics peuvent mener en faveur de la mixité et de la parité au sein, par exemple, des jurys et de la haute fonction publique car elles contribuent à lutter contre les stéréotypes et le plafond de verre. Il tient cependant à souligner que l'égalité femmes/hommes nécessite aussi et surtout de mettre fin dans la fonction publique aux discriminations existantes. C'est un enjeu majeur pour la fonction publique qui se doit d'être exemplaire et qui compte 62% de femmes (contre 44% dans le privé).

Cette forte féminisation des effectifs qui se poursuit y compris dans la haute fonction publique¹⁶, exige des employeurs publics une plus grande vigilance pour éviter toutes décisions discriminatoires fondées sur la grossesse et la situation de famille (A). Elle appelle également des engagements fermes pour réduire les inégalités salariales. A cet égard, le Défenseur des droits appelle de ses vœux la mise en œuvre du principe « salaire égal pour un travail de valeur comparable » au sein des trois fonctions publiques avec le concours des organisations

¹⁶ Comme le relève Luc Rouban, directeur de recherches au CNRS-Cevipof, la « féminisation des emplois supérieurs pourrait [...] marquer non pas tant une avancée sociale que le signe d'un déclin de la haute fonction publique face aux carrières sans doute plus attractives offertes par de grandes entreprises privées ». In La place des femmes dans les élites administratives, numéro spécial de la Revue française d'administration publique, 2013/1 (n° 145).

syndicales (B). Enfin, s'agissant du harcèlement sexuel, les signalements doivent être mieux et systématiquement accompagnés pour ne pas décourager le mouvement de libération de la parole (C).

A - METTRE FIN AUX DISCRIMINATIONS FONDÉES SUR LA GROSSESSE ET LA SITUATION DE FAMILLE

Qu'elle soit salariée ou agente publique, une femme doit retrouver, à son retour de congé de maternité, un poste au moins équivalent à celui qu'elle occupait avant sa grossesse. Pourtant, la grossesse continue de donner lieu à de nombreuses discriminations dans le déroulement de carrières dans la fonction publique. En dépit du dispositif mis en place pour prévenir les blocages dont les femmes sont victimes au cours de leur carrière, et de la jurisprudence abondante à laquelle il a donné lieu, les réclamations dans ce domaine, montrant parfois l'absence de volonté d'agir de certaines administrations, demeurent importantes.

Pour le personnel contractuel, toujours très nombreux dans la fonction publique, la situation des femmes est parfois difficile. L'équation est bien connue : l'employeur public informé d'une grossesse, estime parfois qu'il n'est pas judicieux de pallier l'absence d'un agent contractuel absent en raison de son congé de maternité et profite souvent de l'échéance du contrat pour ne pas procéder à son renouvellement. Cette pratique est totalement discriminatoire : si le renouvellement d'un contrat à durée déterminée n'est pas un droit pour l'agent ou l'agente, le refus doit répondre à l'intérêt du service et ne peut en aucun cas se fonder sur l'état de grossesse qui est un motif discriminatoire¹⁷.

Dans certains secteurs, tels que l'hôpital, à la fois touchés par les réductions d'effectifs, fortement féminisés et confrontés à des contraintes propres au service public (accueil 24h/24), les discriminations liées au congé maternité demeurent élevées. La pratique répandue du gel de notation pour les personnes absentes longuement, qui vient donc pénaliser les femmes en congé maternité, a amené le Défenseur des droits à porter des recommandations générales pour la fonction publique hospitalière.

Décision n°2016-117/ Recommandations générales sur le gel de notation des agentes et agents absents dans la fonction publique hospitalière

Le Défenseur des droits est régulièrement saisi par des agentes de la fonction publique hospitalière qui se plaignent de la reconduction de leur note chiffrée du fait de leurs absences en lien avec leur maternité. Dans ces réclamations, les intéressées soutiennent qu'elles sont pénalisées dans l'avancement et allèguent une discrimination fondée sur leur grossesse.

Dans plusieurs décisions, le Défenseur des droits a établi que le gel de la notation motivé par l'absence de l'agente liée au congé maternité constituait une discrimination fondée sur le sexe et la grossesse et a recommandé à la direction des centres hospitaliers en cause de procéder à un réexamen de la situation de l'agente concernée. Néanmoins, ces situations ne relèvent pas de cas isolés puisque depuis 2013, plusieurs organisations syndicales ont appelé l'attention du Défenseur des droits sur le fait que la prise en considération de l'absence résultant d'un congé maternité lors de la notation était une pratique courante au sein de certains établissements hospitaliers.

¹⁷ Voir pour exemple la Décision MLD 2016-63 du Défenseur des droits.

2.2 Supprimer et prévenir les discriminations pour permettre une égalité réelle entre les femmes et les hommes

Par conséquent, le Défenseur des droits a décidé de rappeler le cadre juridique en matière de notation ainsi que l'interdiction de toute pratique discriminatoire liée au sexe, à la maternité et à la grossesse. Il a transmis des recommandations générales auprès de la ministre des Affaires sociales et de la Santé visant à faire cesser ces pratiques discriminatoires qui pénalisent les femmes dans leur avancement.

Cette recommandation a donné lieu à une note d'information de la ministre en date du 9 juin 2017, diffusée aux agences régionales de santé (ARS) et aux directeurs et directrices d'établissements publics de santé. La note rappelle que « la réglementation ne permet pas sous peine d'illégalité et de discrimination de geler la notation ou de procéder à un abattement de la prime de service des agentes absentes pour congé de maternité » et précise les mesures à prendre par les établissements, à savoir : modifier les protocoles existants portant mention d'un gel de notation pour cause de congé de maternité ou d'une durée minimale de service pour accéder à la notation ; demander aux CAP de procéder à la demande des intéressées au réexamen des situations individuelles (réparation intégrale des préjudices résultant de la discrimination). Le ministère a aussi procédé à plusieurs rappels à la loi auprès des établissements identifiés comme mettant en œuvre cette pratique illégale du gel de notation.

Si la pratique du gel de notation pour les femmes en congé maternité qui a perduré pendant des années tend à reculer, le problème du **réexamen des situations passées et du rattrapage sur la carrière** reste souvent entier (voir décision 2017-166). Un recours collectif pourrait ainsi être entamé contre un hôpital de Bretagne par des dizaines de femmes : l'établissement ne met pas en œuvre les différents jugements et se refuse à suivre la consigne de l'Agence régionale de santé (ARS) lui rappelant depuis 2016 de « *réexaminer la situation des agents ayant subi une discrimination du fait du gel de leur notation après leur congé maternité*¹⁸ ».

Décision 2015-090 relative au licenciement d'un agent contractuel à son retour de son congé parental.

Le Défenseur des droits est saisi par une agente contractuelle exerçant des fonctions de responsable des transports ambulanciers. Après l'annonce de sa grossesse en 2009, elle se voit reprocher par son DRH des difficultés dans l'encadrement de son équipe alors que ses objectifs concernant le management de l'équipe ont été jugés remplis à 100% par son supérieur hiérarchique direct et qu'elle s'est vu octroyer sa prime d'intéressement à taux plein à l'aune de son évaluation. A son retour de congé parental pris en 2010, elle ne retrouve pas son poste et est finalement licenciée.

Le tribunal administratif, finalement saisi par la réclamante, a suivi en partie les observations du DDD en faisant droit aux indemnités en réparation le 27 octobre 2015 mais sans aller sur le terrain de la discrimination.

Le blocage de la carrière des femmes repose également sur des stéréotypes associés à leur gestion des charges de famille ; elles peuvent ainsi faire l'objet de reproches, liés à un prétendu manque de disponibilité, de nature à affecter leurs évaluations et leurs promotions.

En l'absence du **critère de la situation de famille** dans les dispositions de l'article 6 de la loi du 13 juillet 1983 précitée, cette discrimination ne pouvait être établie, sauf à admettre qu'elle constitue une discrimination indirecte (dont la place dans le contentieux administratif demeure fragile). Dans le but d'améliorer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, le Défenseur des droits a ainsi invité les pouvoirs publics à ajouter la situation de famille à la liste des critères de discrimination prohibés par la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983. Cette recommandation a été suivie d'effets et le critère a été **inscrit dans le droit positif par l'article 55 de la loi n° 2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires.**

18 « Saint-Malo. L'hôpital condamné après deux congés maternité », Ouest France.fr, 14/09/2018.

La mise en œuvre du nouveau protocole d'accord sur l'égalité professionnelle femmes/hommes devra permettre de supprimer et prévenir les discriminations faites aux agentes du fait de leur maternité et de leur situation de famille. Le Défenseur des droits sera attentif aux nouveaux engagements pris et à leur mise en œuvre.

B – EGALITÉ DES RÉMUNÉRATIONS : POUR L'APPLICATION DU PRINCIPE

« SALAIRE ÉGAL POUR UN TRAVAIL DE VALEUR COMPARABLE »

Le système normé de rémunération dans la fonction publique pourrait laisser penser que les discriminations salariales n'existent pas, notamment entre les femmes et les hommes. Or, les résultats des [études financées par le Défenseur des droits et la DGAFP sur les écarts de rémunération dans les trois fonctions publiques](#) et publiées en 2015 montrent au contraire l'existence d'importantes inégalités salariales entre les femmes et les hommes dont les sources sont multiples. Ces inégalités se traduisent aussi par des écarts de retraite importants entre les femmes et les hommes qui devront être pris en compte dans le cadre de la future grande réforme des retraites, si l'on souhaite en limiter les conséquences négatives pour les femmes.

Au-delà de la problématique du « plafond de verre » qui limite l'accès des femmes aux postes à responsabilités et à laquelle s'attachent à répondre les objectifs de féminisation des nominations dans la fonction publique, le Défenseur des droits s'évertue depuis plusieurs années à démontrer que **la mise en œuvre du principe « salaire égal pour un travail de valeur comparable » constitue l'une des voies de réduction de ces écarts salariaux**. Au fondement de l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes, ce principe fait l'objet de jurisprudences développées par la CJUE et la Cour de cassation qui ont reconnu la valeur comparable d'emplois sous-valorisés et imposé des rattrapages d'inégalités salariales en faveur des femmes. Reconnu d'abord par l'Organisation Internationale du Travail (OIT), ce principe est garanti par le droit international, le droit de l'Union européenne et, depuis 1972, par le droit français et s'applique au secteur privé comme au secteur public. Venant prolonger le principe plus connu, « un salaire égal pour un travail égal », le principe « un salaire égal pour un travail de valeur égale » tient compte de la ségrégation professionnelle, c'est-à-dire du fait que les femmes et les hommes occupent des emplois différents. L'application effective du principe d'égalité de rémunération entre femmes et hommes dépend de l'identification d'emplois de valeur comparable qui sont sous valorisés et de l'adoption de mesures de correction.

La question de la valeur des emplois, et donc de leur évaluation, constitue ainsi un élément clé de l'application du principe d'égalité salariale entre les sexes. Or, historiquement, la valeur des emplois a été construite à partir de stéréotypes de genre, les composantes des emplois ayant plus ou moins de valeur selon que l'emploi était occupé par des femmes ou des hommes. Ces stéréotypes conduisent ainsi à minorer les compétences nécessaires pour occuper les emplois à prédominance féminine, mais également la pénibilité de ces emplois, et par conséquent la rémunération afférente. Ce faisant certaines méthodes et critères d'évaluation des emplois sont susceptibles de constituer des discriminations indirectes¹⁹, car ces pratiques, neutres en apparence, ont un impact particulièrement désavantageux sur les femmes.

¹⁹ L'article 1^{er} de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 définit la discrimination indirecte comme « une disposition, un critère ou une pratique neutre en apparence, mais susceptible d'entraîner, pour l'un des motifs [prohibés par la loi], un désavantage particulier pour des personnes par rapport à d'autres personnes, à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soit objectivement justifié par un but légitime et que les moyens pour réaliser ce but ne soient nécessaires et appropriés ». Voir CJCE

2.2 Supprimer et prévenir les discriminations pour permettre une égalité réelle entre les femmes et les hommes

En ce sens et afin de contribuer à la réduction des écarts de rémunération dans le secteur privé, le Défenseur des droits avait publié en 2013 un [Guide pour une évaluation non-discriminante des emplois à prédominance féminine](#) à destination des acteurs et actrices de l'emploi et notamment des partenaires sociaux.

Mais au-delà des classifications professionnelles du secteur privé, les **saisines illustrent la pertinence d'une réflexion sur les métiers de la fonction publique et les biais sexistes dans les grilles indiciaires et systèmes de primes.**

En 2015, le Défenseur des droits était saisi par un collectif de travailleuses et travailleurs sociaux d'un département indiquant représenter une filière composée à 93 % de femmes et ayant porté auprès du conseil départemental, leur employeur, des revendications tenant à une discrimination à raison du sexe, exposant en particulier que la filière technique est pour sa part majoritairement masculine (71 % d'hommes). Le collectif demandait une identité de régime indemnitaire et d'évolution de carrière avec la filière technique, ainsi qu'une reconnaissance d'un niveau bac + 3 (au lieu de bac + 2 actuellement). Cette dernière demande devrait aboutir en 2018 aux termes du PPCR (protocole Parcours Professionnels, Carrières, Rémunérations).

En 2016, le Défenseur des droits a été saisi par un collectif d'agentes et agents d'une métropole, qui indique que la filière administrative, composée à 81% de femmes, ferait l'objet d'un traitement discriminatoire à raison du sexe puisque son régime indemnitaire serait moins favorable que celui de la filière technique qui est à prédominance masculine (89% d'hommes).

Dans ces deux cas, le ministre en charge de la Fonction publique (direction générale de l'administration et de la fonction publique) a été saisi par le Défenseur des droits. En effet, si les régimes indemnitaires sont fixés, aux termes de l'article 88 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, par l'assemblée délibérante d'une collectivité territoriale ou d'un établissement public local, ces dispositions précisent que c'est dans la limite des régimes indemnitaires dont bénéficient les différents services de l'Etat. De surcroît, le décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 pris pour l'application du premier alinéa de cet article établit en annexe *« les équivalences avec la fonction publique de l'Etat des différents grades des cadres d'emplois de la fonction publique territoriale dans le domaine de l'administration générale, dans le domaine technique, dans le domaine médico-social, dans le domaine culturel, dans le domaine sportif et dans le domaine de l'animation »*.

Sans que cela exonère l'assemblée délibérante de ses responsabilités en matière de fixation du régime indemnitaire attribuable à ses agentes et agents, il semble que les disparités exposées puissent provenir des régimes dont bénéficient, pour leur part, les fonctionnaires de l'Etat en considération de la filière dont ils relèvent. Les employeurs concernés ont également été saisis et il leur a été demandé de communiquer l'ensemble des délibérations relatives à la fixation des indemnités versées aux agentes et agents des filières en question en précisant bien évidemment les grades spécifiquement concernés. Le Défenseur des droits a estimé que la prise en compte de cet enjeu dans les nouveaux accords permettait d'espérer que les corrections nécessaires seraient réalisées.

L'accord relatif aux « parcours professionnels, carrières et rémunérations » (PPCR) des fonctionnaires, résultat d'une négociation entamée en 2014 avec les organisations syndicales, a pour objectif affiché de moderniser le statut général des fonctionnaires en simplifiant et harmonisant progressivement les trois fonctions publiques (Etat, hospitalière, territoriale) et les trois catégories (A, B, C). Il ambitionne d'améliorer les niveaux de rémunération des fonctionnaires, de favoriser les mobilités professionnelles des agentes et agents publics et, enfin, de résorber les inégalités entre les femmes et les hommes des trois fonctions publiques. Le Défenseur des droits

2.2 Supprimer et prévenir les discriminations pour permettre une égalité réelle entre les femmes et les hommes

2

sera vigilant quant à la mise en place des différents textes nécessaires. On pourra regretter que le nouveau gouvernement ait décidé par décret du 21 décembre 2017 de reporter d'une année les mesures salariales positives (des mesures statutaires et de revalorisation indiciaires) prévues par l'accord jusqu'en 2021.

Le nouveau protocole d'accord sur l'égalité professionnelle femmes/hommes, qui doit succéder au texte de 2013, abordera les enjeux d'égalité salariale. A l'heure où les obligations légales qui pèsent sur les employeurs du secteur privé pour résorber les écarts de rémunérations H/F sont plus importantes et viennent d'être renforcées²⁰, de nouvelles règles doivent être introduites pour les employeurs publics, à commencer par l'obligation de **produire un plan d'action sous peine de sanction pour chaque administration**, plan qui devra intégrer des actions en faveur de l'égalité salariale.

Le Défenseur des droits avait insisté sur l'enjeu de revalorisation des métiers et filières à prédominance féminine lors de son audition par la députée Françoise Descamps-Crosnier, alors chargée par le Premier ministre d'un rapport visant à identifier les discriminations entre les femmes et les hommes existant dans le système de rémunération et de promotion de la fonction publique, et conduisant à des écarts de traitement et de pensions entre les femmes et les hommes. Son rapport publié en mars 2017 recommandait ainsi d'« *Appliquer le principe d'égalité de rémunération aux emplois de valeur égale* »²¹. Cette recommandation demande aujourd'hui à être étudiée, en entamant par exemple des travaux expérimentaux avec les organisations syndicales pour analyser les classifications de la fonction publique et proposer une méthodologie de déconstruction des biais sexistes.

Au-delà, toutes les situations impliquant une évaluation de l'emploi (évaluation professionnelle, embauche, promotion, primes ...) peuvent être concernées par une appréciation biaisée par les stéréotypes de genre ainsi que par les discriminations indirectes et systémiques. La situation de la fonction publique nécessite donc une évaluation des taux de féminisation par corps et grades et une analyse non sexuée des compétences véritablement mobilisées dans chacun des emplois (voir la [fiche de synthèse « Evaluer les emplois à prédominance féminine sans discriminer »](#)). Le Défenseur des droits invite la fonction publique et le Ministre à veiller à l'égalité de rémunération dans l'établissement des primes des fonctionnaires mais également des contractuels de différents corps affectés sur les mêmes postes ou des postes comparables, et de s'assurer dans le cadre de toute réforme relative aux modes de recrutement ou aux statuts de la fonction publique à mettre en place des règles permettant d'assurer l'égalité de rémunération à travail égal ou comparable. A terme, la réévaluation des emplois à prédominance féminine peut également constituer un levier de mixité des métiers en attirant, par une meilleure rémunération de l'emploi, plus de candidats masculins sur des métiers dits « féminins » aujourd'hui sous-évalués. Un des axes de la négociation en cours sur le nouveau protocole d'accord concerne la réduction des écarts de rémunération.

De tels travaux donneraient la possibilité à l'Etat, et plus largement à la fonction publique qui emploie un salarié sur 5 avec près de 5,5 millions d'agentes et agents publics, de se montrer exemplaire en matière d'égalité entre les femmes et les hommes.

²⁰ L'ambition de la ministre du Travail, Muriel Pénicaud, est d'imposer aux entreprises de supprimer en trois ans l'écart de rémunération entre femmes et hommes, sous peine d'une sanction de 1 % de la masse salariale (Loi Avenir professionnel).

²¹ Recommandation n°55 du Rapport au 1^{er} ministre, « La force de l'égalité - Les inégalités de rémunération et de parcours professionnels entre femmes et hommes dans la fonction publique », Françoise DESCAMPS-CROSNIER, mars 2017.

C - HARCÈLEMENT SEXUEL : ACCOMPAGNER LA LIBÉRATION DE LA PAROLE

Le Défenseur des droits est compétent pour traiter les réclamations des victimes de harcèlement sexuel au travail et dans l'accès aux biens et services au titre de sa mission de lutte contre les discriminations. En effet, **le harcèlement sexuel est considéré comme une inégalité de traitement entre les femmes et les hommes (directive 2006/54) et constitue ainsi une discrimination liée au sexe** en droit français. L'enquête publiée par le Défenseur des droits en 2014 révèle qu'en France, 1 femme sur 5 déclare avoir fait l'objet de harcèlement sexuel au travail mais rares sont les femmes qui osent en parler et engager une action pour faire valoir leurs droits. En outre, plus de la moitié des actifs, hommes et femmes confondus, s'estimaient plutôt mal informés sur le harcèlement sexuel au travail (57%). Une telle étude mériterait d'être renouvelée, d'autant que la mobilisation #metoo et des campagnes d'information sont, depuis, intervenues.

Au regard de ces chiffres, l'institution reçoit peu de saisines pour harcèlement sexuel. Peu nombreuses sont les personnes à connaître la compétence du Défenseur des droits en la matière au titre des discriminations. Néanmoins, ces saisines et les instructions auxquelles elles donnent lieu, montrent que la fonction publique doit se sentir pleinement concernée par ces problématiques.

Le harcèlement sexuel est proscrié dans le code pénal et dans la loi portant droits et obligations des fonctionnaires. A cet égard, il convient de rappeler que la **prescription du harcèlement sexuel a été portée de 3 à 6 ans** par la loi du 27 janvier 2017²².

Tout employeur public est tenu de prendre, en amont, les **mesures préventives appropriées pour garantir la santé et la sécurité de ses agentes et agents, conformément aux dispositions de l'article 23 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983** et des articles 2-1 du décret n°82-453 du 28 mai 1982 (fonction publique d'Etat). L'employeur a donc en matière de prévention du harcèlement sexuel, comme en cas de harcèlement moral, une obligation de sécurité de résultat qui s'étend également aux agissements sexistes.

Dans le cadre de cette obligation de sécurité de résultat, les mesures nécessaires comprennent des actions de prévention des risques professionnels, des actions d'information et de formation ainsi que la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés. Ces obligations, prévues notamment par la loi du 6 août 2012, ne sont pas toujours respectées au vu des saisines reçues en la matière. Depuis les mouvements #metoo et #balancetonporc qui ont eu le mérite de réveiller les consciences sur l'ampleur du harcèlement sexuel en France, la mobilisation semble de rigueur y compris au sein de la fonction publique. Elle est absolument nécessaire pour accompagner le mouvement de libération de la parole qui doit être encouragé.

Les **préconisations du Défenseur visent à répondre à l'insuffisance des actions mises en œuvre par les employeurs et employeuses à la suite d'un signalement** qui a pu être relevée dans le cadre du traitement des saisines adressées au Défenseur des droits : témoignages non pris au sérieux, enquête non diligentée, absence de mesures ou moyens insuffisants pour traiter la situation, protection fonctionnelle refusée etc.

²² Loi n° 2017-86 du 27 janvier 2017 relative à l'égalité et à la citoyenneté.

2.2 Supprimer et prévenir les discriminations pour permettre une égalité réelle entre les femmes et les hommes

S'agissant en effet de la protection des agentes victimes de harcèlement sexuel, le Défenseur des droits relève tout d'abord qu'en dépit de l'obligation de sécurité qui pèse sur l'employeur, les enquêtes administratives ne sont pas systématiques :

- le supérieur ou la supérieure hiérarchique bien qu'alertée des faits de harcèlement sexuel ne juge pas toujours nécessaire de les signaler au chef ou à la cheffe de service qui est pourtant l'autorité administrative compétente chargée de veiller à la protection de la santé des personnels placés sous son autorité ;
- lorsque la victime a porté plainte, certains employeurs estiment que l'enquête administrative n'est pas opportune, *a fortiori* si la plainte a été classée sans suite. Pourtant, la circulaire du 4 mars 2014 leur rappelle que les procédures disciplinaires, civiles et pénales sont indépendantes les unes des autres et que le harcèlement sexuel est également passible d'une sanction disciplinaire.

Le Défenseur des droits recommande de rappeler aux responsables de service **l'obligation de diligenter une enquête administrative** dès lors que des faits de harcèlement sexuel leur sont signalés ainsi que l'obligation pour l'autorité hiérarchique qui a recueilli le signalement d'en informer systématiquement le chef ou la cheffe de service.

Par ailleurs, il convient de rappeler que les procédures disciplinaires et les procédures pénales sont indépendantes les unes des autres. L'employeur, public ou privé, peut se prononcer sur l'action disciplinaire sans attendre l'issue d'une procédure pénale éventuellement en cours. De plus, si le juge pénal a statué et relaxé une personne mise en cause pour du harcèlement sexuel, l'employeur peut tout de même le sanctionner. En effet, la relaxe ne signifie pas nécessairement qu'il n'existe aucune preuve, mais que celle-ci se révèle insuffisante au regard du droit pénal. Or la preuve de certains faits peut être suffisante pour une **sanction disciplinaire dès lors que les comportements en cause sont prohibés par le code du travail et la loi de 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires**. Enfin, le Défenseur des droits rappelle que des comportements non susceptibles d'être qualifiés de harcèlement sexuel pourraient néanmoins être sanctionnés car contraires aux principes déontologiques résultant de l'article 25 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983.

De plus, lorsqu'une femme ou un homme qui a subi un harcèlement décide d'agir, l'autorité tend encore parfois à déplacer la victime pour la protéger, ce qui tend à l'isoler et à lui donner l'impression d'être l'objet d'une sanction, sentiment d'autant plus fort que souvent, dans le même temps, l'auteur des faits reste en place et n'est nullement sanctionné.

Il apparaît donc pertinent que soit **rappelée aux personnes responsables de service (en poste ou nouvellement nommées) des trois versants de la fonction publique toute la portée de l'obligation de sécurité en matière de harcèlement sexuel**.

A cet égard, le Défenseur souhaite insister sur la nécessité d'une **vigilance et d'une mobilisation renforcées des responsables de services dans les environnements de travail à prédominance masculine**, tels que celui de l'armée ou de la police. Ils sont en effet particulièrement propices au développement de discriminations et de harcèlements sexistes²³ et homophobes. Rappelons à cet égard que dans [l'enquête du Défenseur sur le harcèlement](#) publiée en 2014 (donc bien avant le récent mouvement de libération de la parole), 56% des femmes actives de 18 à 64 ans considèrent que le fait de travailler dans un univers professionnel

²³ Dans le cadre d'une enquête en ligne menée auprès du personnel du ministère des Armées en février 2018, 66 % des répondants considèrent que l'action prioritaire du ministère doit être la réduction des comportements sexistes. In Rapport d'information sur les femmes et les forces armées, Bélangère Couillard, Bénédicte Taurine, Délégation aux droits des femmes et à l'égalité des chances entre les hommes et les femmes de l'Assemblée nationale, 18 octobre 2018, p. 22

2.2 Supprimer et prévenir les discriminations pour permettre une égalité réelle entre les femmes et les hommes

principalement masculin expose davantage les femmes au risque de subir des agissements de harcèlement sexuels²⁴. Les expériences rapportées par les victimes de harcèlement sexuel viennent corroborer ces représentations collectives. Ainsi, 35% des femmes ayant déclaré avoir fait face à une situation de harcèlement sexuel dans leur vie professionnelle exercent dans un environnement de travail à prédominance masculine. A l'inverse, 86% des femmes travaillant dans un environnement majoritairement composé de femmes n'y ont jamais été confronté.

Dans les métiers à prédominance masculine, la mixité doit donc être accompagnée de mesures de prévention pour éviter que les femmes subissent des agissements sexistes et sexuels. A cet égard, la mise en place de la cellule d'écoute « Thémis » par le ministère des Armées depuis la circulaire du 15 avril 2014, cellule dédiée aux situations de discrimination, de harcèlement et de violences à caractère sexuel, témoigne d'une prise de conscience et constitue une avancée.

Décision²⁵2015-249 portant recommandations générales adressées au ministère de l'Intérieur dans un dossier emblématique des difficultés éprouvées par les femmes lorsqu'elles exercent des métiers à prédominance masculine.

Dans sa décision du 4 décembre 2015, le Défenseur des droits a rappelé au ministère de l'Intérieur qu'il devait tenir compte du risque de harcèlement sexuel ou d'agissements sexistes et réfléchir à des mesures de prévention lors de l'affectation de personnel féminin. Il a également relevé dans ce dossier qui concernait des CRS, que les conditions de travail de ces agents et agentes, qui impliquaient des déplacements pouvant durer plusieurs semaines, devaient être mieux prises en compte par le ministère. Enfin, il a également demandé au ministre de l'Intérieur d'engager une réflexion sur la mise en place d'une cellule, extérieure à la ligne hiérarchique²⁵, qui serait chargée de recueillir et de traiter les réclamations des agents et agentes portant sur des faits de discrimination, de harcèlement fondé sur le sexe et de harcèlement sexuel.

Concernant cette dernière recommandation, le ministère de l'Intérieur a informé récemment le Défenseur des droits de la mise en place d'un dispositif « SIGNAL – DISCRI ». Selon les informations données par le ministère, cette cellule d'alerte et d'écoute pourra être saisie par les victimes ou témoins de discrimination et de harcèlement sans passer par la ligne hiérarchique. En revanche, contrairement à ce que demandait le Défenseur des droits, elle ne traitera pas les signalements. L'enquête restera donc de la compétence exclusive de l'IGPN.

Par ailleurs, le Défenseur des droits souhaite également souligner le **faible nombre de décisions accordant la protection fonctionnelle** dont semblent bénéficier les personnes ayant dénoncé des faits de harcèlement sexuel. Pourtant, les dispositions de l'article 11-IV de la loi du 13 juillet 1983 établissent à la charge de l'administration une obligation de protection des agentes et agents contre des agissements constitutifs de harcèlement, à laquelle elle ne peut être dérogé que pour des motifs d'intérêt général²⁶.

La mise en œuvre de cette procédure dépend toutefois de l'accord de l'autorité hiérarchique qui, bien que tenue d'accorder la protection, pourra considérer que la victime n'a pas apporté d'éléments de faits susceptibles de faire présumer l'existence d'un harcèlement et faisant ainsi naître son obligation. C'est là que réside l'ambiguïté de cette mesure de protection puisque son application dépend dans certaines hypothèses de l'administration qui est mise en cause, directement ou indirectement, par la personne ayant dénoncé des faits de harcèlement.

24 Défenseur des droits, « Enquête sur le harcèlement sexuel au travail », Etudes et résultats, mars 2014.

25 A l'instar de la cellule Thémis mise en place par le ministère de la Défense (décision n°6877/DEF/CAB du 21 juillet 2014).

26 Cet article est libellé comme suit : « La collectivité publique est tenue de protéger le fonctionnaire contre les atteintes volontaires à l'intégrité de la personne, les violences, les agissements constitutifs de harcèlement, les menaces, les injures, les diffamations ou les outrages dont il pourrait être victime sans qu'une faute personnelle puisse lui être imputée. Elle est tenue de réparer, le cas échéant, le préjudice qui en est résulté ».

2.2 Supprimer et prévenir les discriminations pour permettre une égalité réelle entre les femmes et les hommes

2

Décision n°2015-249 et 2018-105 / harcèlement sexuel et protection fonctionnelle

Une gardienne de la paix se plaint d'avoir fait l'objet de propos sexistes et racistes, de comportements de mise à l'écart et d'une simulation de masturbation à proximité de son visage imputables à des collègues qui ne souhaitent pas que des femmes soient intégrées dans leur unité. La réclamante fait grief à sa hiérarchie de ne pas avoir sanctionné ses collègues et en particulier celui qui s'est livré à un geste à connotation sexuelle.

Le Défenseur des droits a entendu plusieurs personnes (supérieurs hiérarchiques, mis en cause et témoins) et obtenu la communication de toutes les auditions réalisées dans le cadre de l'enquête administrative. L'enquête a mis en lumière l'ambiance sexiste dans laquelle la réclamante a exercé ses fonctions et souligne la méconnaissance de l'obligation de prévention et de protection due à tout fonctionnaire en matière de harcèlement. De plus, l'instruction révèle que d'autres femmes appartenant à la même promotion se sont également plaintes de faits de harcèlement fondé sur le sexe et des rapports internes soulignent l'ambiance hostile à l'intégration des femmes dans les unités. Le Défenseur des droits a recommandé au ministère d'accepter la demande de mutation de la réclamante et d'indemniser le préjudice moral subi du fait des agissements de harcèlement discriminatoire. Le tribunal administratif saisi par la réclamante suite à l'inaction de son employeur (et devant lequel le Défenseur présentera des observations) doit se prononcer sur le recours indemnitaire prochainement.

Mais la réclamante avait également saisi le TA de Dijon d'une requête en excès de pouvoir aux fins d'obtenir l'annulation de la décision de refus implicite de lui accorder le bénéfice de la protection fonctionnelle. Pour le juge, « *il résulte de l'instruction, et notamment des témoignages circonstanciés et concordants recueillis par le Défenseur des droits, d'abord que la requérante a été régulièrement victime pendant son service, dans un univers professionnel masculin, de faits de harcèlement à raison du sexe commis par des collègues, comportant mise à l'écart, propos sexistes ou obscènes et geste à connotation sexuelle, ensuite que sa hiérarchie, pourtant saisie de situation analogues s'agissant d'autres femmes affectées en CRS, a banalisé ces faits sans prendre les mesures suffisantes, même disciplinaires, permettant d'en prévenir la survenance et la répétition, qu'eu égard au préjudice en ayant résulté, l'Etat versera à l'intéressée une provision de 3 000 euros* ».

Le Défenseur des droits relève notamment que lorsque les faits ont été commis par un supérieur ou une supérieure hiérarchique, l'employeur est plutôt enclin à refuser le bénéfice de la protection fonctionnelle. En effet, accorder la protection fonctionnelle reviendrait pour certains employeurs à admettre leur responsabilité dans la défaillance d'un de leurs services. Or, l'employeur peut être reconnu responsable s'il n'a pas pris les mesures pour prévenir et faire cesser les faits de harcèlement. Cette question est d'autant plus prégnante dans les collectivités territoriales où la ou le maire, qui est décisionnaire, peut être personnellement mis en cause par l'agente ou l'agent qui lui demande de lui accorder la protection fonctionnelle.


C'est pourquoi, dans les hypothèses de harcèlement, **le Défenseur des droits recommande de faire évoluer le droit de la protection fonctionnelle afin de permettre à l'agent ou l'agente de s'adresser à une autorité indépendante pour l'octroi de la protection fonctionnelle** (centre de gestion pour les collectivités territoriales, DGAFP pour la fonction publique d'Etat etc.).

Le Défenseur a rappelé ses recommandations dans le cadre de sa consultation sur le projet de [circulaire sur les violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique](#) : à cette occasion, il a notamment insisté sur la mise en place de cellule de traitement des signalements (hors hiérarchie) et sur la mise en place d'une politique disciplinaire visant à une « tolérance Zéro ». La circulaire publiée le 9 mars 2018 reprend cette ambition et fixe des objectifs concrets et précis aux administrations pour prévenir et traiter les situations de harcèlement.

2.3 Recommandations transversales pour une politique de lutte contre les discriminations sans angle mort

Les ressources humaines, les responsables de services et les élus des collectivités disposent désormais d'une **palette d'outils dont ils doivent se saisir** pour comprendre la notion de harcèlement sexuel et leurs obligations juridiques et déployer les actions de prévention nécessaires – de l'information du personnel à la formation des managers :

- Le Défenseur des droits s'est associé au Service des droits des femmes et de l'égalité (SDFE) afin d'élaborer un outil pratique composé de [fiches pratiques sur la conduite à tenir dans les situations de harcèlement sexuel au sein de la fonction publique](#).
- Il a également apporté son soutien à l'élaboration du récent Guide de prévention et de traitement des situations de violences et de harcèlement dans la fonction publique de la DGAFP (2017).



D

Vous êtes victime de harcèlement sexuel au travail ?
Faites respecter vos droits

Face au droit, nous sommes tous égaux

Defenseurdesdroits

Zoom sur la campagne contre le harcèlement sexuel au travail du Défenseur des droits

L'institution a lancé une campagne de sensibilisation depuis février 2018 dont l'objectif est de donner les moyens d'identifier et de réagir face au harcèlement sexuel au travail et de faire connaître les organismes à saisir, notamment le Défenseur des droits. Des supports d'information ont été transmis à près d'un millier de structures, réparties sur l'ensemble du territoire national, susceptibles d'accueillir des personnes victimes de harcèlement sexuel et de les accompagner dans leurs démarches.

Ces outils sont disponibles pour tous et toutes ([Dépliant](#) + [affiche](#) + [vidéo](#)). Cette campagne s'est également déployée sur les réseaux sociaux (Twitter, Facebook, LinkedIn, Youtube) avec le hashtag #Unefemmesurcinq.).

En sus des situations de harcèlement sexuel qui font l'objet d'une mobilisation renouvelée et de l'attention portée par le Président de la République Emmanuel Macron aux enjeux de Handicap et de l'égalité femmes/hommes, les employeurs publics se doivent de déployer des politiques de lutte contre les discriminations transversales aux différents critères de discriminations. Elles doivent permettre de corriger et de prévenir les discriminations et les situations de harcèlement les plus fréquentes au sein de la fonction publique, sans se limiter aux critères pour lesquels des obligations légales existent et sans trop cloisonner les actions de lutte contre les discriminations.

2.3 Recommandations transversales pour une politique de lutte contre les discriminations sans angle mort

Au-delà des recommandations spécifiques que le Défenseur souhaite porter pour répondre aux discriminations dont il est saisi par des personnes malades, en situation de handicap ou des femmes de retour de congé maternité, l'institution rappelle que les actions de lutte contre les discriminations doivent intégrer l'ensemble des critères et des situations donnant lieu à des discriminations importantes dans la fonction publique (A). Les engagements doivent se traduire par des actions qui s'inscrivent dans des plans complets et pluriannuels sans ignorer la nécessaire articulation des étapes de diagnostic, de formation et se concrétisant par des objectifs et des évaluations (B).

A - RÉAGIR FACE À TOUTES LES DISCRIMINATIONS ET SITUATIONS DE HARCÈLEMENT

L'employeur public doit prévenir toutes les situations de harcèlement et/ou de discrimination au titre de son obligation de prévention et de sécurité et réagir aux cas portés à sa connaissance, et le cas échéant, sanctionner les auteurs.

À l'issue du comité interministériel « Égalité et citoyenneté » du 6 mars 2015, les différents ministères ont été vivement incités par le Gouvernement à candidater au Label diversité, voire à s'engager dans une double labellisation Diversité et Égalité entre les femmes et les hommes depuis le comité interministériel pour l'égalité entre les femmes et les hommes du 8 mars 2018. Les collectivités territoriales ont également été encouragées à rechercher une telle labellisation. L'engagement renouvelé des employeurs publics pour promouvoir l'égalité dans leur gestion des ressources humaines s'est donc notamment traduit, à la demande du Gouvernement, par la systématisation des candidatures des administrations centrales au label diversité²⁷. Si l'obtention du label Diversité et l'enjeu de son renouvellement permettent d'assurer au sein des organisations davantage de pérennité aux actions de lutte contre les discriminations, ils ne sauraient constituer un blanc-seing et ce d'autant que les organisations labellisées (ou non) **tendent encore trop souvent à limiter leur politique antidiscriminatoire aux critères du sexe, du handicap et de l'âge**. Ces critères sont au fondement, nous l'avons vu, de discriminations importantes au sein de la fonction publique mais cette mobilisation répond souvent moins au volontarisme des organisations qu'aux contraintes et obligations légales existantes en la matière. De fait, **d'autres critères comme celui de l'origine et de la religion restent trop peu investis**, notamment au regard de l'ampleur et de la gravité des discriminations auxquels ils peuvent donner lieu.

Recommandations contre les discriminations syndicales

Il existe peu de travaux et d'études permettant de mesurer les discriminations syndicales dans la fonction publique. Le Baromètre sur la perception des discriminations au travail publié en 2014 donne un aperçu du ressenti discriminatoire fondé sur le motif des activités syndicales : 13% des agentes et agents publics se disent victimes de discriminations en raison de leur activité syndicale contre 11% des salariés du privé. Cette question des discriminations liées à l'engagement syndical des agents publics est illustrée par les saisines et décisions du Défenseur : en 2017, 2,5% des réclamations pour discriminations dans l'emploi public concernent les activités syndicales. Ce faible nombre de réclamations adressées au Défenseur des droits s'explique sans doute en raison de la forte et logique mobilisation des organisations syndicales expertes sur ce terrain.

Si l'on se réfère aux décisions du Défenseur des droits, on peut relever que les discriminations syndicales dans l'emploi public concernent à parts à peu près égales la fonction publique territoriale et la fonction publique de l'Etat, la fonction publique hospitalière semblant mise en cause plus rarement. Parmi les problématiques récurrentes soulevées dans les réclamations, on peut citer l'absence d'évolution de carrière, des situations de harcèlement, le non renouvellement de contrat ainsi que des sanctions.

²⁷ Ministères économiques et financiers, ministère des affaires sociales et de la santé, ministère délégué à la ville, ministère des droits des femmes, ministère des sports, de la jeunesse, de l'éducation populaire et de la vie associative, ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social, ministère de la culture... D'autres ministères s'y préparent. Le label est également détenu par certaines collectivités territoriales et hôpitaux, à l'instar du centre hospitalier de Jouarre.

2.3 Recommandations transversales pour une politique de lutte contre les discriminations sans angle mort

Le Défenseur des droits a voulu contribuer aux travaux du Conseil économique, social et environnemental (CESE) sur les discriminations syndicales, qui se sont traduits par la **publication du rapport « Repérer, prévenir et lutter contre les discriminations syndicales » en 2017²⁸**. Le CESE y souligne que le nouveau cadre juridique est suffisamment solide et abouti mais que des marges de progression existent pour mieux mesurer les discriminations syndicales dans la fonction publique, d'une part, et mieux prendre en compte l'exercice d'un mandat syndical dans le déroulement de carrière, d'autre part.

Le Défenseur des droits salue la démarche de sensibilisation des agentes et agents entamée avec la publication, en octobre 2018, de la plaquette portant sur « l'engagement syndical dans la fonction publique », dans le cadre de la préparation des élections professionnelles de décembre 2018. Elle a le mérite de rappeler le cadre juridique du droit syndical dans la fonction publique en se focalisant notamment sur les grandes garanties permettant aux représentants syndicaux d'exercer pleinement leurs missions liées à l'activité syndicale, sur la lutte contre les discriminations syndicales et sur les règles d'exercice des mandats.

Les résultats des études et enquêtes disponibles montrent la nécessité pour les employeuses et employeurs publics d'intégrer le harcèlement discriminatoire aux actions de lutte contre les discriminations (3). Ils les invitent à se saisir véritablement des discriminations fondées sur des critères jusqu'ici peu ou pas mis en avant dans la politique publique de lutte contre les discriminations au sein des fonctions publiques, notamment en poursuivant leurs actions contre les discriminations LGBT (1), et en se mobilisant enfin contre les discriminations raciales (2).

1 - Un engagement à poursuivre contre les discriminations LGBT

Si les études semblent indiquer que les discriminations à l'embauche fondées sur l'orientation sexuelle sont faibles au sein de la fonction publique, **les administrations ne doivent cependant pas négliger les risques de discriminations dans l'emploi et, plus particulièrement, les problèmes de harcèlement discriminatoire liés à l'orientation sexuelle**, notamment quand la personne fait son coming out.

Décision n° MLD-2014-182/ discrimination d'une assistante maternelle fondée sur l'orientation sexuelle et représailles

Une assistante maternelle, employée par une collectivité, a saisi le Défenseur des droits des mesures défavorables prises à son encontre suite à son changement de situation familiale, à savoir sa relation avec une femme. L'enquête menée par le Défenseur des droits a permis de démontrer que suite à ce changement de situation personnelle, la réclamante a fait l'objet d'un traitement particulièrement défavorable, à savoir le retrait anticipé des enfants dont elle avait la charge (en portant ainsi atteinte au principe de continuité dans l'accueil de l'enfant) et la suspension du versement de son salaire pendant les quatre premiers mois. Au surplus, il est apparu que l'intervention du Défenseur des droits a précipité la décision de la collectivité de licencier la réclamante, ce qui est constitutif de représailles au sens de la loi du 27 mai 2008.

La collectivité n'apporte pas la preuve de l'absence d'enfants à confier à la réclamante, qui est pourtant une condition essentielle pour justifier le licenciement d'une assistante maternelle. Surtout, le caractère de représailles était confirmé par le fait que la réclamante a déjà connu une période similaire, sans garder d'enfants, et cela n'avait pas donné lieu à son licenciement. Dès lors, la réclamante a été victime d'une discrimination en lien avec son orientation sexuelle et le Défenseur a décidé de présenter des observations devant la juridiction administrative saisie par la réclamante.

28 « Repérer, prévenir et lutter contre les discriminations syndicales », Avis du Conseil économique, social et environnemental présenté par MM. Lionel Marie et Jean-François Pilliard, rapporteurs, mars 2017.

Par un jugement rendu le 22 mars 2016, le tribunal administratif de Grenoble annule la décision de licenciement de la réclamante de son emploi d'assistante familiale : sans se prononcer plus avant sur la discrimination, il estime que le conseil général ne justifie pas l'impossibilité de confier des enfants en attente de placement à la réclamante.

L'orientation sexuelle et l'identité de genre font l'objet d'un récent investissement au sein des administrations de l'Etat. Le plan de mobilisation contre la haine et les discriminations anti-LGBT 2017-2019, piloté par la DILCRAH, a ainsi permis de multiplier des actions au-delà des administrations volontaristes avec pour objectifs de mieux sanctionner les auteurs, de mieux protéger les victimes et d'agir contre les discriminations anti-LGBT au quotidien en tenant compte des spécificités de l'ensemble des territoires et de certains publics qui méritent une attention particulière.

Certains ministères ont ainsi engagé des actions de sensibilisation et de formation sur ces enjeux auprès de leur personnel, notamment à l'occasion de la journée internationale de lutte contre l'homophobie et la transphobie. Le ministère des Affaires sociales et de la Santé a formalisé son engagement en signant [la Charte de l'Autre Cercle](#) en avril 2017 à l'instar du ministère de la Culture et de 16 collectivités locales. L'ensemble des ministères sont aujourd'hui encouragés à s'engager pour une politique de prévention des discriminations à l'encontre des personnes LGBT et les signatures se poursuivent donc. Le ministère du Travail est ainsi le 4^e ministère, après celui des Solidarités et de la Santé et le Secrétariat d'État à l'Égalité entre les femmes et les hommes, à signer cette charte déjà visée par près d'une centaine d'entreprises et organisations. Cet engagement doit se traduire par des actions concrètes, pérennes et la sanction des comportements et propos homophobes et transphobes au travail.

Une attention particulière devrait être accordée à la protection des personnes transgenres contre toute discrimination et de leur droit à la vie privée dans le contexte du travail. Le Défenseur des droits rappelle que les difficultés rencontrées par les personnes transgenres sont en partie dues à la discordance entre leur apparence physique et leur identité juridique. Lorsque leur apparence ne coïncide pas avec l'identité figurant sur leurs documents officiels (pièces d'identité, documents administratifs ou autres), les personnes transgenres peuvent être contraintes de révéler leur transidentité pour expliquer la discordance. Ce décalage fait souvent des personnes trans la cible d'insultes, de harcèlement, de violences physiques et psychologiques transphobes. Elles se trouvent également particulièrement exposées au risque de discriminations lors d'une recherche d'emploi²⁹.

Après la [première version du rapport de Yannick L'Horty](#) sur les résultats d'une opération de *testing* réalisée en 2016 pour mesurer les discriminations à l'entrée des fonctions publiques, le critère de l'orientation sexuelle a été ajouté pour une étude spécifique en 2018. Le rapport sur les risques de discrimination anti-LGBT dans la fonction publique de Yannick L'HORTY et Pascale PETIT, qui a fait l'objet d'une restitution auprès d'Olivier DUSSOPT, secrétaire d'Etat auprès du ministre de l'Action et des comptes publics, considère que, de façon globale, les actions pour l'égalité déployées par plusieurs ministères ont fait reculer certaines discriminations, ce qui plaide pour la mise en œuvre d'actions analogues dans l'ensemble des établissements publics.

En ce sens, le Guide du Défenseur des droits sur LGBTphobies dans l'emploi publié en mai 2017 constitue une ressource utile pour toutes les parties prenantes : [Guide - Agir contre les discriminations liées à l'orientation sexuelle et à l'identité de genre dans l'emploi](#).

²⁹ Avis 18-21 du 18 septembre 2018 relatif à la mise en œuvre de la Recommandation CM/Rec (2010)5 du Comité des Ministres aux États membres sur des mesures visant à combattre la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle ou l'identité de genre.

2 - Se mobiliser contre les discriminations raciales

Un consensus se dégage sur la réalité des discriminations auxquelles doivent faire face les personnes d'origine étrangère ou perçues comme telles qui candidatent aux trois fonctions publiques. Les récents rapports commandés par l'Etat (L'Horty, 2016 et 2018 et Rapport Rousselle) témoignent comme nous l'avons vu d'une **relative fermeture des fonctions publiques aux personnes d'origine extra-européenne réelle ou supposée**. Sous-représentées dans la fonction publique, elles ont ainsi 8% de chances en moins d'occuper un emploi public que les natifs et natives (L'Horty, 2016). Les réclamations visent également le déroulement de carrière, mais aussi, dans une proportion importante, des faits de harcèlement moral fondé sur l'origine de la victime.

Les situations décrites par ailleurs dans l'appel à témoignage sur les discriminations à l'embauche des jeunes d'origine étrangère du Défenseur des droits³⁰, rendent compte des discriminations multiples auxquelles sont confrontées les personnes dont les **caractéristiques peuvent signaler une origine étrangère - nom, couleur de peau, religion - et qui bien souvent se cumulent**. Les témoignages confirment ainsi la **tendance à substituer le terme « musulman »** pour évoquer de fait les personnes immigrées ou celles d'origine arabe, confirmant la nécessaire prise en compte du marqueur religieux dans l'analyse des discriminations raciales.

Décision 2017-005/ harcèlement discriminatoire fondé sur l'origine d'un fonctionnaire territorial

Le Défenseur des droits a été saisi d'une réclamation relative au refus d'attribution d'un bon d'achat qui a été opposé à un fonctionnaire territorial. L'intéressé, d'origine ultramarine, soutient que cette décision est fondée sur le fait qu'il a bénéficié de congés bonifiés et qu'elle s'inscrit dans un environnement de travail à connotation raciste. Ainsi, des propos à caractère raciste auraient été proférés par des conseillers municipaux qui auraient clairement manifesté leur volonté de l'évincer de la commune en raison de son droit à bénéficier d'un congé bonifié tous les trois ans.

Le Défenseur des droits, qui a diligenté une enquête et réalisé des auditions, considère que les faits de harcèlement discriminatoire sont établis et estime que l'intéressé est fondé à solliciter la protection fonctionnelle pour les faits de harcèlement et recommande au maire d'y faire droit, ainsi que de réparer les préjudices subis.

L'employeur n'a pas suivi la recommandation. Néanmoins, le tribunal administratif de TA de Clermont-Ferrand, saisi par le réclamant, a considéré le 14 mai 2018 que les faits de harcèlement discriminatoires étaient corroborés par l'enquête du Défenseur des droits. Le tribunal a par ailleurs estimé que la commune aurait dû octroyer à l'agent le bénéfice de la protection fonctionnelle « en présence de faits répétés de harcèlement fondés sur son origine ethnique et assimilables en tant que tels à une discrimination raciale ». Enfin, le juge administratif lui a accordé des dommages intérêts en raison des préjudices financier et moral résultant de la discrimination (15.300€).

S'il est incontestable que la discrimination fondée sur l'origine ne recoupe pas le racisme, l'antisémitisme ou la xénophobie, il n'en demeure pas moins que les idéologies qu'ils véhiculent, comme les discours qu'il est désormais convenu d'appeler « décomplexés », constituent un terreau propice à l'enracinement des discriminations raciales. C'est la raison pour laquelle le Défenseur a lancé, le 27 janvier 2015, une plateforme internet [Egalité contre racisme](#), qui a pour objectif de faire connaître les dispositifs de recueil et de traitement des plaintes relatives aux actes et propos racistes, de favoriser l'émergence d'idées nouvelles dans ce domaine et de valoriser les pratiques les plus efficaces pour y faire face. Compte tenu de la persistance des discriminations fondées sur l'origine dans la fonction publique, le Défenseur des droits appelle

30 Cf. Résultats de l'appel à témoignage des jeunes d'origine étrangère, Septembre 2018.

2.3 Recommandations transversales pour une politique de lutte contre les discriminations sans angle mort

les employeuses et employeurs publics et les organisations syndicales à prendre toute leur part dans cette mobilisation partenariale.

Le déploiement du plan interministériel 2015-2017, « Mobilisés contre le racisme et l'antisémitisme » a été en ce sens un progrès même si la question de la lutte contre les discriminations liées à l'origine n'y a pas trouvé pleinement sa place. L'engagement de la Délégation interministérielle (DILCRAH) s'est traduit par le renouvellement d'un réseau territorial – les CORA dont l'activité et le dynamisme restent très hétérogènes sur le territoire – et le soutien à de nombreuses initiatives de terrain et au développement de formations. Ainsi, le module obligatoire de sensibilisation à la lutte contre le racisme et les discriminations proposé à tous les nouveaux agents de la fonction publique d'Etat constitue une nette avancée mais cette mesure pourrait être étendue à l'ensemble des agents de la fonction publique dans le cadre de la formation continue, comme le recommandait la CNCDH dans son rapport d'évaluation du plan interministériel³¹. Au-delà, **la lutte contre le racisme et les discriminations fondées sur l'origine n'a pas encore trouvé pleinement sa place dans les dispositifs de la fonction publique, faute sans doute d'une réflexion suffisante sur les discriminations produites au sein des administrations et leurs mécanismes, et d'une plus forte implication des partenaires sociaux sur le sujet.**

Décision n°2015-141 / discrimination à l'embauche fondée sur l'origine

Un réclamant, candidat au recrutement sur un poste de « Capitaine 500 » pour le service des transports maritimes d'un conseil départemental, a saisi le Défenseur des droits du rejet de sa candidature, qu'il estime fondé sur son origine.

L'enquête menée par le Défenseur des droits a permis de démontrer que la procédure de recrutement, largement entamée, a été interrompue suite à la signature d'une pétition par les agents du service, refusant le recrutement du réclamant en raison de son origine. A cet égard, la Cour européenne des droits de l'Homme (CEDH) sanctionne tout employeur qui se plierait aux pressions d'employés dont la motivation repose sur des considérations discriminatoires³². En l'espèce, le refus de recruter le réclamant semble d'autant moins objectif qu'il est le seul sur le territoire à détenir le diplôme de « Capitaine 500 » exigé en principe pour l'exercice des fonctions considérées, les autres commandants étant recrutés sous un régime dérogatoire. Dans le cadre de l'aménagement de la charge de la preuve et faute de justification objective, le Défenseur des droits considère que le refus de recrutement opposé au réclamant est constitutif d'une discrimination fondée sur l'origine et demande au président du Conseil départemental de réexaminer la candidature du réclamant. Il décide également de présenter des observations devant la juridiction administrative de Mamoudzou saisie par le réclamant.

Le jugement³³, intervenu avant la réception des observations du Défenseur, reconnaît les agissements discriminatoires du conseil départemental, et le condamne à verser au réclamant une indemnité de 80. 000€.

Le nouveau Plan national de lutte contre le racisme et l'antisémitisme 2018-2020 adopté en mars 2018 et piloté par la DILCRAH constitue une opportunité pour continuer à lever ce tabou et mieux informer les agentes et agents de leurs droits, former les responsables de services à réagir à de tels faits et lancer des actions de prévention. Néanmoins, si la DILCRAH affiche la volonté de renforcer les actions menées notamment dans le domaines de la lutte contre les discriminations dans le cadre du plan, celui-ci reste centré sur la lutte contre les propos racistes et antisémites relevant de la loi de la presse et comprend peu de mesures qui visent véritablement à corriger et prévenir les discriminations.

31 CNCDH, Plan interministériel de lutte contre le racisme et l'antisémitisme : bilan et perspectives, Rapport national indépendant, 19 décembre 2017.

32 À titre d'exemple, un arrêt en date du 3 octobre 2013, n° 552/10, IB c/ Grèce, s'agissant du licenciement d'un salarié séropositif sous la pression de ses collègues, qualifié de discriminatoire.

33 TA de Mayotte, le 29/12/2014.

2.3 Recommandations transversales pour une politique de lutte contre les discriminations sans angle mort

On peut également relever que les annonces du Président de la République sur la politique de la ville invitent à lutter contre ces formes de discriminations et à diversifier le recrutement dans la fonction publique. A cet égard, le Gouvernement souhaite s'engager de manière exemplaire en matière de recrutement en faisant réaliser régulièrement des *testings* pour mesurer les discriminations, notamment fondées sur l'origine, et leurs évolutions. Au-delà du recrutement, **la fonction publique doit également se saisir des problématiques de discrimination raciale en emploi : discrimination dans la carrière et dans le salaire, accès à la formation, harcèlement discriminatoire etc.**

La vigilance doit s'étendre également à l'enjeu des congés pour fêtes religieuses, qui, compte tenu du calendrier chrétien adopté en France, ne saurait être ignoré uniquement en invoquant la laïcité.

Décision 2017-066 du 14 décembre 2017 relative à des refus discriminatoires, sans lien avec les nécessités du service, d'accorder à un agent des autorisations spéciales d'absence pour fêtes religieuses.

Le principe des autorisations spéciales d'absence pour fêtes religieuses est régi par une circulaire du 23 septembre 1967, qui a été repris dans une circulaire datée du 10 février 2012.

Le Défenseur des droits recommande à l'administration mise en cause de rappeler à ses services les principes tendant à éviter l'adoption, à l'égard de ses agents, de mesures qui seraient discriminatoires à raison, notamment, de leur religion en méconnaissance de l'article 6 de la loi du 13 juillet 1983. A la suite à cette recommandation, une note de service a été diffusée auprès de l'ensemble des agents.

Cette note mériterait d'être plus largement diffusée au sein des administrations car les saisines du Défenseur des droits montrent que certaines d'entre elles demandent aux agents publics de récupérer leurs journées d'absence.

3 - Point d'attention spécifique sur le harcèlement discriminatoire

Le [11^{ème} Baromètre sur la perception des discriminations](#) par les personnes en emploi, publié en septembre 2018, a montré que certains groupes sociaux, déjà exposés aux discriminations directes et indirectes, devaient souvent faire face à des remarques dévalorisantes dans le cadre professionnel mais également à des propos et comportements stigmatisants liés à leur sexe, leur origine et leur religion réelle ou supposée ou encore leur handicap. Ces situations sont susceptibles de caractériser un harcèlement discriminatoire.

Si la notion de harcèlement discriminatoire n'est pas inscrite dans la loi relative aux droits et obligations des fonctionnaires, ce qui serait sans doute judicieux pour marquer le *continuum* des discriminations³⁴, elle relève néanmoins du droit de la non-discrimination. D'après la loi, le harcèlement discriminatoire est en effet une forme de discrimination et se définit par trois éléments cumulatifs (art. 1er de la loi n°2008-496 du 27 mai 2008) :

- un agissement à l'encontre d'une personne salariée ou agent public
- lié à un motif prohibé par la loi
- qui a pour objet ou effet de porter atteinte à la dignité, ou de dégrader l'environnement de travail (« environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant »).

A ce titre, le Défenseur des droits est compétent pour traiter les saisines mettant en lumière des situations de harcèlement discriminatoire, c'est-à-dire **des situations de harcèlement moral liées à un critère prohibé** tel que l'origine, le sexe, l'orientation sexuelle, le handicap ou l'appartenance syndicale, ou des situations de harcèlement sexuel.

³⁴ Le Défenseur des droits recommande à cet égard une réforme des textes. Voir son Avis 16-15 du 1^{er} juin 2016 sur le projet de loi égalité et citoyenneté.

Il peut s'agir de blagues ou plaisanteries, propos déplacés, brimades, mise à l'écart du collectif, changement d'affectation inexplicable, reproches sans lien avec le travail effectué, fixation d'objectifs irréalisables, surcharge de travail ou sous-occupation, attribution de travail inutile ou sans lien avec les compétences de la personne, dévalorisation du travail, refus ou retard dans la mise en œuvre de l'aménagement du poste de travail d'une personne en situation de handicap etc.

Les agissements n'ont pas besoin d'être répétés pour qu'une situation puisse être qualifiée de harcèlement discriminatoire, un acte unique peut suffire.

Décision du Défenseur des droits MLD-2013-98 et MLD-2014-105, Cour d'appel de Rennes n°14/00134, 10 décembre 2014

En novembre 2011, un salarié découvre sur le tableau d'affichage la photographie d'un primate avec son prénom manuscrit. Suite à cet agissement, il sera en arrêt maladie et finira par démissionner en invoquant la discrimination dont il s'estime victime. Il saisit le Défenseur des droits en indiquant être régulièrement victime de propos à caractère raciste de la part de ses collègues de travail.

La société explique au Défenseur des droits avoir respecté son obligation de prévention et de sécurité puisqu'elle a condamné l'affichage raciste via une note au personnel et aurait effectué une enquête. Toutefois, les éléments présentés par la société apparaissent insuffisants au regard de son obligation de résultat. Le harcèlement moral avec l'origine est donc établi par ce seul fait unique grave en lien et la démission doit être requalifiée en licenciement nul car fondée sur un motif discriminatoire.

Ses recommandations d'indemnisations n'étant pas suivies, le Défenseur décide le 31 juillet 2014 de présenter ses observations devant le Conseil de Prud'hommes de Saint-Nazaire. Ce dernier a considéré le 16 décembre 2013 que la démission devait être requalifiée en licenciement nul relevant la récurrence des propos racistes, la carence de l'employeur en matière de prévention caractérisant des faits de harcèlement moral. La Cour d'appel de Rennes a confirmé le jugement. Cette évolution de la jurisprudence reste à confirmer, notamment en matière administrative.

Le harcèlement discriminatoire, à l'instar des différentes formes de discrimination, peut être constitué sans avoir à démontrer le caractère intentionnel du comportement de l'auteur, contrairement à ce qui est exigé d'un demandeur ou une demandeuse dans une procédure pénale. **Le harcèlement discriminatoire peut être reconnu même si l'auteur des faits n'a pas agi avec l'intention de nuire.** La blague ou l'humour potache, définis par l'auteur comme portant peu à conséquence et n'offensant pas autrui, doivent toujours s'analyser au regard de la perception et du ressenti provoqués chez celle ou celui qui les reçoit.

Décision du Défenseur des droits MLD-2014-079 du 22 octobre 2014

S'appuyant sur la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. Crim., 12 décembre 2006 n°05-87.658), le Défenseur des droits considère que l'envoi à ses collègues d'un SMS à caractère raciste et présenté comme « une simple blague » par son auteur est constitutif de harcèlement discriminatoire.

Ces harcèlements discriminatoires, qui portent atteinte à la dignité et à l'égalité et engagent la responsabilité de l'employeur semblent parfois, comme nous l'avons vu pour le harcèlement sexuel, très mal pris en compte, notamment dans le secteur public.

2.3 Recommandations transversales pour une politique de lutte contre les discriminations sans angle mort

Décision du Défenseur des droits, n°2017-005 du 5 janvier 2017 et TA de Clermont-Ferrand, n° 1701134, 14 mai 2018.

Le Défenseur des droits a considéré que des propos à caractère raciste proférés par des conseillers municipaux à l'encontre d'un agent d'une commune constituent des faits de harcèlement discriminatoire, qui engagent la responsabilité de la commune en tant qu'employeur. Les observations du Défenseur des droits ont été suivies par le tribunal administratif, qui a condamné la commune à verser 15.000 euros à l'agent, en réparation du préjudice subi.

C'est pourquoi le Défenseur des droits a produit en septembre 2018 une [fiche pour les employeurs et employeuses dédiée au harcèlement discriminatoire](#) qui leur permet d'identifier ces situations, de connaître leurs obligations, les risques encourus ainsi que les voies pour sanctionner les auteurs.

L'institution rappelle à cet égard que le cadre juridique présenté dans cette fiche pratique a récemment sensiblement évolué. Suivant la recommandation de réforme formulée par le Défenseur des droits³⁵, la loi n°2016-1088 du 8 août 2016 a introduit à l'article 6 bis de la loi du 13 juillet 1983 l'interdiction de faire subir à un fonctionnaire un agissement sexiste. Ainsi, « *Aucun fonctionnaire ne doit subir d'agissement sexiste, défini comme tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant* ». Comme le rappelle le rapport d'évaluation de l'Assemblée Nationale sur la loi du 6 août 2012 de novembre 2016, « *si ces mesures relatives à la lutte contre le sexisme ne concernent pas le harcèlement sexuel, elles permettent de lutter contre des comportements choquants dans le monde du travail* »³⁶. De plus, une ambiance de travail ponctuée par des comportements sexistes récurrents et tolérés constitue un terreau propice à la survenance d'agissements de harcèlement sexuel.

S'agissant des risques de harcèlement discriminatoires, nous avons déjà souligné que les métiers à prédominance masculines aux codes « virilistes » particulièrement marqués par les stéréotypes de genre favorisent les expressions et comportements sexistes. Ce faisant, ils sont également susceptibles de favoriser le développement de l'homophobie. Une étude conduite par le centre Belge pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme, homologue du Défenseur des droits, a permis de révéler que les hommes homosexuels qui exercent une fonction manuelle, technique ou ouvrière sont davantage exposés à l'homophobie que les personnes homosexuelles qui appartiennent à d'autres catégories socioprofessionnelles³⁷.

Plus généralement, la planification de la prévention du harcèlement passe par un examen du contexte, des conditions et des relations de travail. **Une attention particulière doit être apportée aux environnements de travail peu diversifiés (sexe, âge, origine etc.) dans lesquels le risque de harcèlement est plus élevé à l'égard des personnes minoritaires.**

³⁵ Avis n°16-16 du 6 juin 2016 sur l'évaluation de la loi du 6 août 2012 relative au harcèlement sexuel

³⁶ Rapport d'évaluation de l'Assemblée Nationale sur la loi du 6 août 2012, adopté le 16 novembre 2016, de Pascale CROZON et Guy GEOFFROY.

³⁷ Bénédicte FONTENEAU, Miet LAMBERTS et Sandrine DEBUNNE, « Situations au travail des personnes homosexuelles exerçant une fonction manuelle, technique ou ouvrière », Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme, 2010.

Décision n° MLD 2014-49/Recommandation suite au harcèlement discriminatoire d'une gardienne de la paix

Une gardienne de la paix au sein d'un commissariat de police, a saisi le Défenseur des droits, d'une réclamation relative à des propos et comportement homophobes de son nouveau supérieur hiérarchique, un commandant de police, ayant notamment conduit à la dégradation de sa situation professionnelle et de son état de santé. L'enquête menée par le Défenseur des Droits a permis de considérer comme constituant un harcèlement moral en lien avec l'orientation sexuelle de l'agente les agissements répétés du supérieur, se traduisant par des propos déplacés et par des refus discriminatoires de lui octroyer un congé de naissance et un congé d'accueil de l'enfant à la suite de la naissance des enfants portés par sa compagne avec qui elle est passée. Le Défenseur des droits a recommandé au ministre de l'Intérieur d'adresser une note de service rappelant les obligations incombant à l'employeur public.

Dans le prolongement, le Défenseur des droits estime qu'il est indispensable de procéder à une réforme concernant la reconnaissance de l'imputabilité au service de la maladie ou de l'accident à l'origine du placement en congés maladie de la personne lorsque des agentes ou agents se retrouvent, du fait des agissements de harcèlement, dans l'incapacité de reprendre leurs fonctions (troubles psychiques par exemple). Or, si la commission de réforme est consultée sur l'imputabilité au service, son avis n'est que consultatif. Là encore, le Défenseur des droits a pu constater la réticence de certains employeurs et employeuses à suivre l'avis favorable de la commission lorsque la demande d'imputabilité de la maladie est en lien avec des faits de harcèlement subis et que l'autorité décisionnaire est directement ou indirectement mise en cause.

Cette situation peut avoir des conséquences importantes car l'agent ou l'agente subit en quelque sorte une double peine : à la fragilité psychologique s'ajoute la précarité économique. En effet, à l'expiration des congés maladie ordinaires, la personne qui se retrouve dans l'incapacité de reprendre son emploi n'a que peu de chances d'obtenir cette imputabilité au service, alors que cette reconnaissance lui permet de conserver l'intégralité de son traitement jusqu'à ce qu'elle soit en état de reprendre son service ou jusqu'à la mise à la retraite. Elle a droit, en outre, au remboursement des honoraires médicaux et des frais directement entraînés par la maladie ou l'accident. **Le Défenseur des droits recommande une modification des textes pour lier la décision de l'employeur à l'avis de la commission de réforme** concernant l'imputabilité au service de la maladie lorsque celle-ci a été causée par des faits de harcèlement reconnus (avis conforme).

L'obligation de sécurité passe enfin bien évidemment par des mesures de prévention du harcèlement, ce qui induit une **politique de sanction visant à la « tolérance Zéro »**. C'est pourquoi, le Défenseur des droits est attentif aux mesures de sanctions qui sont prononcées et rappelle qu'outre les sanctions civiles ou pénales, tout agent ou agente ayant procédé ou enjoint de procéder aux faits de harcèlement est passible d'une sanction disciplinaire. En tout état de cause, l'administration ne peut s'abstenir de sanctionner si le comportement est contraire aux principes déontologiques définis par à l'article 25 de la loi n°83-634 qui impose au fonctionnaire d'exercer ses fonctions avec dignité et de respecter la dignité de toute personne.

B - DÉPLOYER UNE POLITIQUE COHÉRENTE ET AMBITIEUSE DE LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS

Malgré les évolutions majeures qu'a connu le droit de la non-discrimination depuis les directives de 2000, les employeuses et employeurs publics et responsables hiérarchiques de la fonction publique tendent encore trop souvent à considérer que les discriminations se limitent aux différences de traitement explicitement fondées sur un critère prohibé. **Or, la discrimination ne saurait se résumer aux situations de discriminations intentionnelles** susceptibles de relever d'infractions pénales : toute différence de traitement –même inconsciente- liée à un critère prohibé, toute pratique ayant un effet discriminatoire est juridiquement définie comme une discrimination et pourra être caractérisée ainsi par le Défenseur des droits ou la juridiction administrative. Répondre à tous les signalements est non seulement une obligation légale mais également un enjeu de crédibilité pour les actions de lutte contre les discriminations menées par les employeuses et employeurs publics (1)

La gestion quotidienne de l'activité du personnel et les pratiques RH et managériales doivent être guidées par l'intérêt du service et fondées sur des considérations objectives. Une remise à plat, et le cas échéant la refonte des procédures en ce sens, s'impose dans le cadre d'une politique de lutte contre les discriminations qui se doit d'être structurée et planifiée (2).

Ces pratiques qui permettront de faire concrètement avancer l'égalité demandent des évolutions majeures dans la politique de ressources humaines des administrations mais, en contribuant à faire reculer l'opacité des décisions et le sentiment d'arbitraire, elles bénéficieront à l'ensemble du personnel, et notamment à celles et ceux dont les caractéristiques les exposent davantage aux discriminations.

I - Répondre à tous les signalements de discriminations et de harcèlement

Toute personne qui pense être discriminée ou harcelée doit pouvoir trouver, au sein de sa collectivité, un interlocuteur ou une interlocutrice formée à ces questions, capable de l'écouter et de l'orienter dans ses démarches. Et, lorsqu'il est informé de faits susceptibles d'être qualifiés de discrimination ou de harcèlement, l'employeur doit prendre au sérieux les signalements, ce qu'il ne fait pas toujours au regard des saisines reçues par l'institution.

Conformément à leur obligation de sécurité, les administrations et collectivités doivent prévenir ces situations. Les actions programmées doivent viser à :

- Informer les agentes et agents publics de leurs droits et obligations, en affichant les dispositions légales, et en incluant les dispositions relatives au harcèlement discriminatoire et plus largement aux discriminations dans le règlement intérieur, notamment les sanctions disciplinaires encourues par les auteurs.
- Sensibiliser et former les responsables des ressources humaines, les personnes en charge de l'encadrement, sur le cadre juridique des discriminations, notamment sur les risques encourus en cas de manquement à l'obligation de sécurité.
- Mobiliser la médecine du travail et les instances représentatives du personnel en les associant à la démarche de prévention, par exemple en réalisant un baromètre social tenant compte du ressenti des agentes et agents sur les discriminations et le harcèlement.
- Anticiper les situations par la mise en place d'une procédure formalisée permettant de recueillir et traiter les signalements de discrimination et de harcèlement.

Durant l'enquête interne qui doit être diligentée le plus rapidement possible, l'employeur ou l'employeuse doit prendre toute mesure conservatoire permettant de protéger la santé et la sécurité des personnes concernées - victimes et personnes mises en cause - conformément à son obligation de sécurité.

Quelle que soit l'issue de l'enquête, une décision formalisée, motivée et respectueuse du droit doit être transmise à la personne qui a signalé les faits et à la personne mise en cause. Si les faits de discrimination ou de harcèlement sont établis, **l'employeur ou l'employeuse doit prendre des mesures à caractère disciplinaire contre les auteurs sans attendre une décision des juridictions**. La sanction doit être proportionnée à la gravité des faits. Outre la sanction qui vise l'auteur, les victimes doivent être rétablies dans leurs droits et leur préjudice doit être réparé. Les décisions discriminatoires sont nulles et non avenues. L'organisation peut également rendre publiques, de manière anonymisée, les mesures adoptées dans le cadre du processus de traitement des signalements afin de leur donner une visibilité. Une telle communication permet de montrer l'importance que l'organisation attache à la lutte contre les discriminations et le harcèlement et a un effet dissuasif pour les auteurs.

En complément des recours et voies prévus par la loi, certaines administrations, notamment les ministères et collectivités détentrices du label diversité, ont mis en place des cellules d'écoute pour signaler les situations de discriminations. Mais ces dispositifs, qui traduisent un volontarisme salubre, ne présentent pas toujours les garanties nécessaires pour assurer, dans le respect des droits de chacun et chacune, une protection efficace des personnes qui signalent des faits de discriminations et harcèlements.

Décision 2016-28 relative à des faits de discriminations liés à la grossesse d'un agent public contractuel, ainsi qu'à des mesures de rétorsion

Le Défenseur des droits a pu relever que les conclusions de la cellule d'écoute et d'alerte (CEMCAS) mise en place par les ministères sociaux (solidarités, santé et travail) n'étaient pas toujours entendues par l'administration. Le Défenseur rappelle que ces voies de recours internes doivent déboucher sur de véritables enquêtes impartiales, et le cas échéant sur des sanctions et la révision de procédures. Elles ne sauraient constituer un moyen d'étouffer les problèmes et d'éviter une saisine des organisations syndicales, du Défenseur des droits ou de la Justice.

Encadrement et fonctionnement des dispositifs d'alerte :

Le Défenseur appelle à la vigilance et invite les administrations qui en ont mis en place ou souhaitent en mettre en place à suivre les recommandations qu'il a émises sur le sujet dans sa [décision MLD-2015-151 du 2 juillet 2015](#), recommandations qui sont autant de garanties pour la crédibilité et l'efficacité de ces dispositifs.

Les employeurs et employeuses sont appelées à faire preuve d'une plus grande réactivité lorsque leur sont rapportés des propos et comportements racistes, sexistes, homophobes (...) contraires à la loi et à la déontologie des fonctionnaires, sachant par ailleurs que de tels actes sont susceptibles de caractériser un harcèlement discriminatoire. Il est donc nécessaire de **former l'ensemble des responsables hiérarchiques** au cadre juridique et à l'écoute des victimes de harcèlement discriminatoire comme de harcèlement sexuel.

L'obligation de sécurité passe également par des mesures visant à faire cesser les faits de harcèlement et de discrimination. Or, faire cesser ces faits, c'est aussi s'assurer que la dénonciation des faits ne va pas s'accompagner de mesures de rétorsion à l'encontre de la personne qui les a

2.3 Recommandations transversales pour une politique de lutte contre les discriminations sans angle mort

signalés. Les mesures défavorables qui sont en lien avec le fait d'avoir dénoncé (comme victime ou témoin) des discriminations et notamment des faits de harcèlement discriminatoire ou sexuel sont prohibées par les articles 6 ter et 6 quinquies de la loi n°83-634 et de l'article 3 de la loi n°2008-496 du 27 mai 2008³⁸.

Au contraire, **l'obligation de sécurité passe aussi par des mesures de protection des agentes et agents** victimes de discrimination. Ainsi, notamment durant l'enquête, l'administration peut mettre en place des mesures provisoires afin de les protéger de toutes représailles de la part de l'auteur présumé des faits. En tout état de cause, **les sanctions qui font suite à des signalements de bonne foi de harcèlement ou de discrimination sont considérées comme discriminatoires et donc nulles.**

2 - Déployer une stratégie globale et structurée

La mobilisation tardive mais réelle de la fonction publique contre les discriminations doit s'inscrire dans le cadre d'une véritable politique de lutte contre les discriminations pérenne et cohérente dont les actions concrètes doivent être **évaluées en continu.**

Le Défenseur des droits se félicite ainsi de la démarche du ministère de la Fonction publique invitant les employeurs et employeuses publiques, ainsi que les écoles de service public, via la [circulaire du 3 avril 2017](#), à « structurer leurs actions au moyen de plans en faveur de la diversité et de la prévention des discriminations ». La construction d'une politique globale de lutte contre les discriminations implique des étapes et des actions dont l'articulation conditionne l'efficacité : diagnostic et évaluation ; information et formation ; corrections des processus de ressources humaines etc.

Réviser les processus de recrutement et d'évolution de carrière

La discrimination peut être constituée juridiquement en l'absence de toute intention discriminatoire : seuls les effets de la pratique en cause comptent. L'aménagement de la charge de la preuve³⁹ participe de l'objectivation des discriminations en droit : une fois que les éléments permettant de mettre en lumière les effets discriminatoires et donc de présumer l'existence de la discrimination ont été établis, c'est à la partie mise en cause de prouver que sa décision ou sa pratique est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination. Cette attention aux effets discriminatoires des mesures emporte un renforcement des exigences de transparence, de traçabilité et d'objectivation de ces décisions pour les administrations.

Au-delà des réponses individuelles à apporter aux signalements et des politiques proactives que la fonction publique déploie pour diversifier son vivier de recrutement ou assurer la parité au sein des jurys ou des hauts cadres, **les notions de discriminations directe et indirecte invitent les employeurs et employeuses à interroger l'ensemble de leurs processus et critères de décision RH**, telles que les pratiques en matière de notation qui impactent les personnes malades et les femmes en congé maternité et les méthodes de construction des grilles indiciaires qui peuvent favoriser les inégalités salariales entre les femmes et les hommes.

38 L'article 6 de la loi de 1983 précise ainsi qu' « Aucune mesure concernant notamment le recrutement, la titularisation, la rémunération, la formation, l'évaluation, la notation, la discipline, la promotion, l'affectation et la mutation ne peut être prise à l'égard d'un fonctionnaire : 1° Parce qu'il a subi ou refusé de subir les faits de harcèlement sexuel mentionnés aux trois premiers alinéas, y compris, dans le cas mentionné au a, si les propos ou comportements n'ont pas été répétés ; 2° Parce qu'il a formulé un recours auprès d'un supérieur hiérarchique ou engagé une action en justice visant à faire cesser ces faits ; 3° Ou bien parce qu'il a témoigné de tels faits ou qu'il les a relatés » et « Aucune personne ayant témoigné de bonne foi d'un agissement discriminatoire ou l'ayant relaté ne peut être traitée défavorablement de ce fait ».

39 Article 4 de la loi n°2008-496 du 27 mai 2008.

Les résultats des *testings* réalisés sur le recrutement au sein des trois fonctions publiques invitent à interroger et réviser les modalités de recrutement, la constitution des jurys, ou encore éventuellement le contenu des concours. Au-delà, et comme le relève, la circulaire du 3 avril 2017 relative à la mise en œuvre de la politique d'égalité, de lutte contre les discriminations et de promotion de la diversité dans la fonction publique, il faut porter « *une attention particulière aux risques de discrimination dans la carrière qui sont soulignés par le Défenseur des droits comme les plus rencontrés* » et réinterroger les processus de gestion individuelle et collective des agentes et agents au regard des risques de discrimination.

Afin de permettre une réelle égalité de traitement entre les personnes dans l'accès à l'emploi et le déroulement de carrière, ces plans doivent notamment avoir pour objectif de mettre en place des procédures et critères RH non-discriminatoires, guidés par **les principes d'objectivité, de transparence et de traçabilité**.

La transparence implique que les processus et critères qui motivent les prises de décisions soient facilement identifiables et connus des personnes. La traçabilité incite à formaliser et à conserver les informations permettant de comprendre et le cas échéant, justifier les choix qui ont été effectués. L'objectivité suppose que les jugements et décisions qui sont nécessaires dans une politique RH soient guidés par des critères neutres et pertinents au vu de leur finalité et non par des considérations d'ordre personnel ou en reconduisant des critères et processus habituels, qui n'ont jamais été évalués et qui sont éventuellement inadaptés. Le Défenseur des droits recommande donc aux employeurs et employeuses publiques d'interroger les stéréotypes, d'objectiver des critères de sélection réellement centrés sur les compétences mobilisées dans le poste, et d'instaurer des procédures d'évaluation des actions menées.

La mise en place de procédures objectives, transparentes et traçables permet également d'apporter une justification en cas d'allégations de discrimination notamment dans le cadre de l'aménagement de la charge de la preuve qui s'applique devant le juge administratif.

Les points d'alerte du Défenseur des droits et les pratiques qu'il recommande sont autant de points d'appui pour guider les employeurs et employeuses publiques dans l'élaboration et le déploiement d'actions concrètes de protection et de prévention indispensables aujourd'hui. Au-delà du traitement des saisines individuelles, le Défenseur des droits élabore des outils pratiques et intervient ainsi régulièrement auprès des pouvoirs publics, des ministères et des administrations pour porter ses recommandations et favoriser la mise en place de bonnes pratiques de lutte contre les discriminations.

Le [guide Agir contre les discriminations et le harcèlement dans la fonction publique territoriale](#) publié en décembre 2017 précise, à travers 9 fiches pratiques, l'ensemble de ces recommandations afin de mobiliser les collectivités territoriales, encore peu impliquées en matière de lutte contre les discriminations. De manière générale, de nombreuses mesures recommandées dans ce guide peuvent également être utiles à la fonction publique d'Etat et la fonction publique hospitalière.

En outre, les administrations des trois versants de la fonction publique peuvent également se saisir des outils pratiques qui ont pu être élaborés plus particulièrement pour les employeurs et employeuses du secteur privé, dans la mesure où les bonnes pratiques qui y sont détaillées peuvent être utilement transposées dans le secteur public ([Guide Recruter avec des outils numériques sans discriminer](#), [Guide CNIL/DDD Mesurer pour progresser vers l'égalité des chances](#), [Guide](#) et [Fiche pour l'évaluation non discriminante des emplois à prédominance féminine...](#)).

Ces pratiques au cœur même des processus de ressources humaines doivent être impulsées par une **volonté politique forte, affichée à tous les niveaux hiérarchiques et fonctionnels**, pour une vraie culture partagée de l'égalité, tant dans l'accès à l'emploi que dans le déroulement

2.3 Recommandations transversales pour une politique de lutte contre les discriminations sans angle mort

de carrière. La coordination nécessaire des actions transversales au sein de l'organisation peut être renforcée par la désignation d'un référent égalité qui doit mettre en cohérence la politiques de lutte contre les discriminations en y intégrant notamment les personnes clés et actions spécifiques dédiées parfois aux handicap et à l'égalité femmes/hommes. Le Défenseur recommande la mise en place de «référénts égalité», conformément à son Avis 16-15 du 1^{er} juin 2016 sur le projet de loi égalité et citoyenneté. Il faudra veiller à ce que la mission principale sinon la seule mission des futures personnes désignées « référents égalité » soit bien d'élaborer et de suivre la politique de lutte contre les discriminations, s'agissant a minima des grandes administrations et organisations, sous peine de réduire singulièrement l'impact d'une telle mesure. Il faut également rappeler qu'une politique de lutte contre les discriminations ne saurait être mise véritablement en œuvre au sein de chaque administration concernée si elle n'est portée par exemple que par la ou le haut-fonctionnaire à l'égalité ou les référentes et référents diversité, égalité femmes-hommes, handicap susceptibles d'exister.

Mobiliser et former les encadrants et professionnels RH de la fonction publique

Pour convaincre et obtenir un changement des pratiques mais également favoriser les signalements et y répondre avec réactivité, la sensibilisation systématique aux discriminations de l'ensemble du personnel est indispensable. Quant aux **acteurs et actrices-clés** que sont le personnel d'encadrement, les responsables de ressources humaines et partenaires sociaux, mais aussi les membres des jurys, des commissions administratives paritaires (et naturellement les hauts fonctionnaires et référents égalité et diversité), **la formation a progressé. Mais elle devrait être rendue obligatoire – pour ne pas toucher les seules personnes volontaires, qui sont souvent celles déjà convaincues.** La lutte contre les discriminations relève des valeurs constitutives du service public et de la déontologie de la fonction publique. La participation aux formations initiales et continues est indispensable pour que les personnes s'approprient le cadre juridique et les enjeux et que les modifications de comportement et les actions correctives se concrétisent sur le terrain.

Ces actions de sensibilisation et de formation ne seront efficaces que si elles s'inscrivent dans un plan d'actions contre les discriminations, global et cohérent. Le contenu des formations devra être adapté aux risques de discriminations particulièrement identifiés au sein de l'administration concernée et aux spécificités du métier et secteur concernés.

Il faut saluer à cet égard la récente [circulaire du 3 avril 2017](#) qui insiste sur la nécessité d'« améliorer la professionnalisation de l'ensemble du processus de recrutement par la formation à la prévention des discriminations. Chaque recruteur potentiel doit avoir conscience du risque induit par ses préjugés, que le recrutement s'effectue par concours ou par une autre voie. Je vous demande donc de veiller à ce que tous les recruteurs suivent une formation sur la prévention des discriminations ». Mais l'on doit souligner que ces formations ne sauraient être restreintes à la seule étape et uniquement aux responsables du recrutement. Les formations doivent permettre de transmettre aux responsables ainsi qu'aux personnes clés les connaissances et compétences nécessaires pour mettre en place des actions de prévention des discriminations au cours de la carrière des agentes et agents et répondre aux signalements de discrimination et de harcèlement. Ces séquences doivent aussi favoriser les échanges entre agentes et agents sur leurs difficultés et bonnes pratiques.

Pour encourager la mobilisation de la fonction publique, le Défenseur des droits intervient régulièrement en formation continue et initiale auprès des gardiens de la paix, l'encadrement de la police ou encore celui de l'Education nationale via l'ESENER. Des sensibilisations et formations

sont également assurées par le Défenseur auprès d'autres administrations et collectivités, notamment dans le cadre de conventions de partenariat et des plans de valorisation des outils qu'il élabore. Dans le cadre de sa collaboration avec le Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT) sur le champ de la lutte contre les discriminations, le Défenseur a contribué à l'élaboration d'un nouveau module de formation sur cet enjeu : il ne peut qu'insister sur la nécessité pour les collectivités territoriales de se saisir de cette opportunité en organisant la formation initiale et continue de leurs personnels sur cette question via le CNFPT.

Au-delà des formations ponctuelles, des actions d'information et de communication internes régulièrement menées spécifiquement sur l'enjeu des discriminations et les pratiques à adopter permettent d'éviter tout relâchement dans la vigilance de chacun et chacune et la mise en œuvre des plans d'actions en continu. Au-delà, le sujet ne doit pas être cloisonné et l'approche intégrée privilégiée : il faut s'intéresser aux risques de discrimination dans le cadre de l'organisation, de l'amélioration, de l'évolution et de l'évaluation de tous les processus de décision afin que le droit de la non-discrimination et la politique menée irriguent bien l'ensemble de la politique RH.

Des indicateurs pour mesurer les discriminations et évaluer les actions menées

Les données issues des études sont également précieuses pour mettre en lumière certaines discriminations trop méconnues et mobiliser les personnes clés. A cet égard, les études par *testing* sur les discriminations dans l'accès à la fonction publique financées par l'Etat et la diffusion des résultats ont permis de légitimer les actions de promotion de l'égalité dans le recrutement et soulignent la nécessité de former davantage l'ensemble des responsables du recrutement au sein des trois versants de la fonction publique. Ces opérations, qui ont eu le mérite de concerner plusieurs critères de discrimination, donnent un aperçu de la situation nationale au sein des trois fonctions publiques. Elles doivent être renouvelées tout en s'accompagnant de travaux relatifs aux évolutions de carrière des agentes et agents.

La mise en place d'un plan d'actions visant à lutter contre les discriminations et/ou promouvoir l'égalité nécessite **d'identifier au préalable les risques discriminatoires existant au sein de la collectivité, de l'établissement, de l'administration concernée**. La réalisation d'un état des lieux et d'un audit permettra ainsi de mieux cibler les objectifs à atteindre en priorité et de les associer à des indicateurs de suivi afin d'évaluer l'impact des actions menées et, le cas échéant, de corriger à intervalles réguliers le plan d'action. L'établissement du rapport annuel sur l'égalité femmes-hommes peut servir de trame pour l'élaboration d'un tel état des lieux sur d'autres critères.

Le [Guide CNIL/Défenseur des droits « Mesurer pour progresser vers l'égalité des chances »](#) propose des critères et méthodes d'évaluation pour procéder aux diagnostics internes, notamment sur les discriminations fondées sur l'origine. Les analyses des fichiers des ressources humaines et les expertises extérieures peuvent permettre la mise en place d'indicateurs qui favorisent une analyse dynamique des trajectoires professionnelles et des blocages.

Les administrations qui ont reçu le label diversité ont dû réaliser des diagnostics, ce qui constitue une avancée majeure. Pour développer ces diagnostics réguliers, qui permettent également de sensibiliser le personnel (lors de la diffusion des questionnaires ou des résultats par exemple), les organisations publiques peuvent se référer à la fiche n° 6 « Mesurer les discriminations pour progresser vers l'égalité » du Guide publié en 2017 par le Défenseur des droits, [Agir contre les discriminations et le harcèlement dans la fonction publique territoriale](#).

Dans la continuité du développement de ces outils de mesure, le Défenseur recommande que les indicateurs extra-financiers des entreprises privées soient modifiés pour intégrer pleinement un suivi pérenne des discriminations, notamment dans le sillage des indicateurs de performance qui se développent dans le cadre de la responsabilité sociale des entreprises (RSE). Un grand

nombre d'entreprises se sont déjà engagées dans la mise en place d'indicateurs, notamment sur la perception des salariés. Et il existe également des méthodes innovantes qui s'appuient sur des panels de comparaison fondés sur l'âge, l'expérience et le niveau de formation. **Or, à cet égard, les organisations publiques accusent un certain retard et le Défenseur appelle les acteurs et actrices de l'emploi public, et notamment les organisations représentatives du personnel, à s'impliquer sur l'enjeu du déploiement de tels indicateurs** qui constitueraient de précieux outils pour évaluer en continu les risques de discrimination et les progrès réalisés au sein de chaque organisation afin de mettre en place un véritable pilotage de la politique de lutte contre les discriminations au sein de la fonction publique.

ANNEXES

Charte pour l'égalité et la lutte contre les discriminations dans la Fonction publique du 17 décembre 2013	1
Circulaire du 3 avril 2017 relative à la mise en œuvre de la politique d'égalité, de lutte contre les discriminations et de promotion de la diversité dans la fonction publique	2
Plan national de lutte contre le racisme et l'antisémitisme 2018-2020	3
Circulaire 6027/SG du 17 juillet 2018 Accueil de 15 000 collégiens de classe de troisième scolarisés dans les établissements des réseaux d'éducation prioritaire renforcée (REP+) en stage dans les administrations relevant de l'Etat et du secteur public hospitalier	4
Définitions et critères de discrimination prohibés par la loi	5

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

La Charte pour la promotion de l'égalité et la lutte contre les discriminations dans la fonction publique traduit la volonté d'exemplarité de l'ensemble des employeurs publics. L'État, les collectivités territoriales et leurs établissements publics, ainsi que les établissements publics relevant de la fonction publique hospitalière s'engagent conjointement à mettre en œuvre et à renforcer leur politique d'égalité des droits et des chances.

S'inscrivant dans la continuité de la Charte pour la promotion de l'égalité dans la fonction publique, signée en 2008, la présente Charte réaffirme la détermination des employeurs publics, en lien avec le Défenseur des droits, à rendre effectifs les principes républicains d'égalité, de non-discrimination, d'impartialité et de neutralité portés par la Constitution française, les normes européennes et internationales. Elle constitue ainsi une deuxième étape et va dans le sens d'un renforcement des actions déjà entreprises.

Au regard des enjeux et afin d'atteindre les objectifs fixés par la Charte, les employeurs publics, les organisations syndicales des trois versants de la fonction publique et le Défenseur des droits se mobilisent.

Cette Charte est l'un des engagements du Protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, signé le 8 mars 2013, sous l'égide du Premier ministre, par la ministre de la Réforme de l'Etat, de la Décentralisation et de la Fonction publique, ainsi que par l'ensemble des organisations syndicales représentatives des trois versants de la fonction publique et les représentants des employeurs territoriaux et hospitaliers.

L'ensemble des parties prenantes à cet accord a contribué à l'élaboration de la présente Charte.

Les employeurs publics s'engagent à :

- **Inscrire la promotion de l'égalité et la lutte contre les discriminations dans leur politique de ressources humaines**, ainsi que dans le cadre général de la mobilisation pour la qualité du service public, enjeu majeur de cohésion sociale.
- **Garantir la transparence et l'objectivation des procédures de gestion des ressources humaines à chaque étape-clé de la carrière des agents publics** – recrutement, évaluation, mobilité, promotion et avancement, formation tout au long de la vie – dans le but de promouvoir l'égalité professionnelle et la lutte contre les discriminations.
- **Assurer, par des actions de formation ou de sensibilisation adaptées**, la prise en compte par tous les acteurs et tous les personnels – agents, cadres, responsables des ressources humaines, dirigeants, membres des jurys, représentants du personnel – des principes et des enjeux de l'égalité et de la lutte contre les discriminations, qu'elles soient directes ou indirectes. Les employeurs publics s'engagent également à réviser le contenu des formations afin d'en éliminer tous les stéréotypes éventuels.
- **Communiquer sur les engagements de la présente Charte** auprès de l'ensemble des agents publics des trois versants de la fonction publique.
- **Faire du dialogue social l'une des clés de voûte de la promotion de l'égalité et de la lutte contre les discriminations**. Cadre de référence des actions prioritaires pour parvenir à une fonction publique exemplaire sur l'ensemble du territoire national et impulser une dynamique à tous les niveaux, la Charte a vocation à être déclinée en plans d'action dans chaque administration, dont l'élaboration sera concertée avec les partenaires sociaux.

Afin de garantir la promotion et le suivi de la mise en œuvre de la Charte, les employeurs publics s'engagent à :

- **Assurer auprès de tous les agents publics et les candidats à un emploi public la diffusion de la Charte et des valeurs** qu'elle porte par tout moyen pertinent, et notamment par l'affichage dans chaque service, et tout autre moyen de communication interne en ayant recours aux diverses technologies de l'information.
- **Élaborer et mettre en œuvre des plans d'action locaux**, associant les partenaires sociaux et les instances de concertation, afin de donner sa pleine effectivité à la Charte.
- **Identifier**, au sein de chaque administration et établissement public de l'État, collectivité territoriale et établissement public relevant de la fonction publique hospitalière, **un correspondant de la Charte** qui aura notamment pour mission la diffusion et la promotion de celle-ci. Ce correspondant doit être identifié comme tel, mais pourra assumer cette mission en sus de ses autres fonctions.
- **Présenter :**
 - au niveau local, **un bilan annuel des conditions de mise en œuvre de la Charte** ;
 - au niveau national, dans le cadre de la formation spécialisée « Égalité, mobilité, parcours professionnels » du Conseil commun de la fonction publique, **un bilan annuel de mise en œuvre de la Charte**, et notamment un recensement de bonnes pratiques et de retours d'expériences. À cette occasion, le Défenseur des droits présentera un état de ses délibérations concernant les réclamations qu'il aura traitées s'agissant de la fonction publique et des recommandations qu'il aura formulées.

Pour accompagner les employeurs publics dans leur action, le ministère en charge de la fonction publique met en place un espace Internet dédié à la Charte sur le site www.fonction-publique.gouv.fr sur lequel des outils, destinés à faire évoluer les pratiques, sont à la disposition de chaque administration et établissement public de l'État, collectivité territoriale et établissement public relevant de la fonction publique hospitalière.



Marylise LEBRANCHU

Ministre de la Réforme de l'État,
de la Décentralisation et de la Fonction publique




Dominique BAUDIS

Défenseur des droits



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. »

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Ministère de la fonction publique

Circulaire du 3 avril 2017 relative à la mise en œuvre de la politique d'égalité, de lutte contre les discriminations et de promotion de la diversité dans la fonction publique

NOR : RDFS1710873C

La ministre de la fonction publique

à

Mesdames et Messieurs les ministres

Mesdames et Messieurs les préfets de région,
Mesdames et Messieurs les préfets de département,
(Métropole et départements d'outre-mer),

Mesdames et Messieurs les directeurs généraux des agences régionales de santé

Paris, le 3 avril 2017

Objet : Egalité, lutte contre les discriminations et promotion de la diversité dans la fonction publique.

PJ : Charte pour la promotion de l'égalité et la lutte contre les discriminations dans la fonction publique du 17 décembre 2013 ; Synthèse du comité interministériel égalité et citoyenneté du 6 mars 2015 ; communication en Conseil des ministres du 6 mai 2015.

Résumé : la présente circulaire a pour objet de faciliter la mise en œuvre de la **politique de promotion de l'égalité, de la diversité et de lutte contre les discriminations dans la fonction publique**. Elle précise les nouveaux engagements pris par le Gouvernement destinés, pour ce qui concerne la fonction publique, à assurer une égalité effective entre les agents publics, à promouvoir la diversité et à lutter contre tous les risques de discrimination.

Mots-clés : diversité ; prévention des discriminations ; stéréotypes ; Label Diversité ; Label Egalité ; dialogue social ; bilan social ; comité technique ; rémunération ; parcours professionnels ; formation professionnelle ; recrutement ; jurys et comités de sélection ; données sexuées ; mobilité ; organisation du temps de travail ; action sociale ; conditions de vie au travail ; mixité des emplois ; prévention des violences et du harcèlement sexuel et moral sur le lieu de travail ; origine ; prévention des comportements sexistes ou liés à l'identité de genre ; situation de famille ; grossesse ; apparence physique ; vulnérabilité économique ; patronyme ; lieu de résidence ; état de santé ; perte d'autonomie ; handicap ; caractéristiques génétiques ; mœurs ; orientation sexuelle ; âge ; opinions politiques ; activités syndicales ; comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

Textes de référence : loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 ; loi n° 83-635 du 13 juillet 1983 ; loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 ; loi n° 2012-954 du 6 août 2012 ; loi n° 2014-873 du 4 août 2014 ; loi n° 2016-483 du 20 avril 2016 ; loi n°2016-1321 du 7 octobre 2016 ; loi n° 2016-1547 du 18 novembre 2016 de modernisation de la justice du XXI^e siècle ; loi n° 2017-86 du 27 janvier 2017 relative à l'égalité et à la citoyenneté.

Premier employeur de France, la fonction publique se doit d'être exemplaire en matière d'égalité et d'être à l'image de la société. La promotion de l'égalité, de la diversité et la prévention des discriminations découlent du principe d'égal accès aux emplois publics, principe fondamental de la fonction publique qui doit recruter des femmes et des hommes selon « leurs capacités et sans autre distinction que celles de leurs vertus et de leurs talents », conformément à l'article 6 de la Déclaration des droits de l'Homme et du Citoyen du 26 août 1789.

Différentes mesures destinées à lutter contre les discriminations ont été mises en place. Parallèlement, le Gouvernement a souhaité faire toute la transparence sur les situations de discrimination en matière de recrutement et de déroulement des carrières dans la fonction publique. L'objet de cette circulaire est, sur la base de ces constats et de ces mesures, d'engager résolument l'ensemble des employeurs publics dans une politique systématique et volontariste de promotion de l'égalité et de lutte contre les discriminations.

La **Charte pour la promotion de l'égalité et la lutte contre les discriminations dans la fonction publique**, signée le 17 décembre 2013, réaffirme la détermination des employeurs publics, en lien avec le Défenseur des droits et en concertation avec les organisations syndicales, à rendre effectifs les principes républicains d'égalité, de non-discrimination, d'impartialité et de neutralité portés par la Constitution et le droit européen.

Suite au comité interministériel « Égalité et citoyenneté » du 6 mars 2015, tous les ministères sont aujourd'hui engagés dans les processus de labellisation égalité et/ou diversité. D'autres employeurs publics des trois versants de la fonction publique sont également déjà pleinement impliqués dans cette labellisation. Les autres employeurs publics sont incités à s'inscrire dans cette dynamique.

La loi relative à l'égalité et à la citoyenneté du 27 janvier 2017 fait évoluer les conditions d'accès à la fonction publique par un ensemble de mesures destinées à favoriser l'ouverture de la fonction publique à la diversité des talents (développement des 3^{èmes} concours, élargissement des modes d'accès à la fonction publique, présidence des jurys, etc.). Ses apports sont mentionnés dans la présente circulaire.

Deux rapports novateurs remis récemment sont venus en appui de ces politiques pour faire le constat incontestable des situations de discrimination pouvant exister dans la fonction publique.

Le rapport de la mission confiée par le Premier ministre à M. Yannick L'Horty, Professeur à l'université Paris-Est-Marne-la-Vallée, sur l'évaluation des risques de discrimination en matière de recrutement dans les trois versants de la fonction publique, remis à l'été 2016, fait état de situations de discriminations et conclut à la nécessité d'évaluer régulièrement les processus de recrutement. Ce rapport appelle à une poursuite du travail statistique en la matière.

Pour renforcer la dynamique et accroître la cohérence des actions menées par les écoles de service public en vue de diversifier les viviers de recrutement, le Premier ministre leur a demandé d'élaborer des programmes d'ouverture à la diversité. Pour les accompagner, il a confié, par une lettre en date du 24 février 2016, une mission à M. Olivier Rousselle, Conseiller d'État. Le rapport de mission a été remis au Premier ministre le 16 février dernier. Il comporte des recommandations pour les écoles de service public et pour les ministères, qui doivent guider les écoles et les employeurs pour élaborer leur plan d'action en matière de prévention des discriminations au recrutement.

J'invite les employeurs publics, ainsi que les écoles de service public, à mettre en œuvre cette circulaire en structurant leur action au moyen de plans en faveur de la diversité et de la prévention de toute discrimination. Ces plans seront naturellement adaptés au contexte propre à chaque univers professionnel.

1. Améliorer l'accès à l'information, premier vecteur d'égalité et de diversité pour les candidats à l'emploi public

L'information sur les métiers, les voies d'accès et les carrières de la fonction publique joue un rôle déterminant dans les choix individuels et les parcours. Elle doit être complète et accessible afin de ne pas constituer un premier obstacle discriminant.

- *L'information sur les métiers et carrières à l'attention des plus jeunes, le développement des stages en administration et la professionnalisation de l'accueil des stagiaires*

L'information sur les métiers, les voies d'accès et les carrières doit être rendue accessible à tous les jeunes et à tous les demandeurs d'emploi.

La première occasion pour des jeunes d'avoir un contact avec l'environnement professionnel des administrations est constituée par les stages d'observation qu'ils doivent accomplir en troisième ou en lycée. Conformément aux dispositions nouvelles de l'article L. 332-3-2 du code de l'éducation introduites par la loi du 27 janvier 2017 relative à l'égalité et à la citoyenneté, les collèges et les lycées feront connaître à leurs élèves la possibilité de réaliser ces périodes d'observation dans une administration de l'Etat, une collectivité territoriale ou un établissement public. D'autre part, tout élève qui bénéficie d'une bourse nationale de collège ou d'une bourse de lycée et tout élève d'un établissement d'éducation prioritaire peut, en application de ces nouvelles dispositions, à sa demande, accomplir cette période d'observation dans une administration publique.

Je vous invite donc à prévoir systématiquement des offres de stage pour ces élèves, notamment pour ceux en 3^{ème}, et à saisir l'occasion qui leur est donnée de découvrir l'environnement professionnel des administrations publiques. Pour rendre l'offre de stage accessible, chaque service mettra à disposition une adresse électronique sur son site internet dédiée aux demandes de stage.

Toute autre occasion pour les jeunes d'effectuer des stages dans l'administration devra être facilitée. A cet égard, j'invite les écoles de service public à nouer des partenariats avec les établissements d'enseignement secondaire pour y diffuser, avec la participation de leurs élèves, toute la connaissance sur l'emploi dans la fonction publique. A cet effet, vous vous mettez en relation avec les rectorats d'académie qui, conformément à la loi du 27 janvier 2017, doivent constituer un pôle de stages qui associe aux établissements publics locaux d'enseignement les acteurs des mondes éducatif, professionnel et associatif. Le partenariat avec les académies permettra d'orienter vers les employeurs publics les jeunes

issus d'établissements situés en zone d'éducation prioritaire, en quartier politique de la Ville ou en zone de revitalisation rurale.

Par ailleurs, la loi du 27 janvier 2017 relative à l'égalité et à la citoyenneté prévoit que les services universitaires chargés de l'insertion professionnelle des étudiants renforcent leurs actions d'information sur les métiers existant dans la fonction publique et accompagnent les étudiants dans l'identification et la préparation des voies d'accès à celle-ci. Je vous invite à nouer des partenariats avec les universités pour faciliter l'accès des étudiants aux stages dans l'administration.

Le partenariat existant entre les écoles de service public et les IPAG et les CPAG sera renforcé afin de permettre aux étudiants se destinant à la fonction publique de disposer de toutes les informations pertinentes.

En outre, je vous invite à accueillir au sein de vos services des apprentis. L'expérience montre l'apport de ces jeunes dans la fonction publique et permet de leur faire partager les valeurs du service public et de les familiariser avec les métiers et les conditions de recrutement.

Afin de favoriser l'insertion des jeunes, vous doterez tout maître de stage, tuteur ou maître d'apprentissage d'une documentation lui permettant de répondre aux principales questions qu'un stagiaire ou un apprenti peut se poser en matière d'accès à la fonction publique. Vous veillerez également à les réunir pour les sensibiliser à leurs obligations, les accompagner durant l'exercice de cette responsabilité et dresser avec eux le bilan de cette expérience.

- ***L'amélioration de la transparence de l'information sur les concours et l'emploi public***

Les liens entre les formations suivies et les chances de réussite à un concours sont trop souvent méconnus par les candidats et peuvent éventuellement constituer un biais dans le recrutement. Les informations correspondant aux principales formations suivies par les candidats reçus aux concours viendront compléter les informations de base sur les concours avec comme objectifs :

- pour l'employeur, de s'assurer de la bonne adéquation entre les profils et la stratégie de recrutement, de faire évoluer les épreuves des concours si besoin afin d'élargir son vivier et de communiquer à l'attention des publics les moins présents aux épreuves ;
- pour les candidats, de disposer des informations pertinentes sur les grandes tendances de « parcours porteurs » selon les secteurs d'activité.

La mobilisation d'outils inter-fonctions publiques permet de faciliter la connaissance des différentes possibilités d'accès à l'emploi public, tant pour les concours avec le site des concours et des recrutements de l'Etat (SCORE) que les publications de postes avec la bourse interministérielle de l'emploi public (BIEP) qui a été profondément rénovée en 2016.

Le portail SCORE sera doté à court terme d'un moteur de recherche permettant, au regard du niveau de diplôme des candidats et de leurs appétences, d'identifier les concours les plus appropriés à la concrétisation de leurs aspirations professionnelles. S'agissant de la publication des vacances d'emplois, le projet d'ordonnance portant diverses mesures relatives à la mobilité dans la fonction publique, en cours de publication, prévoit l'obligation de mise en accessibilité de l'ensemble des vacances d'emplois sur un portail d'information commun aux administrations des trois versants de la fonction publique. Ce site sera opérationnel au plus tard le 1^{er} janvier 2019.

Dans l'attente, les ministères et leurs établissements publics sont appelés à publier sur la BIEP l'ensemble de leurs emplois vacants, hors tableaux de mutations, dans un délai maximum de deux mois après la publication en interne de cette vacance, afin de donner plus de chances à tous les candidats potentiels d'accéder à la mobilité.

Enfin, je vous invite à nouer des partenariats avec Pôle Emploi, afin de faire connaître aux demandeurs d'emploi toutes informations sur les métiers et les voies de recrutement, en diffusant largement les avis d'ouverture de concours et les autres offres de recrutement.

- ***Mieux faire connaître les processus de recrutement des candidats***

Les bases de données sur les concours sont riches d'informations permettant, en l'état actuel du droit, de travailler sur les risques de certaines discriminations. La loi relative à l'égalité et à la citoyenneté prévoit une harmonisation des informations recueillies dans le cadre de l'inscription aux concours, qui permettra d'améliorer la connaissance sur les parcours et les résultats des concours. Le décret d'application est en cours d'élaboration. Cette connaissance sera également complétée par l'analyse de parcours de cohortes conduite par des écoles de service public.

2. Poursuivre la professionnalisation des recrutements pour lutter contre toute forme de discrimination.

- ***Diversifier la composition des jurys***

La diversité de la composition et la formation des jurys constituent des leviers majeurs de professionnalisation des recrutements. L'article 55 de la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 prévoit déjà que la composition des jurys et comités de sélection doit être équilibrée entre femmes et hommes. La loi du 27 janvier 2017 relative à l'égalité et à la citoyenneté précise, quant à elle, que la présidence des jurys et des comités de sélection doit être confiée de manière alternée à un membre de chaque sexe.

Je vous demande de développer les actions prioritaires suivantes à l'attention des jurys :

- L'intégration systématique d'un module de « prévention des discriminations » dans la formation des jurys ; vous vous appuyerez à cet effet sur le référentiel de formation proposé par le guide pratique de la DGAFP à l'attention des jurys de concours ;
- Le développement de procédures d'appels à candidatures pour les fonctions de président de jury et de membre de jury et une meilleure valorisation de l'exercice de cette responsabilité dans le parcours des agents. Cet appel à candidatures passera par la voie d'une publication interne et externe permettant d'élargir les profils des membres de jurys ;
- Une durée de mandat limitée (2 à 3 ans semblent constituer une période adaptée) pour trouver un bon équilibre entre renouvellement des profils et cohérence dans l'expression des attentes au recrutement. Pour y parvenir, les employeurs développeront des viviers de membres de jurys. Pour les y aider, une solution de CVthèque sera développée au profit de l'ensemble des employeurs ;
- Une expérimentation au sein de jurys de concours de catégorie A visant à les composer d'au moins une personne issue d'un concours par la 3ème voie.

- ***Améliorer la professionnalisation de l'ensemble du processus de recrutement par la formation à la prévention des discriminations***

Chaque recruteur potentiel doit avoir conscience du risque induit par ses préjugés, que le recrutement s'effectue par concours ou par une autre voie. Je vous demande donc de veiller à ce que tous les recruteurs suivent une formation sur la prévention des discriminations. Ce point est d'ailleurs considéré comme un critère essentiel dans le processus d'obtention du label diversité.

- ***Élargir les viviers de candidats***

Plusieurs mesures sont déjà mises en œuvre et doivent se poursuivre ; d'autres dispositions doivent être engagées.

Le développement des **classes préparatoires intégrées (CPI)** a vocation à se poursuivre, conformément aux orientations définies par la circulaire du 8 mars 2016, notamment par l'élargissement du maillage territorial et l'amplification de la communication sur le dispositif.

En outre, la loi du 27 janvier 2017 relative à l'égalité et à la citoyenneté prévoit, à titre expérimental, la possibilité de proposer aux demandeurs d'emploi âgés de 28 ans au plus et aux demandeurs d'emplois de longue durée âgés d'au moins 45 ans un **contrat à durée déterminée en vue d'exercer une activité professionnelle tout en préparant, en alternance, des concours administratifs de catégories A et B**. Les bénéficiaires devront au préalable justifier d'un niveau de diplôme leur permettant de se présenter audit concours. A l'instar du dispositif des classes préparatoires intégrées et de manière complémentaire, ce dispositif vise à attirer de nouveaux publics vers les concours et à les former à exercer des fonctions sur lesquelles l'administration rencontre parfois des difficultés de recrutement.

De plus, la loi inscrit les 3^{èmes} concours comme une voie de recrutement de droit commun. A ce jour, ce dispositif reste trop limité à la catégorie A et, pour l'essentiel, aux corps enseignants et à la filière administrative. Dorénavant, l'accès aux 3^{èmes} concours ne peut plus être restreint au regard de la nature de l'activité exercée. Compte tenu de l'intérêt que représentent ces concours pour attirer des candidats dotés d'une première expérience professionnelle dans le secteur privé et faire bénéficier les services de leurs compétences, les conditions de recours prévues par les statuts particuliers seront modifiées au fur et à mesure de leur toilettage pour rendre cette voie de recrutement plus attractive (augmentation de la part maximale réservée aux 3^{èmes} concours, réduction de la durée d'ancienneté requise, conditions de reclassement).

Par ailleurs, dans la lignée des recommandations du rapport de Monsieur Rousselle, des épreuves de certains concours, comme ceux d'accès aux IRA, vont être modifiées pour permettre de mieux évaluer le potentiel et les aptitudes des candidats sur la base de mises en situations professionnelles. Une phase exploratoire sera ainsi conduite, les résultats en seront évalués avant une éventuelle généralisation à tous les concours.

Enfin, la loi du 27 janvier 2017 donne un nouveau souffle au dispositif du « parcours d'accès à la fonction publique territoriale, hospitalière et d'Etat » (PACTE), en élargissant le vivier des personnes éligibles à ce dispositif de pré-recrutement en catégorie C et en fixant à au moins 20% le nombre de recrutements opérés chaque année, au premier niveau de grade la catégorie C, par cette voie. Le projet de décret d'application, en cours d'élaboration, prévoit l'entrée en vigueur de ce quota pour les recrutements opérés au titre de l'année 2018.

3. Structurer l'action par des plans en faveur de la diversité et pour prévenir toute forme de discrimination

J'invite les employeurs publics à structurer leur action au sein de plans en faveur de la diversité et de la prévention de toute discrimination, facteur majeur d'un processus de labellisation réussi et inscrit dans la durée.

Vous veillerez à accorder dans vos plans une attention particulière aux risques de discrimination dans la carrière qui sont soulignés par le Défenseur des droits comme les plus rencontrés. Ainsi, d'après le **rapport annuel 2015 du Défenseur des droits**, les discriminations dans l'emploi public concernent pour 4,9 % l'état de santé, pour 4,7 % le handicap, pour 3 % l'origine, pour 2,4 % l'âge, pour 1,6 % les activités syndicales, pour 1,1 % la situation familiale. D'autres motifs nécessitent également une attention particulière au regard de l'évolution de la carrière dans la fonction publique (l'âge en particulier) ou parce qu'ils doivent faire l'objet d'une prise de conscience effective (l'orientation ou l'identité sexuelle).

Au sein des ministères, collectivités et établissements de santé et médico-sociaux, l'ensemble des acteurs doivent être mobilisés dans la prévention et la lutte contre les discriminations. Ainsi, les politiques de prévention des discriminations et de diversité doivent être déclinées dans des accords négociés avec les partenaires sociaux et, en tout état de cause, prendre une place importante dans le dialogue social. Les directions des ressources humaines doivent réinterroger les processus de gestion individuelle et collective des agents au regard des risques de discrimination ; elles doivent, par ailleurs, sensibiliser l'ensemble des équipes, notamment par la formation et l'animation des réseaux RH. Les commissions administratives paritaires, lieu privilégié d'échange collectif sur des situations individuelles, ont un rôle déterminant pour prévenir les risques de discrimination, tant sur les conditions de mobilité des agents que sur les promotions. Les hauts fonctionnaires et référents égalité et diversité et leurs relais dans l'ensemble des services doivent être soutenus afin de promouvoir la politique d'égalité et de prévention des discriminations. Enfin, en cas de difficulté, les agents publics doivent pouvoir s'adresser à une cellule d'écoute (prévue par le Label diversité) pour faire connaître une situation de discrimination et les employeurs doivent utiliser cet outil pour garantir des suites à ces signalements.

Je compte sur votre engagement pour que la promotion de l'égalité, de la diversité et la lutte contre les discriminations se traduisent par des actions à la hauteur de l'ambition d'exemplarité de la fonction publique. Mes services, particulièrement la direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP), se tiennent à votre disposition.



Annick GIRARDIN



PREMIER MINISTRE

PLAN NATIONAL de lutte contre le racisme et l'antisémitisme (2018-2020)

DOSSIER DE PRESSE - 19 MARS 2018



ÉDITO D'ÉDOUARD PHILIPPE, PREMIER MINISTRE



Le racisme et l'antisémitisme ont tué en France ces dernières années. Ils s'expriment dans la rue, sur les murs des lieux de culte, sur les réseaux sociaux, dans les forums de discussion. Pour des millions de Français, ils se traduisent par des injures, des intimidations, des coups, des discriminations. Des élèves doivent quitter leur école en raison de leur religion. Des jeunes ne trouvent pas de travail parce que leur nom a une consonance étrangère. Des députées reçoivent des tombereaux d'injures à cause de leur couleur de peau. Ces attitudes, lâches, graves, dégradantes, blessent les victimes et leurs proches. Elles blessent la République.

Pour le Gouvernement, la lutte contre ce fléau est un impératif moral et politique. Parce qu'on ne construit pas une société sûre, pacifique, solidaire sur la haine de l'autre. Parce que le racisme et l'antisémitisme sont à l'opposé des valeurs qui fondent la République. Parce que des millions d'hommes et de femmes sont morts pour que la liberté, l'égalité, l'universalisme triomphent. Parce que l'histoire peut, hélas, se répéter.

Le plan interministériel 2015-2017, « Mobilisés contre le racisme et l'antisémitisme » a produit de premiers résultats. Deux évaluations indépendantes, l'une menée par la Commission nationale consultative des droits de l'Homme (CNCDH), l'autre conduite à ma demande par une mission conjointe des Inspections générales de l'Administration et de l'Administration de l'éducation nationale et de la recherche (IGA-IGAENR), ont permis d'en mesurer la réalité. Grâce à une large mobilisation des services de l'État, mais aussi du monde associatif et de la société civile, la lutte contre le racisme et l'antisémitisme fait aujourd'hui l'objet d'une politique publique clairement identifiée, dotée d'un budget propre et animée par des acteurs reconnus aux niveaux national et local.

Mais ce n'est qu'un début. Les tensions demeurent vives. Les chiffres des atteintes sont préoccupants. Si l'on peut se réjouir de la baisse tendancielle des menaces et des actes haineux depuis 2016, ces statistiques ne rendent pas compte du déferlement de haine qui s'exprime de manière quotidienne, sur internet. Ni de la multiplication des « passages à l'acte ». Il faut donc aller beaucoup plus loin, creuser le sillon du premier plan interministériel et ouvrir de nouveaux fronts.

C'est l'objectif de ce nouveau plan national de lutte contre le racisme et l'antisémitisme que nous déploierons durant une période de trois ans, de 2018 à 2020. Un plan qui complète, renforce, prolonge les actions que nous menons dans les domaines de la lutte contre les discriminations et de la prévention de la radicalisation.

Piloté par la délégation interministérielle à la lutte contre le racisme, l'antisémitisme et la haine anti-LGBT (DILCRAH), il mobilisera l'ensemble des ministères pour mener quatre combats : lutter contre la haine sur internet ; éduquer contre les préjugés et les stéréotypes ; mieux accompagner les victimes ; investir de nouveaux champs de mobilisation. Il bénéficiera en outre de moyens sanctuarisés. Le combat contre la haine, l'ignorance, la lâcheté et l'impunité ne fait que commencer. Dans ce combat, je sais pouvoir compter sur des milliers d'associations et sur la très grande majorité des Français qui aiment leur pays et les valeurs de fraternité qu'il défend.

Édouard PHILIPPE

LUTTER CONTRE LA HAINE SUR INTERNET

Sur ce sujet, le Gouvernement se fixe **des orientations et une méthode**.

Des orientations :

Objectif : Construire, à l'échelle européenne, le cadre juridique de la responsabilité des plateformes numériques pour les contenus haineux, racistes ou antisémites

LA MESURE

► **Proposer une initiative législative européenne** pour imposer un retrait plus rapide des contenus illicites et renforcer le régime de responsabilité des opérateurs.

Le cadre actuel répond imparfaitement aux défis posés par les millions de contenus publiés chaque jour via les réseaux sociaux. La distinction binaire entre le régime juridique de l'éditeur, qui engage sa responsabilité civile et pénale à raison des contenus qu'il publie, et le régime juridique de l'hébergeur, qui n'est tenu responsable d'un contenu illicite que dans des conditions très limitées, n'est plus adaptée à l'ampleur de la problématique de la haine sur Internet.

Objectif : Engager la modification de la législation nationale pour rendre plus efficace la lutte contre la haine sur Internet

LES PISTES ENVISAGÉES

► **Obliger les plateformes** hébergeant des contenus destinés au public français, au-delà d'un certain nombre d'utilisateurs, **à disposer d'une représentation juridique en France**.

► **Imposer la visibilité et l'accessibilité des outils proposés aux utilisateurs pour signaler en ligne tout type de contenu illicite.**

► **Imposer la fermeture des comptes ayant diffusé de manière massive et répétée des contenus illicites.**

► **Permettre l'enquête sous pseudonyme en matière d'infractions racistes et antisémites sur Internet.** Les cyber-enquêteurs pourront participer à un espace de discussion en utilisant un pseudonyme afin de faciliter la matérialisation des infractions et l'identification des auteurs. Cette mesure sera portée dans le cadre du projet de loi de programmation de la Justice.

Une méthode :

Une mission de réflexion est confiée sur ces sujets à **Karim AMELLAL, Laetitia AVIA et Gil TAIEB** pour définir les contours d'une modification ambitieuse des législations nationale et européenne. Elle pourra notamment s'inspirer des initiatives d'autres pays européens comme l'Allemagne.

Une concertation sera engagée sur ces sujets avec les acteurs du secteur et les associations, ainsi qu'avec nos partenaires européens.

Objectif : Renforcer les moyens et les méthodes de la lutte contre la haine sur Internet

LES MESURES

- ▶ **Renforcer les compétences et les effectifs de la plateforme PHAROS** : doublement des effectifs de la cellule « discours de haine-discriminations ».
- ▶ **Développer une stratégie de « co-régulation » des contenus illicites en ligne**. Il s'agit de développer les mécanismes de reconnaissance et de certification des acteurs associatifs, en lien avec les plateformes, pour renforcer l'efficacité des signalements (« *trusted flaggers* »), mais aussi de renforcer la coopération des pouvoirs publics et de la société civile avec les acteurs du numérique, ou encore de renforcer les structures de traitement des signalements (ex : association Point de contact).
- ▶ **Développer les peines de travail d'intérêt général**, effectuées notamment au sein des associations, **affectées à des activités de modération** et de signalements de contenus haineux.

Objectif : Soutenir la production de contenus positifs

LES MESURES

- ▶ **Promouvoir la diversité des contenus et lutter contre l'enfermement algorithmique** en matière de contenus de haine raciste et antisémite. Conformément au rapport de la CNIL en date du 15 décembre 2017, participer à la réflexion éthique sur les risques de biais, de discrimination et d'exclusion qui peuvent être provoqués par les algorithmes.
- ▶ **Soutenir l'émergence d'un discours positif** par une coopération accrue des acteurs du numérique et des associations de lutte contre la haine. Lancer un concours public des meilleurs discours positifs, avec le soutien des acteurs du numérique.
- ▶ Soutenir et participer aux événements promouvant des actions et innovations numériques pour mieux lutter contre la haine en ligne (hackathons, testings...).

Objectif : Éduquer et responsabiliser contre la haine sur Internet

LES MESURES

- ▶ **Renforcer l'éducation aux médias et à l'information (EMI)** sur les enjeux du complotisme, en s'appuyant sur des partenariats dédiés (CLEMI, notamment). Il s'agit de diffuser largement les outils pédagogiques visant à lutter contre la haine en ligne et favoriser leurs usages et leur appropriation ; de poursuivre les efforts de formation des enseignants et de doubler le budget du ministère de la Culture dédié à l'EMI afin de soutenir les associations qui interviennent dans les médiathèques et les écoles.
- ▶ Encourager, avec les acteurs du numérique, les associations et le public, l'émergence d'une cyber-citoyenneté pour mieux lutter contre les contenus de haine sur internet.

ÉDUQUER CONTRE LES PRÉJUGÉS

Objectif : Améliorer la réponse de l'institution scolaire et l'accompagnement des équipes éducatives confrontées à des difficultés

LES MESURES

- ▶ **Création d'une équipe nationale de réaction** pilotée par le ministère de l'Éducation nationale et la DILCRAH. Cette équipe qui pourra être directement saisie par les acteurs locaux et les recteurs proposera **en temps des réel des réponses adaptées et modulables** (interventions dans les établissements, soutiens aux équipes pédagogiques, mobilisation de partenariats associatifs ou mémoriels, etc.). Elle apportera un soutien opérationnel à ses déclinaisons académiques : les référents « mémoire-citoyenneté » agiront en articulation étroite avec les équipes académiques « laïcité et fait religieux ». Placés sous l'autorité du recteur, ils conduiront deux missions : prévenir et lutter contre les atteintes racistes et antisémites.
- ▶ Déployer les enquêtes locales de climat scolaire comme outil de pilotage de la prévention du racisme et de l'antisémitisme dans les écoles et établissements ; améliorer le signalement des faits à caractère raciste et antisémite dans les outils dédiés à la remontée de faits de violences graves ; renforcer le rôle des référents « mémoire et citoyenneté », en lien avec les équipes académiques « laïcité et fait religieux ».
- ▶ **Renforcer la formation de l'ensemble des personnels à la prévention et la gestion des faits et propos à caractère raciste et antisémite dans les établissements.** À cet effet : systématiser des formations visant à outiller les enseignants confrontés à des contestations d'enseignement ou abordant des questions dites « controversées » ; renforcer la prise en compte, dans la politique d'amélioration du climat scolaire, des fondements discriminatoires des violences et du harcèlement ; sensibiliser les assistants d'éducation, lors de leur recrutement, au rôle qu'ils jouent dans la prévention du racisme et de l'antisémitisme.
- ▶ Prendre en compte la dimension « racisme et antisémitisme dans le plan de lutte et de prévention contre les violences et les discriminations » dans l'enseignement agricole, mis en œuvre depuis la rentrée scolaire 2017.

Objectif : Développer les ressources consacrées à l'éducation contre le racisme et l'antisémitisme

LES MESURES

- ▶ **Poursuivre les efforts de formation et d'accompagnement pédagogique en matière d'éducation contre le racisme et l'antisémitisme** notamment par l'enrichissement du site « Éduquer contre le racisme et l'antisémitisme ». Il s'agit d'intégrer de nouvelles ressources sur la construction des stéréotypes, les manifestations du racisme ordinaire et l'articulation entre la lutte contre le racisme et l'antisémitisme et l'éducation aux médias et à l'information.
- ▶ Poursuivre le développement du concours « La Flamme de l'égalité » sur la mémoire de l'esclavage et des traites, ainsi que celui de la « Semaine d'éducation et d'actions contre le racisme et l'antisémitisme ».

Objectif : Faire de la lutte contre le racisme et l'antisémitisme et du refus de la concurrence des mémoires un axe prioritaire des politiques mémorielles

LES MESURES

- ▶ **Créer un prix national Ilan HALIMI** récompensant des actions menées en faveur de la jeunesse dans le domaine de la lutte contre le racisme et l'antisémitisme, qui sera remis chaque 13 février.
- ▶ Renforcer les partenariats existants sur la mémoire de la Shoah et les conflits contemporains tout en élargissant les outils mémoriels dans la lutte contre le racisme et l'antisémitisme. Renforcer les partenariats avec les lieux de mémoires et d'histoire et les acteurs associatifs mémoriels dans les champs de l'esclavage, la colonisation, l'immigration et les mémoires « oubliées ». Construire en particulier des partenariats renforcés avec les institutions mémorielles ou culturelles dans tous les territoires (MUCEM à Marseille, Mémorial ACTE à Point-à-Pitre, Centre Tjibaou à Nouméa, ouverture du Musée Dreyfus à Médan...).
- ▶ Sanctuariser un budget d'intervention à hauteur de 1,4 million d'euros pour soutenir les projets des lieux de mémoire et d'histoire en matière de lutte contre le racisme et l'antisémitisme et animer un programme de travail commun. Faire de la circulation des œuvres ou des expositions un des critères prioritaires des soutiens financiers de l'État.
- ▶ Encourager la construction de partenariats entre des établissements scolaires et des lieux d'histoire et de mémoire.

Objectif : Renforcer la prévention des phénomènes racistes et antisémites dans l'enseignement supérieur

LA MESURE

- ▶ **Renforcer le réseau des référents racisme-antisémitisme dans les établissements d'enseignement supérieur.** La mise à disposition de ressources, l'organisation de formations et de rencontres nationales, le recueil des bonnes pratiques et le partenariat avec des associations de lutte contre le racisme et l'antisémitisme doit permettre aux référents de devenir des personnes ressources au sein de leur établissement, y compris pour réagir en cas d'incidents à caractère raciste ou antisémite.

Objectif : Mobiliser l'enseignement supérieur et la recherche pour améliorer la connaissance et contrer les phénomènes racistes et antisémites

LES MESURES

- ▶ **Créer deux bourses de thèse** pour financer des travaux sur le racisme et l'antisémitisme.
- ▶ Encourager le développement d'une plateforme dédiée aux travaux de recherche sur le racisme et l'antisémitisme, sous la coordination d'un organisme de recherche et d'enseignement supérieur.
- ▶ Développer et diffuser les ressources numériques (MOOC) consacrées à l'éducation contre le racisme et l'antisémitisme.

PROTÉGER LES CITOYENS ET ACCOMPAGNER LES VICTIMES

Objectif : Mieux prendre en compte les victimes et assurer l'effectivité de la sanction

LES MESURES

- ▶ **Expérimenter dès septembre 2018 la création d'un réseau d'enquêteurs et magistrats spécifiquement formés à la lutte contre la haine.** Cette expérimentation aura pour objet de sensibiliser aux spécificités de cette matière les officiers de police judiciaire et les adjoints de police judiciaire amenés à recueillir des plaintes et à diligenter des enquêtes. Dans le cadre de cette formation, un nouveau modèle d'audition sera notamment présenté et mis à disposition des participants. Ce canevas permettra de mieux guider les enquêteurs et proposera des questions susceptibles d'être posées à l'occasion du dépôt de plainte concernant des infractions déterminées (violences, extorsion, vol commis avec violences). L'objectif est d'aider les enquêteurs à mieux identifier et mieux faire ressortir dans les déclarations de la victime les éléments factuels de nature à objectiver la circonstance aggravante de racisme.
- ▶ À l'issue de l'expérimentation et sur la base des conclusions de l'évaluation conduite, procéder aux adaptations estimées opportunes dans l'ensemble des domaines identifiés (formation initiale et continue, théorique et pratique, modèles de procès-verbaux, logiciels de rédaction des procédures ...). **Lancer une mission d'étude confiée à l'Institut National des Hautes Études de la Sécurité et de la Justice (INHESJ)** qui étudiera les modèles britannique et d'Europe du Nord en matière de recueil des plaintes et de circonstances aggravantes.
- ▶ **Mettre en œuvre la pré-plainte en ligne.** Réaliser à la fin du premier semestre 2018 une expérimentation de 6 mois visant à étendre le champ d'application de la pré-plainte en ligne aux discriminations et aux infractions de provocation à la discrimination, diffamation et injure racistes.
- ▶ Développer les partenariats entre les tribunaux, cours d'appels et les lieux de mémoire, afin **d'étendre la pratique des stages de citoyenneté.**

Objectif : Renforcer la protection et la prévention

LES MESURES

- ▶ Maintenir sur l'ensemble du quinquennat le soutien financier de l'État aux travaux de protection des lieux de culte et communautaires.
- ▶ **Désigner des référents racisme, antisémitisme et discriminations** au sein des directions départementales de la sécurité publique et des groupements de gendarmerie.
- ▶ Poursuivre et renforcer l'activité du réseau des référents racisme des juridictions : fournir des adresses internet individualisées aux référents afin de faciliter leur identification par le public, organiser des réunions nationales et locales de formation des enquêteurs, le cas échéant avec la participation d'acteurs publics (DILCRAH, Défenseur des droits) et associatifs.

Objectif : Mettre en place un plan national de formation à destination des agents des trois fonctions publiques, des acteurs du champ social et de l'éducation populaire

LES MESURES

- ▶ **Généraliser les actions de formation** dans les écoles de service public afin d'améliorer l'accueil des victimes et de prévenir les préjugés des agents publics eux-mêmes. Mobiliser le réseau des 270 formateurs déjà formés dans les Instituts régionaux d'administration (IRA) de Nantes et Lyon ; Réactiver le réseau des formateurs ; Mettre à contribution l'ensemble des écoles de service public de l'État. La formation des jurys de concours sera un des axes de travail.
- ▶ **Mettre en place des formations techniques et pratiques** sur le traitement judiciaire des délits et crimes de haine dans les écoles spécialisées (ENM, École des commissaires de Police, École des officiers de la Gendarmerie nationale, écoles de Police et de Gendarmerie). Poursuivre la **mise à disposition des enquêteurs de fiches réflexe** sur les infractions relatives au discours de haine et aux actes de haine raciste et antisémite (atteintes aux personnes et atteintes aux biens) ; développer et mettre à la disposition des magistrats une documentation détaillée comportant des cas pratiques.

Objectif : Améliorer le recueil et la diffusion des données et statistiques sur le racisme et l'antisémitisme

LES MESURES

- ▶ **Mieux exploiter les données** et faire converger les statistiques disponibles pour renforcer la lisibilité et la transparence des chiffres communiqués au public annuellement. Accompagner systématiquement les statistiques issues de données administratives de résultats issus des enquêtes de victimation, dont il convient de valoriser les apports.
- ▶ Pérenniser et développer les enquêtes de victimation, à l'image de l'introduction en 2018 d'un module sur les discriminations dans l'enquête cadre de vie et sécurité (CVS) réalisée par l'INSEE, l'Observatoire national de la délinquance et des réponses pénales (ONDRP) et le service statistique ministériel de la sécurité intérieure (SSMSI).
- ▶ Garantir le financement de la deuxième enquête « Trajectoire et Origine » (TeO2) qui vise à constituer une base de données de référence sur les trajectoires et situations des immigrés et des descendants d'immigrés, et à produire des analyses actualisées sur la diversité de la société française et les processus d'intégration et de discrimination qui la caractérise.
- ▶ Partager la connaissance sur la lutte contre les discriminations et l'ouverture à la diversité dans la fonction publique : publier le premier rapport « lutte contre les discriminations et la prise en compte de la diversité de la société française dans les trois fonctions publiques » en 2018 ; programmer des études sur les discriminations à l'embauche et dans le déroulement des parcours professionnels.
- ▶ Publier plus systématiquement les décisions de justice en matière d'appel à la haine raciale et d'apologie de crimes contre l'humanité. Affiner la prise en compte du racisme et de l'antisémitisme dans la production statistique des ministères, notamment ceux de l'Éducation nationale et du ministre de l'Enseignement supérieur de la Recherche et de l'Innovation.
- ▶ Expérimenter un dispositif d'enquête sur le modèle de l'enquête SIVIS (Système d'information et de vigilance sur la sécurité scolaire) afin de disposer de données fiables sur l'état des lieux dans les établissements d'enseignement supérieur et de recherche.

INVESTIR DE NOUVEAUX CHAMPS DE MOBILISATION

Objectif : Renforcer les réseaux territoriaux et améliorer le dialogue avec la société civile

LES MESURES

- ▶ Développer le maillage territorial par la réalisation d'au moins **50 plans territoriaux de lutte contre le racisme, l'antisémitisme et les discriminations** avec les collectivités territoriales sur 3 ans. Créer un collège associatif permettant un dialogue régulier et structuré entre la DILCRAH, les administrations compétentes et les associations.
- ▶ Créer un réseau des villes et territoires engagés dans la lutte contre le racisme et l'antisémitisme. Ce réseau sera piloté par un collège d'élus locaux que réunira régulièrement le DILCRAH.
- ▶ Sécuriser les financements des associations engagées dans la lutte contre le racisme et l'antisémitisme par la signature de conventions d'objectifs triennales, portant notamment sur la formation.
- ▶ Encourager des actions communes entre les associations et le monde du travail (patronat, syndicats) pour lutter contre les discriminations raciales à l'embauche et dans les promotions professionnelles.
- ▶ Mettre en place une conférence des financeurs (CGET, CIPDR, DILCRAH) pour renforcer la cohérence et la lisibilité des financements publics, en particulier des lieux de mémoire et d'histoire.

Objectif : Favoriser l'orientation des victimes et l'accès aux droits par une meilleure coordination des pouvoirs publics

LES MESURES

- ▶ **Créer un portail d'information et d'aide aux victimes de haine ou de discrimination raciste et antisémite** (accès au droit, outils et ressources développées par les institutions compétentes — Intérieur, Justice, Éducation nationale, Défenseur des droits, CNCDH, Dilcrah — offre de formation, recensement et cartographie des partenaires associatifs).
- ▶ Développer des actions ciblées par une concertation des pouvoirs publics et des associations pour agir contre certains phénomènes locaux de délinquance suscités par des préjugés (ex. les atteintes aux biens envers les personnes d'origine asiatique, les actes antimusulmans, les agressions et actes illégaux contre les Roms).

Objectif : Agir pour l'égalité des ultramarins**LES MESURES**

- ▶ Sanctuariser **une enveloppe dédiée gérée par la DILCRAH et la Délégation interministérielle pour l'égalité des chances des Français d'Outre-mer (DIECFOM) dotée de 100 000€** pour soutenir des projets visant à lutter contre les préjugés et les discriminations raciales dont peuvent être victimes les Français des outre-mer.
- ▶ En lien avec le Groupement d'Intérêt Public « Mémoire de l'esclavage », donner une nouvelle dimension à la mémoire de l'esclavage en **soutenant la connaissance historique de l'esclavage, des traites et de leur abolition**. Sur cette base, créer avec les Rectorats outre-mer des programmes d'échanges croisés de jeunes entre les outre-mer, l'hexagone et les pays africains.
- ▶ Mobiliser les associations, les réseaux professionnels et le Défenseur des droits pour lutter plus efficacement contre les préjugés, les discriminations dans l'accès au logement et à la domiciliation bancaire des ultramarins.

Objectif : Impliquer le mouvement sportif à tous les niveaux**LES MESURES**

- ▶ Diffuser la **campagne de communication lancée le 15 mars 2018 contre les discriminations dans le sport** auprès des acteurs sportifs, de l'éducation populaire et du grand public.
- ▶ **Former et sensibiliser les acteurs du sport**, à partir de la rentrée sportive 2018-2019, sur la problématique du racisme et de l'antisémitisme dans le cadre de la formation « éducative et citoyenne » au bénéfice des sportifs de haut niveau et des sportifs des centres de formation professionnels (CREPS, INSEP). Organiser des sessions de sensibilisation auprès des cadres d'État sportifs affectés dans les services déconcentrés chargés des sports.
- ▶ **Nouer un partenariat avec l'Union Nationale du Sport Scolaire (UNSS)** pour développer les actions de lutte contre le racisme et l'antisémitisme dans le cadre du sport scolaire.
- ▶ Encourager les acteurs du mouvement sportif à s'engager pour relayer la campagne dans leur réseau et à inscrire dans leur projet fédéral cet axe de développement. Les travaux de l'instance nationale du supportérisme seront orientés sur la thématique de la lutte contre le racisme et l'antisémitisme pour impliquer les associations de supporters. Le fonds d'aide à la production audiovisuelle des événements sportifs sera ouvert au champ de la lutte contre les discriminations. Enfin, l'État participera à la promotion de la diffusion des outils « citoyens » créés par les fédérations sportives (exemple outil de la FFF), soutenir les projets des clubs (CNDS-Part territoriale).
- ▶ **Améliorer la connaissance des acteurs du sport pour les aider à mieux répondre face aux actes racistes et antisémites**. Mettre à jour le guide juridique sur la prévention et la lutte contre les incivilités, les violences et les discriminations dans le sport dont la dernière édition date de février 2015. Étoffer l'enquête auprès des communes et des Offices municipaux du sport sur les dérives dans le sport amateur pour renforcer la prévention et l'information dans les clubs.

Objectif : Mobiliser la culture contre le racisme et l'antisémitisme**LES MESURES**

-
- ▶ Utiliser la dynamique du double label diversité/égalité obtenu par le Ministère de la Culture pour questionner l'ensemble des pratiques du secteur culturel en matière de déconstruction des préjugés.
-
- ▶ Rendre accessibles 450 structures patrimoniales identifiées comme lieux ressources de la lutte contre le racisme et l'antisémitisme grâce au Passe-Culture.
-
- ▶ Dans le cadre de la décennie internationale pour les personnes d'ascendance africaine (2015-2024), lutter contre les pratiques dévalorisantes et promouvoir les œuvres des grands écrivains d'ascendance africaine. Mobiliser à cet effet les grands établissements publics (BNF) et le réseau des bibliothèques publiques.
-
- ▶ Dans la perspective des actions culturelles organisées à l'initiative de l'État pendant l'Olympiade culturelle (2020-2024) et le Festival olympique accompagnant les JO proprement dits, du 21 juin au 6 octobre 2024, faire de la question du racisme dans l'histoire du sport un axe des projets artistiques et culturels proposés.
-
- ▶ Développer l'accès des réfugiés primo-arrivants aux arts et à la culture et proposer des actions susceptibles de contribuer à l'évolution des regards sur les réfugiés en s'appuyant sur le rapport confié à M. Benjamin STORA.

Objectif : Renforcer la visibilité de la diversité dans la communication et les médias**LES MESURES**

-
- ▶ Poursuivre les actions menées dans le cadre de la Semaine d'éducation et d'actions contre le racisme et l'antisémitisme en partenariat avec l'audiovisuel public.
-
- ▶ Concourir au développement des modules dédiés à la lutte contre les stéréotypes racistes et antisémites dans les écoles de journalisme.
-
- ▶ Renforcer le dispositif « image de la diversité » porté par le Commissariat général à l'égalité des territoires et le Centre national du Cinéma visant à soutenir la création cinématographique et audiovisuelle promouvant la diversité.

Objectif : Renforcer la coopération internationale et européenne et les échanges de bonnes pratiques

LES MESURES

- ▶ À l'occasion du 70^e anniversaire de la Déclaration universelle des droits de l'Homme, diffuser la connaissance de ce texte fondamental dans les établissements scolaires et universitaires.
- ▶ Initier l'organisation de réunions trilatérales avec le futur délégué fédéral à l'antisémitisme en Allemagne et le directeur du programme intergouvernemental britannique de lutte contre les crimes de haine.
- ▶ Soutenir des actions associatives à l'échelle nationale et européenne en matière de lutte contre les stéréotypes dont souffrent les populations Roms et Tsiganes.

ÉVALUATION

Comme pour le plan interministériel 2015-2017 ce plan triennal fera l'objet d'une évaluation indépendante croisée de la part de la Commission Nationale Consultative des Droits de l'Homme et des missions d'inspection de l'État. Un point d'étape sera effectué 18 mois après son lancement.

Le Premier Ministre

N°6027/SG

Paris, le 17 JUILLET 2018

à

*Messieurs les ministres d'État,
Mesdames et Messieurs les ministres,
Mesdames et Messieurs les secrétaires d'État,
Mesdames et Messieurs les secrétaires
généraux des ministères,
Mesdames et Messieurs les préfets de région,
Mesdames et Messieurs les préfets de
département,
Mesdames et Messieurs les directeurs
généraux d'agences régionales de santé,
Mesdames et Messieurs les délégués
départementaux d'agences régionales de
santé,
Mesdames et Messieurs les recteurs
d'académie,
Mesdames et Messieurs les directeurs
académiques des services de l'Education
nationale*

Objet : Accueil de 15 000 collégiens de classe de troisième scolarisés dans les établissements des réseaux d'éducation prioritaire renforcée (REP +) en stage dans les administrations relevant de l'Etat et du secteur public hospitalier.

Annexes : 1. Tableau de répartition des objectifs de fiches de stages par région et département ;
2. Tableau de répartition des objectifs de fiches de stages pour les administrations centrales (contribution à l'offre en Ile-de-France) ;
3. Modèle type d'offre de stage de troisième.

Résumé :

La présente circulaire vise à préciser les modalités du déploiement de 15 000 stages dans le secteur public pour les élèves de troisième des REP+ à compter de l'année scolaire 2018-2019 sur l'ensemble du territoire national.

.../...

2.-

Le 22 mai 2018, le Président de la République a fixé l'objectif de 30 000 stages de qualité proposés aux élèves de troisième issus des quartiers prioritaires de la politique de la ville (QPV), cet objectif étant porté à parts égales par le secteur public et par le secteur privé.

Afin d'atteindre cette cible, les services de l'Etat (administrations centrales, services déconcentrés, opérateurs) et les services relevant du secteur public hospitalier (établissements publics de santé et médico-sociaux) devront être en mesure de proposer, dès l'année scolaire 2018-2019, 15 000 stages aux élèves des classes de troisième. Ces stages qui favorisent la découverte de milieux professionnels seront ouverts spécifiquement aux élèves scolarisés dans les collèges relevant des réseaux d'éducation prioritaire renforcée (REP+). Un dispositif de bourses de stages sera mis en place dès la rentrée 2018.

La présente circulaire vise à préciser les modalités de mise en œuvre de cet engagement ainsi que les objectifs à atteindre dans chaque département.

I. Les objectifs quantifiés d'accueil d'élèves de troisième des REP+

Afin de parvenir à un volume total de 15 000 stages au niveau national, des objectifs sont fixés pour chaque département, notamment en fonction du nombre d'élèves des collèges de REP + présents sur chaque territoire.

Les préfets de département, avec l'aide des délégués départementaux des agences régionales de santé et des directeurs académiques des services de l'Education nationale, devront identifier un nombre de stages au moins égal à l'objectif fixé dans l'annexe 1, pour le 1^{er} octobre au plus tard.

Au regard du nombre important de stagiaires à accueillir dans la région Ile-de-France (3 416), les secrétaires généraux des ministères sont également sollicités afin de contribuer à l'identification de 1 500 stages à Paris et dans sa proche banlieue. La répartition par ministère de ces 1 500 stages est fixée dans l'annexe 2. La remontée de ces offres de stages est également attendue pour le 1^{er} octobre au plus tard.

Les collectivités territoriales ayant engagé des politiques volontaristes d'accueil de stagiaires sont incitées à poursuivre et à renforcer l'accueil des élèves de troisième des collèges REP + dans leurs services.

II. Modalités de mise en œuvre de ces objectifs

1. Mise en place d'un référent « stage de troisième » au sein de chaque administration

Dès parution de la présente circulaire, chaque ministère désignera en son sein, selon les modalités qu'il choisira, un référent « stage de troisième » chargé du suivi de la mise en œuvre du dispositif au niveau central.

Les préfets de région et de département, les recteurs d'académie et les directeurs académiques des services de l'Education nationale, les directeurs généraux et les délégués départementaux des agences régionales de santé sont responsables du déploiement de cette politique sur le territoire au sein des administrations et établissements qui relèvent de leur champ de compétence respectif.

Ils s'assureront, avec le concours des référents ministériels, de la cohérence de l'offre de stage avec les besoins des établissements.

.../...

3.-

Les secrétaires généraux des ministères et les préfets de département indiqueront le nom du référent (par ministère ou par territoire) d'ici le 1^{er} septembre au Commissariat général à l'égalité des territoires (CGET) à l'adresse suivante : monstagedetroisieme@cget.gouv.fr.

2. Proposition par chaque administration d'offres de stage de qualité

L'objectif de ce stage, d'une durée de cinq jours, appelé « séquence d'observation » est d'offrir une première immersion dans un milieu professionnel suivant le programme d'enseignement : observation du fonctionnement d'une organisation et découverte des métiers à différents niveaux de qualification.

Ainsi, l'offre d'un stage de qualité doit permettre d'enrichir leur culture générale en leur faisant découvrir :

- un environnement différent du milieu scolaire ;
- les réalités d'une activité professionnelle, favorisant la projection dans leur avenir professionnel ;
- les compétences et le savoir-être nécessaires à l'exercice des différents métiers ;
- une expérience professionnelle pour les aider à construire leur projet d'orientation.

Il est aussi l'occasion pour les élèves d'échanger, hors du contexte familial ou scolaire, avec des acteurs des services publics sur leur parcours, leurs expériences et leurs aspirations respectives. Le stage d'observation pourra donner lieu à une visite de l'ensemble des services de la structure.

L'attention des ministères, tant au niveau central que déconcentré, ainsi que des établissements publics de l'Etat et des établissements publics de santé et médico-sociaux, est appelée sur l'organisation d'une offre de stage de qualité en termes d'accueil et de connaissances apportées.

3. Modalités pratiques d'organisation des stages

Les services de l'Etat, les opérateurs et les établissements du secteur public hospitalier pourront proposer des offres de stages individuels ou collectifs (accueil la même semaine de plusieurs stagiaires). En cas de stage collectif, il devra être indiqué le nombre d'élèves pouvant être accueillis la même semaine. Un modèle d'offre type est annexé à la présente circulaire (Cf. *annexe 3*)

Les stages pourront être proposés de début novembre à fin mars.

La même offre de stage pourra être proposée durant plusieurs semaines, de manière à la rendre accessible à des élèves de différents collèges. Une offre proposée à plusieurs dates ne sera comptabilisée qu'une seule fois.

Une convention de stage (document fourni par l'établissement scolaire et transmis par l'élève) doit être signée avant le début du stage. Les élèves demeurent sous statut scolaire durant leur période de séquence d'observation en milieu professionnel.

Les horaires de présence de l'élève ne doivent pas dépasser 7 heures par jour pendant 5 jours.

Pour toute question sur le contenu des stages ou la procédure, vous pouvez contacter le ministère de l'éducation nationale et le CGET à l'adresse suivante : monstagedetroisieme@cget.gouv.fr.

4. Dépôt des offres de stage sur le portail dédié dès la rentrée 2018

Un portail dédié (www.monstagedetroisieme.fr) sera opérationnel à compter de fin septembre 2018. Une première version devrait être activée d'ici la fin du mois de juillet afin de déposer de premières offres de stage.

.../...

4.-

Les offres de stages seront directement déposées sur ce portail par les services ou établissements employeurs.

Ce portail vise à assurer la diffusion des offres de stages du secteur public et du secteur privé auprès des 365 collèges en REP +, et à fournir une information générale sur les stages de troisième à l'attention tant des élèves, de leurs parents et des équipes éducatives que des entreprises privées et des administrations. Une foire aux questions sera notamment prévue pour guider les services d'accueil des stagiaires.

Le dépôt des offres de stage s'effectuera par l'intermédiaire d'un formulaire en ligne sans qu'il soit nécessaire de disposer d'un identifiant. Afin de faciliter la saisie sur le portail, le modèle type d'offre de stage (Cf. *Annexe 3*) devra être respecté.

5. Organisation de deux points d'étape

Sans attendre l'activation du portail dédié, il est demandé aux préfets de région et de département ainsi qu'aux secrétaires généraux des ministères de faire remonter au CGET (monstagedetroisieme@cget.gouv.fr) :

- pour le 20 août, le nombre total de stages recensés en précisant, pour le niveau départemental, la répartition entre stages au sein des administrations de l'État et du secteur public hospitalier ;
- pour le 15 septembre, un second relevé du nombre de stages recensés selon les mêmes modalités.

III. Bilan annuel de la mise en œuvre du dispositif

Les référents « stage de troisième » de chaque ministère communiqueront à la Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) chaque année en juin le nombre et la répartition par département des élèves de classe de troisième scolarisés dans un établissement REP+, accueillis en administration centrale, dans les services déconcentrés et au sein de leurs établissements publics.

La Direction générale de l'offre de soins (DGOS) centralisera chaque année en juin, à partir de juin 2019, ces mêmes informations relatives aux stages de troisième effectués dans le secteur public hospitalier.

La DGAFP, en lien étroit avec le CGET et le ministère de l'éducation nationale, établira un bilan annuel du dispositif.

Une circulaire relative aux stages dans le secteur privé vous sera prochainement adressée pour vous préciser le pilotage du dispositif.


Edouard PHILIPPE

Les définitions

En droit, une discrimination est un traitement défavorable qui doit généralement remplir **deux conditions cumulatives** : être fondé sur un critère défini par la loi (sexe, âge, handicap...) et relever d'une situation visée par la loi (accès à un emploi, un service, un logement...).

À ce jour, la loi reconnaît plus de 25 critères de discrimination. Ainsi, défavoriser une personne en raison de ses origines, son sexe, son âge, son handicap, ses opinions... est interdit par la loi et les conventions internationales auxquelles adhère la France.

Par ailleurs, une discrimination peut prendre la forme d'un harcèlement fondé sur un des critères définis par la loi.

- Une discrimination peut être directe si la décision contestée est fondée sur un de ces critères définis par la loi.
- Une discrimination peut aussi être indirecte si une règle apparemment neutre a pour effet un traitement défavorable sur des personnes à raison d'un de ces mêmes critères.

C'est la loi qui précise les situations dans lesquelles il est interdit discriminer selon les critères précédemment définis. Ces situations concernent :

- l'accès à l'emploi, la carrière, la sanction disciplinaire, le licenciement ;
- la rémunération, les avantages sociaux ;
- l'accès aux biens et services privés (logement, crédit, loisirs) ;
- l'accès aux biens et services publics (école, soins, état civil, services sociaux) ;
- l'accès à un lieu accueillant du public (boîte de nuit, préfecture, magasin, mairie) ;
- l'accès à la protection sociale ;
- l'éducation et la formation (condition d'inscription, d'admission, d'évaluation, etc.)

(Extrait <https://www.defenseurdesdroits.fr/fr/institution/competences/lutte-contre-discriminations>)

Les critères de discrimination prohibés par la loi

Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires

Art. 6

« 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 sexuelle ou identité de genre, de leur âge, de leur patronyme, de leur situation de famille, 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.

Art. 6 bis

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

Loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations

« Constitue une discrimination directe la situation dans laquelle, sur le fondement de son origine, de son sexe, de sa situation de famille, de sa grossesse, de son apparence physique, de la particulière vulnérabilité résultant de sa situation économique, apparente ou connue de

son auteur, de son patronyme, de son lieu de résidence ou de sa domiciliation bancaire, de son état de santé, de sa perte d'autonomie, de son handicap, de ses caractéristiques génétiques, de ses mœurs, de son orientation sexuelle, de son identité de genre, de son âge, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales, de sa capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, une prétendue race ou une religion déterminée, une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne l'aura été dans une situation comparable. »

Code pénal

Article 225-1

« Constitue une discrimination toute distinction opérée entre les personnes physiques sur le fondement de leur origine, de leur sexe, de leur situation de famille, de leur grossesse, de leur apparence physique, de la particulière vulnérabilité résultant de leur situation économique, apparente ou connue de son auteur, de leur patronyme, de leur lieu de résidence, de leur état de santé, de leur perte d'autonomie, de leur handicap, de leurs caractéristiques génétiques, de leurs mœurs, de leur orientation sexuelle, de leur identité de genre, de leur âge, de leurs opinions politiques, de leurs activités syndicales, de leur capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français, de leur appartenance ou de leur non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une Nation, une prétendue race ou une religion déterminée. »

Article 225-1-1

« Constitue une discrimination toute distinction opérée entre les personnes parce qu'elles ont subi ou refusé de subir des faits de harcèlement sexuel tels que définis à l'article 222-33 ou témoigné de tels faits, y compris, dans le cas mentionné au I du même article, si les propos ou comportements n'ont pas été répétés. »

Article 225-1-2

« Constitue une discrimination toute distinction opérée entre les personnes parce qu'elles ont subi ou refusé de subir des faits de bizutage définis à l'article 225-16-1 ou témoigné de tels faits. »

Code du travail

Article L1132-1

« Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, telle que définie à l'article 1er de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations, notamment en matière de rémunération, au sens de l'article L. 3221-3, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de son orientation sexuelle, de son identité de genre, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de la particulière vulnérabilité résultant de sa situation économique, apparente ou connue de son auteur, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une prétendue race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son nom de famille, de son lieu de résidence ou de sa domiciliation bancaire, ou en raison de son état de santé, de sa perte d'autonomie ou de son handicap, de sa capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français. »

Rapport relatif à la lutte contre les discriminations et la prise en compte de la diversité de la société française dans la fonction publique édition 2018

Cette première édition du *Rapport biennal relatif à la lutte contre les discriminations et à la prise en compte de la diversité de la société française dans la fonction publique*, prévu par la loi n° 2017-86 du 27 janvier 2017 relative à l'égalité et à la citoyenneté, a été conçu comme un exercice de transparence. La première partie présente les différentes politiques publiques de ressources humaines, qui participent à la lutte contre les discriminations et favorisent la diversité, des retours d'expérience provenant des trois versants de la fonction publique et des éléments statistiques issus du *Rapport annuel sur l'état de la fonction publique* et du *Rapport de gestion du Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique*. La seconde partie est constituée de la contribution du Défenseur des droits, qui présente son analyse de la nature et des mécanismes de discrimination dans la fonction publique, ainsi que ses recommandations.

Outil de connaissance, ce rapport a pour vocation de partager les politiques et pratiques, d'éclairer les décisions et les engagements des acteurs concernés dans l'ensemble de la fonction publique.

RAPPORT ANNUEL

Le *Rapport annuel sur l'état de la fonction publique* présente, dans la partie « Politiques et pratiques de ressources humaines », les grands axes de gestion des ressources humaines et, dans la partie statistique « Faits et chiffres », un bilan social de la fonction publique, dont sont issues les brochures « Chiffres-clés » et « Tableau de synthèse ».

OUTILS DE LA GRH

Destinée en priorité aux gestionnaires des ressources humaines, cette collection regroupe de nombreux outils d'aide au pilotage utilisés au quotidien par les services RH. Le Répertoire interministériel des métiers de l'État (Rime), le Dictionnaire des compétences, des guides ponctuels, le kit « Démarches, outils et acteurs de la mobilité » à titre d'exemples, en font ainsi partie.

POLITIQUES D'EMPLOI PUBLIC

Les publications regroupées au sein de cette collection traitent tous les thèmes rattachés à la gestion prévisionnelle des ressources humaines, de la gestion des connaissances à celles des compétences. Elle propose également les protocoles d'accord issus des négociations avec les organisations syndicales représentatives de la fonction publique.

LES ESSENTIELS

Cette collection - destinée à un large public - rassemble sous forme de fiches ou de livrets pédagogiques, les informations concernant le recrutement, les concours, les carrières, la formation et, au sens large, tous les aspects du parcours professionnel des agents de la fonction publique.

STATISTIQUES ET RECHERCHE SUR LA FP

Cette collection est déclinée en quatre sous-collections, destinées aux décideurs, gestionnaires, statisticiens et chercheurs : « Stats rapides » présente des indicateurs et premiers résultats ; « Point Stat » livre une analyse synthétique des résultats d'enquêtes et d'études statistiques en quelques pages ; « Documents et méthodes » propose des points d'étape sur des travaux de recherche et de méthodologie ; « Études, recherche et débats » présente des analyses approfondies, aussi bien quantitatives que qualitatives.

REPÈRES DGAFF

Cette collection regroupe tous les documents, à usage interne ou externe, qui présentent et visent à faire connaître la DGAFF et ses missions.