



OUVERT
A TOUS



SUIVI DE LA CHARTE POUR LA PROMOTION DE L'EGALITE DANS LA FONCTION PUBLIQUE

Conseil supérieur de la fonction publique de l'Etat
du 24 janvier 2011



SOMMAIRE

SYNTHESE GENERALE

Fiche 1	2
Bilan sur le suivi de la charte pour la promotion de l'égalité dans la fonction publique du 2 décembre 2008	

BILAN DETAILLE

Fiche 2	6
L'égalité dans l'accès aux métiers et aux emplois de la fonction publique de l'Etat	
Fiche 3	9
L'égalité à l'étape de sélection.....	
Fiche 4	13
L'égalité dans le déroulement de carrière.....	
Fiche 5	16
L'égalité dans l'accès à la formation.....	
Fiche 6	19
Sensibiliser l'encadrement et les agents à l'égalité et à la prévention des discriminations.....	
Fiche 7	21
Repérer et analyser les situations de discriminations : le rôle des diagnostics et études	

ZOOMS

Fiche 8	24
ZOOM : Garantir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique de l'Etat.....	
Fiche 9 :	34
ZOOM sur les dispositifs de prévention et d'écoute.....	

ANNEXES.....38

Charte pour la promotion de l'égalité dans la Fonction publique du 2 décembre 2008	
Questionnaire HALDE-DGAFP (2010) relatif à la déclinaison de la Charte	

Fiche 1

BILAN SUR LE SUIVI DE LA CHARTE POUR LA PROMOTION DE L'EGALITE DANS LA FONCTION PUBLIQUE DU 2 DECEMBRE 2008

La Fonction publique, comme d'autres sphères de la société, est traversée par des enjeux de diversité, de prévention des discriminations et de promotion de l'égalité. Ces enjeux et préoccupations sont largement impulsés et encadrés par des dispositifs législatifs issus du droit communautaire. La loi du 16 novembre 2001 a élargi la liste des critères de discrimination prohibés par la loi. L'article 6 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires prévoit désormais qu' *« 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, de leur âge, de leur patronyme, de leur état de santé, de leur apparence physique, de leur handicap ou de leur appartenance ou non appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie ou une race »*.

En 2010, 33% des réclamations reçues à la HALDE dans le domaine de l'emploi, concernent l'emploi public (soit 1832 saisines). Sur ce total, 86% de ces réclamations concernent le déroulement de carrière (soit 1581 saisines), contre 14% sur l'accès à l'emploi public (251 saisines)¹.

Agir en faveur de l'égalité et de la prévention des discriminations, c'est agir dans le sens des valeurs portées par la Fonction publique.

Pour la deuxième année consécutive, la HALDE a souhaité interroger les administrations de l'Etat pour établir un suivi de la mise en œuvre de la Charte pour la promotion de l'égalité dans la Fonction publique signée le 2 décembre 2008. Deux nouveaux sujets ont été introduits en 2010 :

- la mise en œuvre des dispositifs d'écoute et de prévention ;
- l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans le déroulement de carrière.

Bilan en chiffres des réponses 2010 :

- **Seize administrations ont actualisé leurs réponses en 2010** dont une nouvelle – la Caisse des dépôts et consignations (quinze en 2009) :
- Affaires étrangères,
 - Agriculture,
 - Culture,
 - Défense,
 - Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFFP),
 - Economie et finances,
 - Ecologie et développement durable,
 - Education nationale,
 - Intérieur (dont secrétariat général, direction générale de la gendarmerie nationale, direction générale de la police nationale),
 - Justice,
 - Santé et sports,
 - Services du Premier Ministre,
 - Travail,
 - Caisse des dépôts et consignations (CDC),
 - Institut nationale d'études démographiques (INED),
 - Institut national de la santé et de la recherche médicale (INSERM).

¹ Etat des réclamations reçues à la Direction des Affaires Juridiques en novembre 2010.

Principales tendances 2010 :

Les réponses de 2010 confirment les tendances observées en 2009. **La dynamique interministérielle enclenchée en matière d'accès à l'offre et aux métiers de l'emploi public se poursuit, avec cette année :**

- la création d'un site sur les concours et le recrutement dans la Fonction publique, SCORE (www.concours.fonction-publique.gouv.fr),
- et la mise en ligne d'offres de stages (niveau master ou plus, niveau licence ou plus, niveau inférieur à la licence) sur le site de la bourse interministérielle de l'emploi public (www.biep.gouv.fr).

Certains ministères se sont bien appropriés les enjeux de la Charte et des initiatives concrètes se poursuivent en 2010, notamment :

- la professionnalisation des épreuves de concours et la reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle (312 corps et voies modifiées - concours externe, interne, 3^{ème} concours, examen professionnel).
- le développement progressif des Classes Préparatoires Intégrées (une vingtaine fin 2010)
- la formation des jurys et commissions de sélection aux enjeux de prévention des discriminations (développée par quatorze administrations contre douze en 2009).

De nouvelles pratiques ont également vu le jour de façon plus ponctuelle. Par exemple, la Gendarmerie nationale au sein du ministère de l'intérieur souhaite s'inspirer de la démarche Sciences Po pour signer des conventions avec des établissements du secondaire et faciliter la préparation des concours des jeunes motivés par une carrière dans la gendarmerie.

Les ministères économique et financier se sont intéressés au recrutement des vacataires d'été et ont lancé une démarche visant à objectiver et rendre plus transparent les modalités de recrutement de ce personnel saisonnier.

Concernant les deux zooms de 2010 :

En matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, les administrations de l'Etat indiquent des actions dans les domaines suivants :

- Parité dans les jurys de concours et les instances administratives (développées par dix administrations contre sept en 2009).
- Conciliation vie privée/familiale et professionnelle : le ministère des affaires étrangères et européennes a, par exemple, mis en place des mesures pour permettre aux agents de mieux s'organiser et d'optimiser leur temps de travail : guide en ligne, charte sur le bon usage des messageries professionnelles, installation de crèches, possibilité d'une connexion à la messagerie sécurisée et à distance lors des difficultés ponctuelles liées par exemple à la garde d'enfants malades.
- Accès à l'encadrement supérieur :

Quelques exemples :

- Neutralisation des périodes de congés dans les évaluations et l'attribution des régimes indemnitaires : Caisse des dépôts et consignations,
- Réalisation d'une enquête pour comprendre les inégalités entre les femmes et les hommes dans l'accès à la formation : ministère des affaires étrangères,
- Mise en place de distinctions honorifiques afin d'encourager les parcours de femmes : ministère du développement durable.

Certaines de ces actions s'inscrivent dans le cadre des plans d'actions interministériels en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes. Quatre administrations ayant répondu en 2010 indiquent mettre en place ces plans d'actions : développement durable, économie et finances, intérieur et CDC.

En matière de dispositifs de prévention et d'écoute, des efforts sont notés cette année puisque cinq administrations ont mis en place ou envisagent de mettre en place cette initiative recommandée par la HALDE : économie et finances, culture, justice, développement durable et l'INED. Ces dispositifs, qui peuvent avoir un périmètre plus large que les discriminations ou le harcèlement discriminatoire, ont vocation à identifier et traiter les situations de discriminations.

En revanche, les administrations de l'Etat ont peu répondu sur certains aspects de l'emploi public qui méritent donc une attention particulière :

- le bilan des procédures de recrutement. En 2010, onze ministères déclarent utiliser une grille d'évaluation pour les entretiens, sur la base de critères définis au regard des postes à pourvoir. Des efforts restent à mener en matière de dispositifs de suivi des candidatures et de bilan des procédures de recrutement. Trois administrations indiquent mener cette démarche de suivi et d'évaluation : le ministère de la défense et le ministère de l'intérieur en 2009 et les ministères économique et financier en 2010.
- les garanties de transparence, d'objectivité et de traçabilité dans l'attribution des primes, l'avancement, la mobilité et la promotion au choix. Si douze administrations disent s'assurer qu'aucun motif de discrimination ne puisse être pris en compte dans les procédures d'évaluation et de reconnaissance de la valeur professionnelle des agents, ainsi que dans les décisions qui en découlent (11 en 2009), très peu d'entre elles en précisent les modalités.
- la formation de l'encadrement. Onze administrations encouragent la formation des évaluateurs et/ou les sensibilisent aux préjugés, aux stéréotypes et aux risques de discrimination (10 en 2009). Les ministères économique et financier ont réalisé un guide d'aide à la décision à l'attention de l'ensemble du personnel encadrant. Cette pratique mérite d'être élargie à d'autres ministères.
- la situation des agents contractuels et non titulaires.

En matière de politique globale de prévention des discriminations et de promotion de l'égalité, deux autres sujets sont également très peu renseignés :

- la réalisation de diagnostics et d'études. Si une volonté est manifestée pour avancer sur l'égalité, le terrain des études et diagnostics est peu investi alors qu'il est nécessaire pour identifier les écarts à situation comparable qui peuvent être liés à des pratiques managériales ou au fonctionnement propre à l'administration.
- Dans le cadre de la loi n°2010-751 du 5 juillet 2010 relative à la rénovation du dialogue social, une nouvelle instance consultative commune aux trois fonctions publiques - le conseil commun de la Fonction publique - est envisagée. Cette instance comprendra, notamment, une commission spécialisée pour l'examen des questions relatives aux valeurs et à l'égalité des chances dans la Fonction publique. Si cette étape constitue une véritable avancée dans la mise en œuvre des accords de Bercy, les administrations apportent encore peu d'informations sur les modalités d'implication des partenaires sociaux dans la prévention des discriminations.

Annexe
Effectifs des administrations au 31 décembre 2008

Ministères	Effectifs
Affaires étrangères et européennes	18 888
Agriculture et pêche	32 438
Budget, comptes publics et Fonction publique	158 777
Economie, finances et emploi	18 189
Culture et communication	11 681
Défense	415 162
Ecologie et développement durable	84 499
Education nationale	909 579
Enseignement supérieur et recherche	147 654
Immigration, intégration, identité nationale et codéveloppement	625
Intérieur, outre-mer et collectivités territoriales	187 794
Justice	76 730
Santé, jeunesse et sports	7 440
Travail, relations sociales et solidarité	26 950
Services du Premier ministre	9 002
Total	2 105 408

NB : La DGAFP compte un effectif de 138 agents.

Note : l'appellation des ministères renvoie à la nomenclature d'exécution de la loi de finances initiale de l'année.

Autres entités	Effectifs
Caisse des dépôts et consignations	6 324
INED	222
INSERM	7 058
Total	13 604

Source : DGAFP, rapport annuel sur l'état de la Fonction publique. Faits et chiffres 2009 -2010.

Fiche 2

L'EGALITE DANS L'ACCES AUX METIERS ET AUX EMPLOIS DE LA FONCTION PUBLIQUE DE L'ETAT

La Charte pour la promotion de l'égalité dans la Fonction publique recommande dans son titre I d' «*Agir en amont du recrutement pour promouvoir l'égal accès de tous aux emplois publics* ».

Plusieurs actions sont recommandées :

- la communication sur les métiers et les recrutements ;
- l'accompagnement personnalisé des candidats aux concours ;
- une plus grande ouverture dans l'accès aux emplois publics.

I- La communication sur les métiers et les recrutements

Douze administrations de l'Etat disent développer des actions de communication sur les métiers et sur le recrutement dans la Fonction publique (11 en 2010).

Les actions de communication permettent d'améliorer l'accès à l'information sur les métiers de la Fonction publique de l'Etat. Elles permettent également d'informer plus largement sur les offres en matière de concours et postes vacants.

La Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique a mis en ligne **une bourse interministérielle de l'emploi public en juin 2008, à l'adresse www.biep.gouv.fr**. Tous les postes vacants au sein des services de l'Etat à l'échelle nationale sont publiés sur ce site. Ils sont ouverts aux agents des trois fonctions publiques ainsi qu'aux personnes handicapées qui postulent pour un recrutement par contrat donnant vocation à titularisation. En janvier 2010, plus de 2,8 millions de personnes ont consulté ce site. En moyenne, plus de 1000 annonces sont mises en ligne. Depuis quelques mois, des offres de stages sont également en ligne pour trois niveaux de formation : master ou plus, licence ou plus, inférieur à la licence.

Un nouveau site a été créé, en mai 2010, par la DGAFP : **SCORE, site des concours et recrutements de l'Etat**. Le site met en ligne des offres de recrutement, par concours ou sans concours proposées par la Fonction publique de l'Etat. Il fournit également des informations sur la préparation des concours, les différentes écoles de formation (écoles ministérielles, classes préparatoires intégrées, organismes de formation à caractère interministériel, réseau des écoles de service public (RESP) et répertoires des métiers des trois fonctions publiques.

En complément de ces dispositifs d'ampleur nationale, les administrations mettent en place d'autres actions afin d'élargir l'information au plus grand nombre : interventions en milieu scolaire – notamment auprès des jeunes issus de milieux défavorisés à l'instar du ministère des affaires étrangères et européennes, campagnes de recrutement, encarts dans la presse « grand public », bannières et slogans sur les sites des administrations, journées portes ouvertes, participation à des salons de l'emploi comme le salon de l'emploi public, le Paris de la diversité, le Paris de l'emploi, le salon des jeunes diplômés, publication dans l'annuaire de la diversité issu de la Charte de la Diversité, supports de communication visant à refléter la diversité au sein de l'administration...

Des efforts sont également réalisés pour faire connaître les modalités de recrutement spécifiques qui existent pour les personnes handicapées ainsi que d'autres voies de recrutements aménagées, à l'instar des PACTE et des recrutements sans concours.

II- L'accompagnement personnalisé des candidats aux concours

Des soutiens spécifiques à la préparation aux concours et examens s'organisent pour aider les candidats attirés par les métiers de la Fonction publique de l'Etat. **Douze administrations déclarent mettre en place ces dispositifs (10 en 2009).**

La police nationale a mis en place une « voie d'accès professionnelle » pour l'accès interne au corps des officiers et à celui de commissaire.

La sélection des candidats pouvant bénéficier d'aides se fait sur la base des critères socio-économiques ainsi que sur la qualité des études.

Les Classes Préparatoires Intégrées (CPI) sont également un exemple de mesures mises en place pour préparer et accompagner les candidats aux concours externes (3^{ème} concours) et qui ont vocation à se développer.

Les Classes Préparatoires Intégrées, créées en 2005 au sein des écoles de police (Ecole nationale supérieure de la police, Ecole nationale supérieure des officiers de police), puis en 2008 au sein des quatre écoles du ministère de la justice (Ecole nationale de la magistrature, Ecole nationale de l'administration pénitentiaire, Ecole nationale du greffe et Ecole nationale de la protection judiciaire de la jeunesse), ces classes ont pris un nouvel essor en 2009. Elles ont pour objet d'apporter une aide pédagogique renforcée, un soutien financier et matériel (possibilité de bénéficier d'une aide financière via les allocations pour la diversité dans la Fonction publique et de facilités de logement) à des jeunes de conditions modestes. Ce dispositif, doté d'un objectif de réussite, a vocation à accueillir un effectif d'au moins 30% des postes offerts au concours externe préparé.

Les élèves sont sélectionnés sur les critères de motivation, de ressources (propres et celles des parents), de qualité des études ainsi qu'au regard des conditions familiales, géographiques et matérielles dans lesquelles elles se sont déroulées.

Les CPI poursuivent leur développement. Après l'Ecole Nationale d'Administration (ENA), les Instituts Régionaux d'Administration (IRA), les écoles des finances (Trésor, impôts, douanes, concurrence, consommation et répression des fraudes), l'Ecole des Hautes Etudes de Santé Publique (EHESP), l'Institut National du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (INTEFP), de nouvelles classes ont été créées en 2010 : pour la préparation de concours A dans le cadre du dispositif « réussite finances », à l'Institut National du Patrimoine (INP) en vue de la préparation au concours externe de conservateurs du patrimoine et au sein de la gendarmerie nationale, pour le concours universitaire d'accès à l'Ecole des Officiers de Gendarmerie Nationale (EOGN). L'allocation pour la diversité a, par ailleurs, été augmentée en 2010. Aujourd'hui, plus d'une vingtaine d'écoles de fonctionnaires se sont engagées dans cette démarche.

D'autres initiatives existent bien que ponctuelles et consistent principalement **en la formalisation de partenariats avec des établissements secondaires pour préparer les jeunes aux concours.** La démarche s'inspire des conventions d'éducation prioritaire de Sciences Po qui propose une voie de recrutement sélective destinée aux élèves méritants, scolarisés dans des établissements en Zone d'Education Prioritaire, partenaires de l'établissement.

La **gendarmerie nationale** souhaite s'inspirer de la démarche des conventions éducation prioritaire à l'initiative de Science Po pour faciliter la préparation des concours de la gendarmerie nationale. Des premiers contacts ont été établis avec Sciences Po Paris pour étudier les conditions d'une approche, dès le lycée, des jeunes qui seraient attirés par une carrière d'officier de gendarmerie. La technique du « tutorat » est également utilisée dans le cadre d'un partenariat entre l'EOGN et les lycées de Melun (77) afin d'encourager une quinzaine de lycéens à la poursuite d'études supérieures, notamment dans de grandes écoles.

III- Une plus grande ouverture dans l'accès aux emplois publics

La révision générale du contenu des concours et les nouvelles épreuves de reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle (RAEP) ainsi que la suppression de la limite d'âge contribuent à une plus grande diversité du recrutement dans la Fonction publique.

En 2010, 312 corps et voies de recrutement ont été modifiés dans le cadre de la professionnalisation des concours et de la reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle.

La HALDE rappelle dans ses délibérations que le critère d'âge ne saurait être retenu pour écarter une candidature. En outre, elle recommande que seuls les critères identifiés comme nécessaires et justifiés pour l'exercice du service doivent être retenus pour sélectionner les candidats à l'entrée des concours.

Un **arrêté interministériel du 2 août 2010**, portant sur les conditions d'aptitudes physiques, va dans le sens des recommandations de la HALDE : il **supprime les critères de taille pour entrer dans la Fonction publique au sein de la police, des douanes et de l'administration pénitentiaire**. Ainsi les concours d'entrée dans les catégories actives de la Police nationale ne sont plus réservés aux seuls candidats dont la taille dépasse 1m60. L'aptitude au port et à l'usage d'armes sont des exemples de critères objectifs retenus pour les candidats aux catégories actives de la Police nationale.

S'agissant plus particulièrement de l'Outre-Mer, **la circulaire du 23 juillet 2010 relative à la mise en œuvre des décisions du Comité interministériel à l'Outre-Mer (CIOM)** a pour objectif de favoriser une Fonction publique plus représentative du bassin de vie qu'elle administre et d'améliorer l'accès des ultramarins aux emplois de responsabilité : elle **recense un certain nombre de mesures** comme l'augmentation du nombre d'allocations pour la diversité, l'accès aux CPI, l'élargissement des possibilités de mobilité au sein des DOM notamment pour les catégories B et C, le développement de la diversité des recrutements dans les emplois de catégorie A et A+ avec notamment l'élargissement du vivier de cadres A pour l'accès aux emplois de plus haute responsabilité.

La politique d'accueil des stagiaires (étudiants, lycées, collégiens) et des emplois saisonniers

L'application des principes d'information, d'accompagnement et d'ouverture en tant que levier de l'égalité des chances devient un enjeu particulièrement intéressant pour le recrutement des stagiaires et des emplois saisonniers. Stages et emplois saisonniers sont souvent les premières expériences professionnelles des jeunes, jouant ainsi un rôle déterminant dans la suite de leur parcours professionnel. Les offres de stages au sein de la Fonction publique de l'Etat, dès le niveau licence, sont désormais diffusées sur le site de la Bourse Interministérielle de l'Emploi Public.

Le décret n°2009-885 du 21 juillet 2009 ainsi que la circulaire du 23 juillet 2009 précisent les modalités d'accueil des étudiants de l'enseignement supérieur en stage dans les administrations et les établissements publics de l'Etat ne présentant pas un caractère industriel et commercial.

La circulaire du 2 novembre 2010 organise les modalités d'accueil des élèves de l'enseignement secondaire effectuant un stage ou une période de formation en milieu professionnel dans la Fonction publique de l'Etat et ses établissements publics de l'Etat ne présentant pas un caractère industriel et commercial. Chaque administration est invitée à se rapprocher de l'académie dans le ressort de laquelle elle se situe pour alimenter la banque de stages correspondante.

Fiche 3

L'EGALITE A L'ETAPE DE SELECTION

La Charte pour la promotion de l'égalité dans la Fonction publique recommande dans son titre II de « *Veiller aux conditions de recrutement pour répondre aux besoins sans discriminer* ».

Plusieurs actions sont recommandées :

- l'utilisation de supports d'évaluation pour objectiver les décisions et mieux rendre compte ;
- une réflexion sur les profils de postes en fonction des compétences exigées ;
- la formation des membres des comités et commissions de sélection.

I- L'utilisation de supports d'évaluation pour objectiver les décisions et mieux rendre compte

Afin de garantir l'égalité de traitement dans la phase de sélection, qu'il s'agisse d'un recrutement par concours ou par voie contractuelle, le recours à des supports tels que les grilles d'évaluation, les tests de mise en situation professionnelle ou encore la rédaction de rapports faisant état des résultats sont autant de modalités venant justifier la décision finale retenue. Ces pratiques sont peu présentées par les administrations interrogées.

Afin de respecter les principes d'objectivation, de transparence et de traçabilité, les décisions prises à l'issue de chaque étape de sélection doivent pouvoir être expliquées aux candidats qui en font la demande.

Trois administrations ont actualisé cette rubrique en 2010 : le ministère de la Justice, le ministère du Budget et l'INED (11 en 2009).

Les **grilles d'évaluation** sont habituellement conçues par les membres du jury et de comités de sélection sur des critères correspondant aux profils de postes à pourvoir. A l'issue des entretiens, les grilles d'évaluations renseignées donnent lieu à la rédaction et à la publication de rapports, témoignant ainsi de l'objectivité, de la transparence et de la traçabilité des décisions prises. Chaque candidat peut ainsi mieux appréhender et comprendre la décision finale du jury au regard des commentaires et appréciations relatifs aux résultats des épreuves. Cette démarche contribue également à aider le candidat à poursuivre ses efforts en mettant l'accent sur tel ou tel domaine de savoir ou point de compétence.

Le respect des principes d'objectivation, de transparence et de traçabilité vaut également pour les recrutements de **stagiaires et contractuels saisonniers**.

Suite à plusieurs réclamations relatives à des pratiques d'employeurs visant à réserver des stages et des emplois saisonniers aux enfants du personnel, la HALDE a émis une recommandation générale. Dans la délibération 2006-135 du 22 mai 2006, elle recommande aux employeurs publics et privés d'objectiver leurs recrutements de stagiaires et contractuels saisonniers. Elle préconise, notamment d'élargir la diffusion des annonces de recrutement de stagiaires et d'auxiliaires de vacances, de veiller à l'adéquation entre le profil exigé du candidat et les compétences objectives nécessaires au poste de stage ou d'emploi saisonnier proposé, de sensibiliser et former l'ensemble des personnes impliquées dans ces recrutements.

Les ministères économique et financier ont mis en place une démarche d'objectivation des critères de recrutement des vacataires d'été. Une attention particulière est portée à l'introduction de critères sociaux.

Quand les décalages horaires créent une rupture d'égalité dans la notation...

La HALDE a eu à se prononcer suite à une réclamation portant sur les modalités de participation des ultramarins aux concours de la Fonction publique. La HALDE recommande d'assurer des conditions d'accès équitable aux postulants aux concours de recrutement de la Fonction publique. Une circulaire de la DGAFP du 23 juillet 2010 va dans le sens des préconisations de la HALDE et vise à renforcer la continuité territoriale dans le domaine des concours administratifs.

II- Une réflexion sur les profils de postes en fonction des compétences exigées

La Charte pour l'Egalité recommande de réexaminer le contenu des concours par une étude attentive de la définition des programmes et de la nature des épreuves afin de sélectionner les candidats en fonction de leurs compétences en rapport avec les emplois à pourvoir et non de leurs seules connaissances. **Quinze administrations de l'Etat (100%) déclarent s'inscrire dans cette démarche. L'ensemble des administrations ayant répondu en 2010 déclarent faciliter la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) et déployer de nouvelles voies d'accès comme la Reconnaissance des Acquis de l'Expérience Professionnelle (RAEP).**

Afin de mieux faire connaître les métiers des agents de l'Etat, de mieux évaluer les besoins en personnel dans le cadre de la gestion prévisionnelle (GPEEC) et de favoriser la mobilité, le répertoire interministériel des métiers de l'Etat, publié en 2006, est en cours de refonte pour une publication fin novembre 2010.

Parallèlement à la révision générale des contenus des concours, les ministères ont élaboré leur propre répertoire des métiers. Cette démarche va dans le sens de l'objectivation des pratiques de gestion des ressources humaines puisqu'elle oblige les administrations à réfléchir sur les métiers existants, à identifier les fonctions inhérentes à chacun d'eux, les compétences exigées, les passerelles possibles et les possibilités d'évolution dans la carrière. La définition d'un répertoire de métiers contribue donc à formaliser des profils de postes pour les recrutements.

L'approche par les compétences est née dans les années 80 d'une réflexion sur les modalités de définition des fiches de postes au regard d'un besoin identifié. Dans la Fonction publique, la démarche de réorganisation de l'Etat dès 2002 et l'introduction de la gestion prévisionnelle des emplois et compétences accélèrent l'appropriation de cette notion dans les différentes administrations. En introduisant des indicateurs concrets, fiables et mesurables, l'approche par les compétences répond à une nécessité de non discrimination puisqu'elle contraint chaque responsable à justifier de façon objective une décision en termes d'avancement, de promotion, de mobilité ou encore de formation.

Afin de compléter cette démarche, la DGAFP élabore actuellement un dictionnaire des compétences appliqué à la Fonction publique de l'Etat, qui sera publié au printemps 2011. Il existe des pratiques similaires à l'échelle des ministères.

Le ministère de l'intérieur a, par exemple, publié en mai 2008 un dictionnaire des compétences qui sert de base dans le cadre de l'élaboration des fiches de poste. Il est également utilisé pour formaliser la grille d'évaluation qui sert de support aux entretiens professionnels. Le dictionnaire comprend un jeu de fiches de compétences pour chacun des emplois-type identifiés dans le répertoire des métiers interne au ministère.

Chaque fiche présente **trois types de compétences** (« connaissances techniques », « savoir-faire » et « savoir-être ») et quatre **niveaux de technicité ou de compétences** (« initié », « pratique »,

« maîtrise » et « expert »). Chaque niveau de compétence présente de façon précise les tâches qu'il convient d'être capable d'exercer.

Exemples de compétences référencées dans le dictionnaire :

- Connaissances techniques : budgétaires et comptables, informatique/bureautique, juridiques, connaître l'environnement professionnel.
- Savoir être : avoir le sens des relations humaines, savoir accueillir, s'adapter, s'exprimer oralement, communiquer.
- Savoir faire : appliquer la réglementation, travailler en équipe, avoir l'esprit de synthèse, analyser, manager, négocier, rédiger, gérer un projet, s'organiser.

(Sources : *Bonnes pratiques de la gestion des ressources humaines, édition 2008, pages 18 à 20*)

Les **compétences techniques** sont aisément mesurables et relèvent du périmètre direct du ou des supérieurs hiérarchiques. Le **savoir-être** et le **savoir-faire** sont intimement liés aux traits de personnalité, à la motivation mais aussi à l'expérience. L'expérimentation, le tutorat sont des initiatives qui peuvent aider l'agent à améliorer son niveau dans ces deux catégories de compétence d'ordre plus comportemental.

III- La formation des membres des comités et commissions de sélection

Cette action est aujourd'hui largement répandue pour garantir l'égalité de traitement dans la phase de sélection. **Quatorze administrations disent avoir généralisé la formation des jurys, des membres des comités et commissions de sélection afin qu'ils choisissent les candidats en fonction de leurs capacités et des besoins de l'administration (12 en 2009).**

Dans le cadre de la Reconnaissance des Acquis de l'Expérience Professionnelle (RAEP), les membres du jury et des comités de sélection doivent bénéficier de formations obligatoires sur la conduite des entretiens et l'usage des techniques de l'évaluation... Un exemple : pour les concours des IRA, les jurys sont formés à l'évaluation des compétences comportementales.

Pour conduire ces formations, les administrations s'appuient sur leurs ressources internes (exemple : l'université de la Caisse des Dépôts et Consignations) ou ont recours à des prestataires privés. Des outils méthodologiques sont remis aux participants afin de les aider à objectiver leurs choix en matière de sélection du candidat : guide d'entretien, grille d'évaluation, etc...

Les actions de professionnalisation des membres de jury et comités de sélection sont particulièrement efficaces lorsqu'elles sont réitérées lors des réunions d'ouverture des épreuves orales des concours. C'est l'approche utilisée par le ministère du développement durable qui a, par ailleurs, mené des actions plus ciblées en direction des présidents de jury.

Au **ministère du développement durable**, la professionnalisation des jurys est effective depuis de nombreuses années. Le nombre de journées de professionnalisation des membres du jury a augmenté de 60 % entre 2008 et 2009.

Cette formation est animée par un prestataire extérieur et se déroule en règle générale sur ½, voire 1 journée quelques jours avant les épreuves orales ou juste avant le début de celles-ci. Elle consiste en une préparation aux épreuves orales afin que les membres des jurys s'approprient les différentes techniques d'interrogation des candidats, le but étant bien entendu de parvenir au recrutement le plus objectif possible des « meilleurs » candidats, au regard de leurs parcours et expériences, en adéquation avec les fonctions futures qu'ils sont amenés à assurer. La professionnalisation est régulièrement proposée aux membres de jurys et est vivement conseillée pour les nouveaux membres.

En 2010, deux innovations ont été mises en place :

- d' une part, l'organisation d'un séminaire à destination exclusive des présidents de jurys afin de rappeler leurs rôles et obligations et d'harmoniser l'ensemble des pratiques de recrutement. Leurs réflexions déboucheront sur un guide des bonnes pratiques. Ce séminaire s'est déroulé le 2 février dernier. Il sera décliné par la suite au niveau des présidents de jurys en services déconcentrés ;

- d'autre part, la professionnalisation telle qu'elle existe jusqu'à maintenant sera remplacée par des sessions communes et générales de professionnalisation des membres de jurys pour les oraux, en inter-filières, plus particulièrement pour les nouveaux membres de jurys, mais avec la participation des «anciens» afin de faire partager les retours d'expérience.

Le contenu de ces formations rappelle par exemple le cadre juridique, les enjeux de la diversité et de l'égalité au sein de la Fonction publique, les règles de déontologie ainsi que l'importance des stéréotypes pouvant interférer dans les décisions. **Quatorze ministères disent sensibiliser les jurys et les membres des comités et commissions de sélection aux préjugés, aux stéréotypes et aux risques de discrimination (12 en 2009).**

La composition diversifiée du jury ou comité de sélection est également un atout pour garantir les conditions d'un recrutement sans discrimination. **Dix administrations disent tendre vers une composition diversifiée du jury ou comité de sélection : notamment vers la parité (7 en 2009).**

Dès 2008, **le ministre de l'intérieur** a donné pour instruction générale de respecter la parité femmes-hommes dans les jurys de concours et de procéder à une présidence alternée de ces jurys. En avril 2010, le directeur général de la police nationale a envoyé à tous les présidents et membres des jurys de concours un guide pratique rappelant, notamment, toutes les obligations relatives à l'égalité des chances et à la non-discrimination.

Fiche 4

L'EGALITE DANS LE DEROULEMENT DE CARRIERE

La Charte pour la promotion de l'égalité dans la Fonction publique recommande dans son titre III de « *Rénover les parcours professionnels des agents et garantir l'égalité de traitement dans tous les actes de gestion* ».

Douze administrations (11 en 2009) disent s'assurer qu'aucun motif de discrimination (directe ou indirecte) ne puisse être pris en compte dans les procédures d'évaluation et de reconnaissance de la valeur professionnelle des agents, ainsi que dans les décisions qui en découlent pour leur carrière.

EVALUATION

L'évaluation des agents doit être fondée sur **le mérite et la performance individuelle** au regard des fonctions, missions inhérentes au poste exercé ainsi que les compétences exigées. L'atteinte voire le dépassement des objectifs fixés par le supérieur hiérarchique permet plus précisément d'apprécier **la valeur professionnelle de l'agent**.

Afin d'évaluer la compétence et la performance des agents, la HALDE recommande l'utilisation de **grilles d'évaluation** lors des entretiens professionnels annuels, des entretiens de carrière après cinq ans de service et des bilans de carrière après quinze ans de service. Elles permettent au supérieur hiérarchique d'arrêter un choix objectif en matière de mobilité, d'avancement, de promotion et d'attribution des primes.

Le **secrétariat général du ministère de l'intérieur** déclare en 2009 avoir élaboré un référentiel des compétences.

Ce référentiel est utilisé pour la rédaction des fiches de postes et permet de garantir une définition objective des compétences recherchées. Les personnels recrutés sont suivis tout au long de leur carrière grâce à des étapes qui permettent de faire des bilans contradictoires.

En période de stage, un bilan à mi parcours est réalisé, auquel succède un bilan avant titularisation. Après titularisation, un entretien professionnel est réalisé tous les ans. Des grilles d'analyse qui retracent les compétences et les aptitudes nécessaires sur le poste, les compétences et capacités professionnelles de l'agent ainsi que les objectifs assignés et réalisés servent de fil conducteur à l'entretien.

A l'**INED**, l'entretien d'évaluation est basé sur un formulaire standard connu de tous décrivant les missions principales et complémentaires des agents, les objectifs à réaliser, les formations. Une grille sur les compétences professionnelles et les relations au travail complète le document.

La **Caisse des Dépôts et Consignations** a élaboré en 2010 un référentiel de compétences commun à l'ensemble du groupe.

Compétence et performance : des notions à définir

L'accès à la Fonction publique était basé traditionnellement sur des qualifications objectives attestées par des diplômes officiels ainsi que sur des épreuves fondées plus essentiellement sur la vérification de connaissances académiques. Plus récemment, *cette approche a évolué vers une meilleure prise en compte de la notion de compétences, notamment à travers la révision générale du contenu des concours qui tend à professionnaliser les épreuves (source : DGAFP).*

Les **compétences** permettent de définir l'exercice d'une activité déterminée, d'un métier. Elles représentent « un savoir-agir en situation permettant d'aboutir à des résultats concrets à sa place de travail ». Une compétence est par définition *contextualisée*, puisque chaque environnement nécessite des compétences spécifiques qu'il s'agit d'identifier et de décrire. Les individus se positionnent au regard des compétences acquises dans un collectif de travail et dans un parcours professionnel.

(source : Yves Emery, François Gonin, « [Gérer les ressources humaines. Des théories aux outils, un concept intégré par processus, compatible avec les normes de qualité](#) » Lausanne, Presses polytechniques et universitaires romandes, 2009.

La **performance** vise à évaluer quantitativement et qualitativement les résultats d'une activité. « La gestion des performances – ensemble de procédures mises en œuvre pour définir et mesurer les résultats -> (individuel et collectif) s'est installée progressivement ces vingt dernières années. Ce mouvement au sein des ressources humaines publiques s'est accompagné d'un nouveau système de rémunération à la performance, qui comporte une double dimension individuelle et collective.

(source : la rémunération à la performance est-elle efficace ?, Perspectives Gestion publiques, Publication IGPDE n°30, mars 2009).

L'évaluation de l'agent par le supérieur hiérarchique lors de **l'entretien professionnel** a désormais un impact plus direct sur la carrière, la modulation indemnitaire, l'avancement de grade ou encore le changement de cadre statutaire ou d'emploi.

Ce nouvel instrument de la gestion des carrières contribue à valoriser la compétence et la manière de servir plutôt que l'ancienneté. La HALDE recommande de définir précisément les critères d'évaluation afin d'éviter tous risques de pratiques discriminatoires.

Définition des critères d'évaluation pour l'attribution des rémunérations modulables et installation d'un groupe de travail sur l'évaluation des magistrats.

La définition des critères d'évaluation est généralement un élément de discussion dans le cadre du dialogue social avec les partenaires sociaux. Dès 2008, **le ministère de la justice** a par exemple organisé à cet effet plusieurs réunions avec les représentants du personnel au sein des commissions administratives paritaires.

Ce ministère a également mis en place un groupe de travail en 2010 qui pour mission de formuler des propositions de rénovation de la procédure d'évaluation de l'activité professionnelle des magistrats. La formation à la technique de l'entretien d'évaluation est au cœur des préoccupations de ce groupe de travail. Présidé par le directeur de cabinet du ministre, il associe le premier président et le procureur général de la Cour de cassation, l'inspecteur général des services judiciaires, le directeur de l'Ecole nationale de la magistrature, les représentants des organisations syndicales de magistrats, des chefs de cour et de juridiction, ainsi que des secrétaires généraux.

Participation des organisations syndicales à la réflexion sur les modalités d'évaluation et formation des évaluateurs

Le **ministère de la culture et de la communication** associe les organisations syndicales dans sa réflexion sur les procédures d'évaluation des agents. En outre, une campagne de formation nationale a été conduite en 2008 et poursuivie en 2009 et 2010 pour la formation à la conduite de l'entretien professionnel. Un guide méthodologique est également disponible sur le site intranet du ministère afin d'aider les personnels encadrant à évaluer leurs collaborateurs sur la base de critères objectifs et mesurables.

La qualité de l'exercice de la fonction d'évaluation constitue un critère pour évaluer les cadres et apprécier leur performance individuelle et leur accès à des responsabilités supérieures.

Le **ministère des affaires étrangères** propose un outil intéressant : **l'évaluation à 360°**. L'outil a été mis en place en 2008 pour les ambassadeurs et consuls généraux et étendue en 2009 aux directeurs et chefs de service d'administration centrale. Il permet de recueillir l'avis des collaborateurs sur le management de l'encadrement supérieur.

Une sensibilisation du personnel encadrant sur les discriminations syndicales dans le déroulement de carrière

Le **ministère de la défense** sensibilise le public des cadres et des gestionnaires de personnels plus particulièrement sur les discriminations syndicales dans le déroulement de carrière. Compte tenu du rôle de syndicats dans la lutte contre les discriminations, le ministère consulte préalablement les syndicats dans le cadre de l'organisation des procédures d'évaluation.

Toutefois, peu d'évaluations prennent en compte de façon explicite la dimension de prévention, de gestion des discriminations et de promotion de l'égalité en tant qu'objectif managérial à atteindre dans la gestion des équipes. Les services au sein des administrations doivent réinterroger les pratiques et les compétences en jeu dans la gestion des équipes.

Des modalités de recours sont généralement prévues par les administrations, permettant par exemple à l'agent évalué de demander la révision de son compte-rendu d'entretien professionnel au supérieur hiérarchique de son évaluateur (n+1). L'enjeu est de taille puisque la prime de fonctions et de résultats, instaurée par le décret n°2008-1533 du 22 décembre 2008, est appréciée lors de cet entretien professionnel, au regard des objectifs professionnels fixés et du bilan des résultats atteints.

Seize administrations (100%) déclarent veiller à ce que les conditions d'exercice de la mobilité, les critères et les procédures de promotion, ainsi que les modalités de rémunération ne défavorisent aucun agent pour des motifs prohibés par la loi (13 en 2009).

MOBILITE

La loi n° 2009-972 du 3 août 2009 relative à la mobilité et aux parcours professionnels dans la Fonction publique contient des innovations destinées à décloisonner les corps et cadres d'emploi, à diversifier les parcours professionnels des fonctionnaires et à rendre les carrières plus attractives : elle instaure, par exemple, un droit à la mobilité avec un préavis de trois mois. La plupart des dispositions de la loi sont d'application directe et sont entrées en vigueur le lendemain de sa publication. Leurs modalités d'application ont été précisées par la circulaire du 19 novembre 2009. Il s'agit notamment des nouveaux droits en matière de mobilité ainsi que des dispositions relatives au recrutement et au cumul d'activités. Vingt-quatre textes réglementaires découlent de l'application de cette loi dont une partie a déjà été publiée (une dizaine).

PROMOTION

La neutralisation des congés maternité, paternité, parental, adoption, maladie, etc... ainsi que des mesures de temps partiel et d'aménagement du temps de travail.

1/ Dans son accord sur l'égalité professionnelle signé en 2007 et actuellement en phase de renégociation, la **Caisse des dépôts** a mis en place une procédure tendant à rattraper les écarts de rémunération liés à une interruption de carrière motivée par des congés parentaux, de maternité et d'adoption.

Par ailleurs, une procédure générale de rattrapage des écarts de rémunération entre les hommes et les femmes est en place depuis 2009 : il s'agit de repérer les situations où l'écart de rémunération, à poste, ancienneté, statut, famille professionnelle et travail égal, n'est pas objectivement justifiable. A ce titre 124 agents et 43 collaboratrices de droit privé ont bénéficié d'une prime en 2009 et 2010.

2/ L'accord senior signé en 2010 à la **Caisse des dépôts**, dans le prolongement de l'accord cadre 2009-2011, institue une mesure ambitieuse d'aménagement du temps de travail bonifié et co-abondé par l'employeur, la MATT (Mesure d'Aménagement du Temps de Travail), pour les 57 ans et plus. Elle leur permet de bénéficier jusqu'à 1 jour par semaine de temps libre sans perte de rémunération.

Fiche 5

L'EGALITE DANS L'ACCES A LA FORMATION

La Charte pour la promotion de l'égalité dans la Fonction publique recommande dans son titre III de « *Rénover les parcours professionnels des agents et garantir l'égalité de traitement dans tous les actes de gestion, en développant l'accès à la formation, notamment dans le cadre des dispositions relatives à la formation tout au long de la vie.* ».

Douze administrations déclarent développer l'accès à la formation, notamment dans le cadre des dispositions relatives à la formation professionnelle tout au long de la vie.

Afin de dynamiser les parcours professionnels, **une réforme globale du dispositif de formation professionnelle a été réalisée avec la loi n°2007-148 du 2 février 2007 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie.** Elle crée pour chaque fonctionnaire notamment le droit individuel à la formation, des congés pour bilan de compétences et pour validation des acquis de l'expérience.

1- Une communication élargie

Les administrations ayant répondu en 2010 **communiquent largement sur leurs offres de formation.** Les modalités de communication des offres sont multiples : diffusion du calendrier des offres sur les sites intranet, diffusion de plaquettes d'information, temps d'échange prévu lors des entretiens, désignation de référents/personnes ressources, messages d'appel à volontaires...

L'offre de formation se déploie au plan national et au plan local selon un calendrier fixé annuellement. Parfois, l'offre peut être élargie à d'autres départements ministériels : c'est l'exemple de l'offre de formation du ministère de la Justice et des Libertés.

2- Des critères de sélection transparents

Les critères de sélection des agents doivent être objectivés pour éviter tout risque de pratiques discriminatoires. L'accès à la formation se fait sous couvert de l'accord du responsable hiérarchique.

Les administrations apportent peu d'informations sur les modalités de sélection des agents en matière d'accès à la formation.

Définition des critères de sélection des agents pour une formation

Le **secrétariat général du ministère de l'intérieur** indique que le critère de résidence est privilégié dans l'accès à la formation. Les formations sont proposées selon un principe de subsidiarité : le niveau local de formation est privilégié, si le seuil critique de stagiaires n'est pas atteint pour la constitution d'un groupe, le niveau régional est sollicité voire le niveau national pour des besoins ciblés. L'objectif est de former les agents au plus proche de leur résidence administrative.

Le recours à des logiciels permettant aux agents d'accéder à l'offre de formation et de déposer leur demande contribue à apporter une forme de transparence et de traçabilité.

Mise en place de logiciels pour diffuser largement l'offre de formation et rendre transparentes les décisions prises

La **direction générale de la gendarmerie nationale du ministère de l'intérieur** a mis en place un logiciel dénommé « Agorh@ », dont le module « Formation » sera mis en œuvre à partir du 1^{er} janvier 2011. Il permettra de suivre les parcours de formation par individu ou cohorte pour les militaires. Il sera également mis à disposition du personnel pour établir les demandes.

Le **ministère de la culture et de la communication** communique régulièrement sur son offre de formation par le biais de son site intranet. L'offre de formation est par ailleurs, depuis 2010, dématérialisée via le logiciel Formaction (diffusion, inscription, demande de stage de formation, validation par le supérieur hiérarchique, convocation, statistiques et bilans). Elle est diffusée également par voie papier pour les personnes non connectées.

3- Mise en place de dispositifs dédiés

Les « conseillers mobilité et carrières » apportent leur soutien aux plateformes régionales d'appui interministérielle à la gestion des ressources humaines pour assurer un suivi continu et individualisé des parcours des agents.

Dispositifs de suivi continu et individualisé des parcours des agents

Le **ministère du développement durable** a créé des centres de valorisation des ressources humaines ayant pour mission notamment l'organisation de stages, le conseil auprès des agents, l'appui au diagnostic des compétences et de reconversion des services, l'organisation du recrutement et la mise en place de bourses locales de l'emploi, etc...

Certaines administrations mettent en place des entretiens personnalisés afin de **détecter les hauts potentiels, ce dispositif pouvant permettre de faire émerger des agents aux profils divers.**

La circulaire du Premier ministre du 10 février 2010 relative aux cadres dirigeants de l'Etat précise que la constitution et la gestion de viviers des futurs cadres dirigeants doivent permettre de faciliter l'accès de profils diversifiés au plus haut niveau des responsabilités administratives. Des programmes d'accompagnement et des formations adaptées peuvent être mises en place.

Dispositif de détection des hauts potentiels

Le **ministère du travail, de l'emploi et de la santé** a mis en place une cellule parcours professionnel pour les personnels de catégorie A. Cette cellule a pour mission de recevoir en entretien les agents qui le souhaitent. Elle constituera à terme un vivier pour les promotions. Dans ce cadre, une attention toute particulière est portée sur le **rééquilibrage des fonctions d'encadrement supérieur par des femmes** : à égalité de compétences sur un poste, une préférence est donnée aux femmes.

Le **ministère de la culture et de la communication** a nommé depuis le 15 mars dernier, un haut fonctionnaire à l'encadrement supérieur dont la mission est de promouvoir un vivier de hauts potentiels. Il est chargé de les repérer, de les conseiller et de les orienter, en favorisant des parcours professionnels diversifiés.

Une procédure de détection des hauts potentiels est également utilisée pour assurer les promotions internes au sein du MEEDDM. Elle permet ainsi de donner une place importante parmi ses cadres dirigeants aux agents en deuxième niveau de grade des corps de catégorie A type (ingénieurs, attachés).

Le ministère de l'intérieur envisage d'installer une structure dédiée (comité Hauts Potentiels) qui s'appuiera en particulier sur les éléments transmis par le personnel encadrant de proximité.

4- Le suivi des demandes de formations

Un suivi des indicateurs chiffrés est établi par les administrations dans le cadre de l'enquête annuelle de la DGAFP sur la formation professionnelle. Ce suivi porte sur la répartition des agents par sexe, type de formation, catégorie statutaire, etc...

Des enquêtes complémentaires au questionnaire de la DGAFP sur la formation professionnelle

Le **ministère du développement durable** répond chaque année au questionnaire sur la formation professionnelle de la DGAFP. La réponse à ce questionnaire sert de base au bilan ministériel annuel de la formation, au sein duquel de nombreuses données sont produites par âge, sexe, filière professionnelle. Par ailleurs, un questionnaire est aussi adressé aux services afin de faire un bilan de la formation pour les personnes en situation de handicap. Ce dernier questionnaire est cependant très peu et très mal renseigné.

Sept ministères disent analyser les contraintes professionnelles et personnelles pouvant s'opposer à la formation et/ou rechercher des solutions.

Les ministères économique et financier ont procédé à une nouvelle enquête pour **identifier les agents considérés comme exclus de la formation** (pas de participation à une action pendant 3 ans) et en connaître les raisons. Elle a porté sur les années 2007 à 2009 et fait apparaître une réduction sensible du nombre des exclus : 3 228 (soit 2% des effectifs) contre 8 750 lors de la précédente enquête. Ces personnels sont en majorité des cadres C et des cadres supérieurs. Le taux de féminisation des exclus est inférieur au taux de féminisation de l'ensemble des effectifs, y compris pour les agents de catégorie C. En revanche, les personnels n'ayant suivi aucune action de formation ont une moyenne d'âge supérieure à celle de l'ensemble des personnels.

Pour favoriser l'accès à la formation de tous, deux axes sont retenus : améliorer l'offre de formation pour mieux répondre aux besoins et développer les actions de proximité. A ce titre, il est recommandé de développer des modules courts dispensés dans des centres situés au niveau régional, de limiter leur durée à 2 jours et d'éviter le mercredi. Le développement de la formation à distance doit également contribuer à rapprocher la formation des utilisateurs.

A ce titre, le développement des modules de formation à distance contribue à améliorer l'égalité des chances dans l'accès à la formation. Ils sont accessibles à tous à partir de leur poste de travail.

Des efforts sont également entrepris pour mettre en place des formations compatibles avec les charges parentales.

Au ministère du développement durable, le mercredi est en général évité, en particulier pour les formations de préparation aux examens et concours.

Fiche 6

SENSIBILISER L'ENCADREMENT ET LES AGENTS A L'ÉGALITÉ ET A LA PRÉVENTION DES DISCRIMINATIONS

La Charte pour la promotion de l'égalité dans la Fonction publique recommande dans son titre IV de « Sensibiliser et former les agents de l'administration :

- en formant l'encadrement, les responsables chargés des questions de ressources humaines et les représentants des organisations syndicales à la prévention des discriminations et à la promotion de l'égalité des chances ;
- en mettant en place de sessions de formation relatives à la prévention des discriminations et à la promotion de l'égalité des chances dans le cadre de la formation initiale ou de la formation continue des fonctionnaires et agents publics, via notamment les écoles du RESP».

Onze administrations déclarent encourager la formation des évaluateurs et/ou les sensibiliser aux préjugés, aux stéréotypes et aux risques de discrimination (10 en 2009).

Les réformes qui traversent actuellement les administrations de l'Etat donnent naissance à de nouveaux instruments de gestion des ressources humaines. La mise en place de la prime de fonctions et de résultats, des entretiens professionnels, l'introduction de la reconnaissance des acquis et de l'expérience professionnelle sont autant d'occasion pour former et sensibiliser aux enjeux de la prévention des discriminations.

Des modules de formations sur la prévention des discriminations sont également mis en œuvre par les ministères pour l'ensemble des personnels de l'encadrement : chef de bureau, sous directeur, directeur-adjoint, en particulier pour les services déconcentrés.

Les formations sont principalement orientées autour du cadre juridique de lutte contre les discriminations. Elles restent encore trop souvent théoriques et font rarement référence à l'approche psychosociale donnant à voir l'importance des préjugés et stéréotypes dans la construction des discriminations.

Les **ministères économique et financier** ont élaboré un module dédié à la lutte contre les discriminations à l'intention des managers et des responsables ressources humaines. Un premier cycle de formation de formateurs s'est achevé en juillet 2010. Cette formation à caractère opérationnel s'appuie sur des études de cas et un kit pédagogique est remis aux formateurs internes des directions pour animer dans leurs réseaux respectifs des séances de formation qui ont débuté en septembre 2010. L'objectif est de former l'ensemble des managers et des responsables RH d'ici fin 2012.

Des outils de mutualisation des bonnes pratiques sont également développés permettant une formation en continu et un accompagnement des acteurs des ressources humaines et du personnel encadrant.

L'observatoire de la diversité et de la parité du **ministère de l'intérieur, de l'outre-mer, des collectivités territoriales et de l'immigration** met en place des ateliers dédiés à la parité hommes/femmes et à la diversité afin d'améliorer la connaissance et mieux accompagner les acteurs des ressources humaines et les équipes en charge de l'encadrement.

La Caisse des Dépôts et Consignations a nommé un référent hommes/femmes et un référent senior. Elle a également créé un réseau des chargés de mission handicap du groupe, en charge de la diffusion des bonnes pratiques.

La formation des personnes ressources est un enjeu primordial pour accompagner le changement des pratiques professionnelles en matière de prévention des discriminations et de promotion de l'égalité.

La HALDE et la DGAFP ont organisé une journée de formation le 2 juillet 2010 sur le thème « *Formalisation des pratiques et mise en œuvre de plans d'actions au sein de la Fonction publique de l'Etat* ».

Cette session a réuni 28 participants représentant les membres du comité de pilotage de la Charte de la promotion de l'égalité dans la Fonction publique, des responsables ressources humaines des ministères, des représentants du Réseau des Ecoles du Services Public (3 IRA représentés).

La matinée a été consacrée à un cadrage théorique permettant de mieux comprendre les discriminations sous une double approche :

- **psychosociale**, c'est à dire visant à **prendre conscience du poids des préjugés et stéréotypes dans la construction des discriminations**. La réflexion sur les phénomènes de « catégorisation sociale » a été animée à partir d'une projection/débat autour du film canadien « La leçon de discrimination » ;
- **juridique**, c'est à dire visant à mieux **identifier les situations discriminatoires et à apprendre à sécuriser les pratiques professionnelles**. La démarche s'est appuyée sur une présentation du cadre juridique des discriminations en droit public et des ateliers « cas pratiques » inspirés des délibérations traitées par la HALDE et mettant en cause des services de l'Etat.

La dernière partie de la journée a été consacrée à la mise en évidence de pistes pour l'élaboration des plans d'action de promotion de l'égalité. Les évaluations de cette journée indiquent que les méthodes pédagogiques innovantes utilisées (exposé, film, études de cas, débats...) ont été appréciées par 87% des participants. 85% se disent motivés à poursuivre par un travail personnel. 73% envisagent des possibilités pratiques d'action : mise en place de formations internes, sensibilisation de la hiérarchie directe; mise en place de tableau de bord de suivi des actions.

La circulaire d'orientation sur les priorités interministérielles fixées à la formation professionnelle tout au long de la vie des fonctionnaires de l'Etat du 3 septembre 2010 rappelle que dans la ligne des circulaires des trois dernières années sur les priorités interministérielles de formation, un certain nombre de thématiques sont toujours d'actualité et doivent constituer un socle désormais pérenne de formation pour les agents de l'Etat, notamment la lutte contre les discriminations et l'ouverture plus large de la Fonction publique à la diversité.

Par ailleurs, trois ministères déclarent avoir adopté une démarche d'information et de communication à destination de leurs agents : le ministère de la culture et de la communication, le ministère des affaires étrangères et européennes et le ministère du développement durable. Cette démarche s'appuie sur une réappropriation, une formalisation et une adaptation des principes de la Charte pour la promotion de l'égalité signée le 2 décembre 2008. De fait, la communication des administrations de l'Etat sur leur engagement est plus indirecte et se manifeste auprès du grand public lors des campagnes de recrutement faisant l'objet d'une large médiatisation.

De même, quelques administrations sensibilisent leurs agents au thème de la prévention des discriminations et de la promotion de l'égalité des chances. A titre d'exemple, la semaine du handicap qui se tient traditionnellement la troisième semaine de novembre, la journée internationale des femmes du 8 mars ou encore la journée mondiale contre l'homophobie du 17 mai sont autant de journées qui peuvent permettre de sensibiliser largement les agents. Diffusion de films, stands, théâtre forum, conférences-débats, courriers électroniques aux agents sont quelques initiatives recensées par les ministères engagés sur cette voie : le ministère de l'écologie, du développement durable, des transports et du logement et les ministères économique et financier.

Les ministères économique et financier ont organisé en partenariat avec l'association touristique, sportive et culturelle, ATSCAF, une «marche de la Diversité», le 14 mai 2010. Cette manifestation a réuni près de 80 participants et a donné lieu à des échos dans la presse de la région sud ouest. Un concours permettant de valoriser les réalisations graphiques illustrant la diversité a été également organisé à l'automne.

Dans le cadre de la journée mondiale contre l'homophobie, le 17 mai 2010, des animations se sont déroulées sur le site de Bercy : saynètes théâtrales, tenue de stands, diffusion d'un dépliant. Les associations LGTB Comin G et Place des Arts se sont associées à cette manifestation qui a constitué une « première » dans la vie des ministères.

Fiche 7

REPERER ET ANALYSER LES SITUATIONS DE DISCRIMINATIONS : LE ROLE DES DIAGNOSTICS ET ETUDES

Les services de l'Etat doivent accentuer leurs efforts dans les domaines de l'audit et du diagnostic afin d'identifier et agir sur les situations de discriminations.

Trois ministères déclarent mener des actions en ce sens : les ministères économique et financier, le ministère de l'intérieur, le ministère des affaires étrangères et européennes.

Aucune politique de prévention des discriminations et de promotion de l'égalité ne peut être crédible sans la mise en place d'études et de diagnostics. Celles-ci permettent d'améliorer la connaissance des situations de discrimination à l'œuvre au moment du recrutement, de la carrière ou encore de la sortie de l'emploi. Dans le secteur privé, ces démarches constituent un préalable incontournable à la négociation des accords.

Divers types d'études peuvent être réalisées :

1- Les études quantitatives

Elles s'appuient sur des données chiffrées afin d'identifier des écarts entre le groupe de population majoritaire et le groupe dit « désavantagé » en raison de son appartenance réelle ou supposée à l'un des critères de discrimination prohibés par la loi. Elles sont soit ponctuelles, soit font l'objet d'un suivi annuel et donc publié par exemple dans les bilans sociaux. L'ensemble des étapes du processus de gestion interne est en général analysé : recrutement, promotion, accès à la formation...

Les critères du sexe, du handicap et de l'âge sont des données administratives qui ne posent aucune difficulté en termes de suivi quantitatif régulier. En revanche, une étude portant sur les données à caractère personnel (origine ethnique, orientation sexuelle, engagement syndical, convictions religieuses, état de santé...) nécessite l'accord préalable de la CNIL pour en vérifier les conditions.

Une enquête par sondage anonyme sur le thème de la diversité et de la parité

Dans le cadre des travaux menés par l'**observatoire de la diversité et de la parité du ministère de l'intérieur**, une enquête a été conduite par l'INED sur la base d'un questionnaire envoyé à un échantillon de 20000 agents du ministère dont 24% ont répondu.

Les questions portaient sur l'origine des agents et celles de leurs parents (nationalité et lieu de naissance), sur leur situation familiale, leur niveau d'études, leur mode d'accès au ministère, leur déroulement de carrière. Cette enquête innovante a reçu l'accord de la HALDE et celui de la CNIL en 2008 et a été réalisée par l'INED en 2009. Ses résultats ont été rendus publics en février 2010.

Ils montrent que la diversité est présente au ministère de l'intérieur puisque 11,5% des agents sont immigrés ou directement issus de l'immigration ; par ailleurs, 9,2% des agents sont originaires des DOM-TOM. La politique volontariste de diversité dans le recrutement, engagée en 1997, a porté ses fruits puisque les descendants de l'immigration maghrébine et africaine subsaharienne ont représenté 6% des nouveaux entrants sur la période 1997-2008 contre 2% sur la période 1990-1996.

S'agissant du déroulement de carrière, mesuré par l'indice majoré, l'INED constate que les descendants de l'immigration, qu'elle soit européenne, maghrébine ou africaine, ont un déroulement de carrière comparable à celui des autres agents. Toutefois l'INED remarque que les descendants de l'immigration africaine et maghrébine ont une ancienneté moindre et recommande la vigilance pour l'avenir puisque la progression de carrière devient moins automatique avec le temps.

Un autre résultat important de l'enquête a trait au désavantage constaté pour l'ensemble des femmes dont l'indice majoré, toutes choses égales par ailleurs, montre un écart de 7% par rapport aux hommes. Une étude est en cours pour en rechercher les causes. Forte présence dans des corps où l'avancement est plus faible? Distorsions dans les promotions au choix?

2- Les études qualitatives

Sur la base d'entretiens, ces études viennent souvent compléter les approches quantitatives. Elles sont utilisées pour mieux connaître les conditions d'emploi d'une catégorie de population.

Dans le cadre de sa candidature au label égalité hommes-femmes, le **ministère des affaires étrangères et européennes a établi une étude sur l'accès des femmes à la formation.**

L'enquête effectuée en 2009 a permis d'établir que les agents femmes, particulièrement parmi les catégories C, sont largement bénéficiaires de la politique de formation par rapport aux hommes. **Le nombre total de femmes ayant suivi une formation a pratiquement triplé entre 2007 et 2008. Les agents femmes parmi les catégories A** sont, en valeur absolue, **moins nombreuses que les agents hommes**, du fait de leur part encore minoritaire dans l'encadrement (30 % de la catégorie A).

Identification des contraintes

Des contraintes spécifiques aux agents femmes ont pu être identifiées pour les formations de préparation aux concours internes. Alors qu'elles sont majoritaires à s'inscrire dans les préparations aux concours de catégorie C, les femmes deviennent minoritaires dans les préparations aux concours de catégorie B et A (36% des inscrits pour les deux catégories). Ces différences peuvent s'expliquer par le poids du passé, les agents femmes étant moins présentes que les hommes dans l'encadrement. Mais le souhait de préserver un équilibre vie professionnelle/vie familiale peut également expliquer que certaines femmes soient moins enclines à s'engager dans des formations (préparations aux concours et examens) extrêmement contraignantes en termes d'horaires et de travail supplémentaire à la maison.

3- Les audits sur les processus de gestion des ressources humaines

Ils visent à interroger deux niveaux :

- les pratiques individuelles des équipes encadrantes et des responsables ressources humaines ;
- les modalités de fonctionnement propres à l'administration car elles peuvent générer indirectement des situations de discrimination.

La cartographie des risques en matière de gestion des ressources humaines

Dans le cadre de leur démarche de certification pour obtenir le « label diversité », **les ministères économique et financier** ont établi, avec l'aide d'un cabinet d'audit social, une analyse de leurs procédures ressources humaines et une cartographie de risques. Ce label leur a été attribué le 13 décembre 2010.

4- Les études sur le ressenti des agents

Elles permettent de recueillir les opinions, les attitudes et représentations relatives aux discriminations et à la promotion de l'égalité. Ce type d'enquête peut donner l'occasion à l'administration de communiquer sur son engagement et de réaliser un travail de pédagogie auprès des agents afin de les aider à mieux appréhender la notion de discrimination et éviter ainsi les amalgames.

Une enquête par sondage anonyme sur le thème de la diversité et de la parité

Dans le cadre des travaux menés par l'**observatoire de la diversité et de la parité au sein du ministère de l'intérieur**, l'enquête INED comportait aussi des questions sur le ressenti des agents :

- une première question demandait les raisons du choix d'entrer au ministère : les réponses de loin les plus fréquentes portent d'une part sur la vocation, d'autre part sur la sécurité de l'emploi. La rémunération arrive loin derrière et il y a peu de différences selon l'origine des agents.
- deux autres questions demandaient aux agents s'ils conseilleraient à leurs proches d'entrer au ministère d'une part, une appréciation générale sur leur déroulement de carrière, d'autre part. Plus de la moitié des enquêtés recommanderaient d'entrer au ministère, mais plus d'un tiers trouvent leur déroulement de carrière décevant. Et paradoxalement, ce sont les plus satisfaits ou les moins déçus par leur carrière qui déconseilleraient d'entrer au ministère, parmi lesquels les descendants de l'immigration africaine, et inversement.

S'agissant des relations avec les collègues, c'est l'esprit d'équipe qui l'emporte de loin, quelle que soit l'origine. Mais plus d'un agent sur cinq se plaint des relations avec la hiérarchie, là encore sans distinction d'origine. Enfin, les relations avec le public sont ressenties comme plus difficiles par le quart des agents issus de l'immigration africaine et un originaire des DOM sur cinq.

Fiche 8

ZOOM : GARANTIR L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DANS LA FONCTION PUBLIQUE DE L'ETAT

« L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes n'est pas soluble dans la diversité ». Brigitte Gresy, rapport préparatoire à la concertation avec les partenaires sociaux sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, juillet 2009

Les discriminations liées au sexe et à la grossesse sont moins facilement dénoncées par les femmes. Elles représentent seulement 5% des réclamations reçues à la HALDE. Depuis sa mise en place en 2005, la HALDE a reçu **540 réclamations relatives aux discriminations liées au sexe dans l'emploi public, principalement dans le domaine du déroulement de carrière** (1552 dans l'emploi privé)². Par ailleurs, toujours concernant l'emploi public, la HALDE a également reçu 221 réclamations relatives aux discriminations liées à l'état de grossesse et 185 réclamations liées aux critères de situation de famille.

Ce bilan des réclamations à la HALDE, corrélé à l'état des lieux de la présence des femmes au sein de la Fonction publique de l'Etat, témoigne des progrès encore à réaliser en matière d'égalité professionnelle. Les femmes constituent, au sein de la Fonction publique de l'Etat, **51,7% de l'effectif total en 2008**³. Les femmes occupent plus de la moitié des postes de cadre, leur part dans la catégorie A représente **57,4% de l'effectif total** (enseignants et militaires inclus).

Cette tendance à la féminisation des emplois dans la Fonction publique est toutefois marquée par des mécanismes structurels mettant à l'épreuve des faits l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Deux phénomènes sont particulièrement notoires : la paroi de verre ou la « **féminisation** »/« **masculinisation** » de certaines filières au sein de la Fonction publique et la persistance d'un « **plafond de verre** » opaque, freinant l'accès des femmes aux postes à responsabilité.

Des progrès ont certes été réalisés, notamment en matière de parité au sein des jurys ou encore de gestion de la parentalité. La revue de la situation des femmes lors des différentes étapes de l'emploi public étayée des réponses des administrations de l'Etat en 2010 indique les voies de progrès à poursuivre en faveur d'une égalité réelle entre les femmes et les hommes.

I- Revue de la situation des femmes lors des différentes étapes de l'emploi public

L'entrée dans l'administration de l'Etat

Quelle que soit la catégorie du concours, les femmes sont majoritaires dans les effectifs des inscriptions. En 2007, elles représentent 59,1% des inscrits (61,5% des admis) au concours externe et 61,3% des inscrits (58,3% des admis) au concours interne. En externe, les femmes sont plus nombreuses à réussir les concours de catégorie A : 68,5% pour 57% de candidates inscrites. En interne, les femmes sont plus fortement représentées dans la réussite aux concours des emplois de catégories C ou D (79,3% de candidates et 78,8% de candidatures admises)⁴.

² Chiffres Halde novembre 2010

³ Données au 31 décembre 2008, DGAFP/ bureau des statistiques, des études et de l'évaluation, enquêtes auprès des directions de personnel

⁴ Source : DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation, enquêtes auprès des directions de personnel. Données incluant les recrutements externes sans épreuves (possibles depuis 2002) et les Pacte (créés en 2005).

Concernant l'accès aux corps d'encadrement, plusieurs voies sont possibles : le concours, la promotion par examen professionnel ou assimilé (principalat ou tour extérieur) et enfin la promotion au choix. Les femmes sont par exemple majoritaires à la sortie des IRA. Pour l'ENA, elles représentent en moyenne le tiers des promotions. Pour l'accès au corps des administrateurs civils, par la voie du tour extérieur, les femmes représentent environ 40% des inscrits et, depuis deux ans, 50% des lauréats (53% en 2008)⁵.

L'accès à la Fonction publique de l'Etat reste toutefois marqué par une « féminisation »/« masculinisation » de certains corps de métiers. Cette forme de ségrégation se traduit par une proportion d'hommes et de femmes qui diffère selon les secteurs d'activité, les grades et les postes occupés.

Selon les statistiques arrêtées au 31 décembre 2008, certains départements ministériels ont un taux de féminisation plus élevé : enseignement : 66,2% ; ministères sociaux : 65,2 % ; économie et finances : 58,7%. D'autres ministères ont un taux plus faible. Il en est ainsi pour le ministère de l'intérieur : 32,8% et le ministère en charge de l'écologie : 36,9%.

Dans l'administration de l'Etat, comme dans le secteur privé, les femmes sont concentrées dans le domaine social et, en revanche, rarement présentes dans les filières « techniques ».

Pour l'heure, la réponse apportée par les administrations de l'Etat reste principalement orientée vers l'amélioration de l'accès des femmes au sein des corps où le taux d'agents masculins est particulièrement élevé.

Le **ministère de la justice** indique de fortes disparités entre directions - services judiciaires : 81,33% de femmes, administration pénitentiaire : 30,31%, protection judiciaire de la jeunesse : 58,12%, administration centrale : 62,05% (source : Bilan social 2008). Cette disparité s'explique par certains corps d'encadrement et d'application qui ne permettent pas d'envisager la parité. C'est le cas, à l'administration pénitentiaire, indique le ministère. Certains actes envers la population carcérale, comme les fouilles au corps, nécessitent qu'ils soient réalisés par une personne de même sexe. Les femmes incarcérées ne représentent que 3,3% de la population pénale et il existe peu d'établissements écrouant en totalité ou en partie des femmes.

La loi n° 2001-397 du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle et son décret d'application du 3 mai 2002 fixe l'objectif d'une représentation équilibrée notamment au sein des jurys, comités de sélection et instances consultatives. La part des femmes dans ces instances doit être égale ou supérieure à un tiers. Les données disponibles montrent que cette mesure a été particulièrement bien suivie par les ministères. La présence des femmes a régulièrement progressé au sein des jurys de concours pour atteindre une représentation à hauteur de 47,6%. La même année, la part des présidentes de jury atteint 31,6%.

Des progrès sont également réalisés en matière de représentation des femmes au sein des organes consultatifs de la Fonction publique de l'Etat. La part des femmes siégeant au sein des commissions administratives paritaires a progressivement évolué : 33% des personnes nommées pour représenter l'administration fin 2005, 36% fin 2006 et 38,5 % fin 2007⁶.

L'accès à la formation continue

Au 31 décembre 2008, les femmes bénéficient d'un nombre moyen de jours de formation (initiale et continue) légèrement supérieur aux hommes : 9,2 jours contre 8,7 jours. Des écarts apparaissent néanmoins selon le ministère. Ainsi au ministère de l'Economie, des finances et de l'industrie, le nombre moyen de jours de formation par agent est de 10,4 pour les hommes et de 8,4 pour les femmes ; au ministère de la Justice, il est de 10,1 (hommes) et 11,8 (femmes) ; au ministère de la

⁵ Données issues de la convention n°111 sur la discrimination au regard de l'emploi et de la profession. Egalité d'accès entre hommes et femmes à l'emploi dans la fonction publique, Automne 2009.

⁶ Source : Rapport de la fonction publique, Faits et Chiffres 2008-2009.

culture de 3,4 jours (hommes) et de 5,4 (femmes) ; au ministère des affaires étrangères de 2,8 (hommes) et 4 (femmes).

Les personnels des catégories A et B partent plus souvent en congés formation : 4,2 jours de formation continue pour les catégories A, 5,1 jours pour les catégories B et seulement 2,4 jours pour les catégories C. (*Données Hors Education - Source : Chiffres-clés 2009.*)

L'accord du 21 novembre 2006 sur la formation professionnelle tout au long de la vie et la loi n°2007-148 du 2 février 2007 ont instauré des dispositifs favorables à la promotion des femmes dans leur carrière comme la RAEP et le DIF⁷⁷.

La DGAFP note par exemple que le taux d'absentéisme des femmes au sein des concours des IRA a diminué avec l'introduction de la RAEP.

Des efforts sont également entrepris pour mettre en place des formations compatibles avec les charges parentales.

Au ministère du développement durable, le mercredi est en général évité, en particulier pour les formations de préparation aux examens et concours.

La durée du travail et les différents congés

Selon les statistiques de la DGAFP, en 2008, 16,8% des femmes titulaires au sein de la Fonction publique de l'Etat sont à temps partiel contre 2,5% pour les hommes. A titre comparatif, selon une enquête annuelle de l'INSEE en 2005, la population à temps partiel représente 17,9% des actifs et reste majoritairement féminisée avec une représentation de femmes à hauteur de 83%.

Le temps partiel est largement répandu dans les métiers très féminisés peu ou pas qualifiés. Les données de la DGAFP révèlent toutefois une progression du temps partiel chez les femmes cadres au sein de la Fonction publique de l'Etat.

Pour éviter le recours au temps partiel, qui on le voit au regard de ces chiffres, est largement utilisé par les femmes sous la contrainte des charges familiales, **la HALDE recommande des mesures visant à concilier vie privée et vie professionnelle : participation aux frais de garde d'enfants, flexibilité des horaires, installation de crèches, etc...**

Les mesures visant à mieux s'organiser et à optimiser son temps de travail répondent également aux enjeux de l'égalité professionnelle. L'intérêt de cette démarche réside dans le fait qu'elle s'adresse à l'ensemble du personnel, tout en agissant sur la situation des femmes.

Les efforts du **ministère des affaires étrangères et européennes** peuvent être notés dans ce domaine :

- un guide en ligne est à la disposition des agents pour les aider à mieux s'organiser dans leur travail. Des conseils pratiques leur permettent de se centrer efficacement sur leur travail, d'économiser les moyens et de respecter la séparation et de l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle.
- un second guide rappelle des principes d'organisation des réunions pour les rendre moins chronophages et plus efficaces.
- une charte sur le bon usage des messageries professionnelles, diffusée également à l'ensemble des agents, rappelle les modalités d'usage efficace de cette ressource.
- les règlements intérieurs des missions diplomatiques et consulaires à l'étranger sont systématiquement contrôlés par la direction des ressources humaines afin de vérifier que les permanences et astreintes respectent les dispositions légales en matière de temps de travail.
- l'instauration d'une heure de fermeture des locaux sur chaque site : ces heures de fermeture des locaux ont été mises en place sur les sites de Nantes et de la Courneuve (19 heures), à Convention (22 heures), mais pas encore au quai d'Orsay.
- l'interdiction des réunions inter-services non urgentes après 17 heures
- la mise à disposition des agents d'une crèche à proximité du site de Convention à la rentrée 2009.

⁷⁷ Droit individuel à la formation

Le télétravail est également un outil au service de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Il permet, par exemple, de neutraliser les périodes d'absence imprévues au bureau pour enfants malades. Il reste toutefois très insuffisamment développé dans les réponses des administrations.

Le **ministère des affaires étrangères et européennes** a particulièrement favorisé cette démarche au titre de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. La journée de la femme 2009 a suscité la mise en place de ces instruments comme la mise en place d'une connexion sécurisée à distance à la messagerie permettant notamment aux agents de catégorie A de faire face aux difficultés ponctuelles ou structurelles liées à la garde de jeunes enfants ou d'enfants malades. 295 cadres en ont bénéficié, dont 99 femmes.

La HALDE recommande dans plusieurs de ses délibérations **la neutralisation des périodes de congés lors des évaluations de l'agent**. *Les obligations personnelles et familiales, la situation de famille* ne doivent pas être prises en compte pour apprécier la valeur professionnelle de l'agent. Elles ne doivent pas avoir d'impact ni sur la part de rémunérations modulables, ni sur l'évolution en termes de responsabilité de l'agent.

Les rémunérations

Le salaire dans la Fonction publique est indexé sur une grille indiciaire assurant ainsi un gage d'égalité salariale. Pourtant, la réalité des rémunérations des agents de l'Etat est tout autre. Les régimes indemnitaires, les règles et pratiques d'avancement, les avantages (logement de fonction par exemple) varient selon les corps de métiers. Or, certains métiers de l'Etat sont fortement représentés par les femmes et possèdent également la caractéristique d'être moins rémunérateurs.

D'autres facteurs structurels viennent expliquer les inégalités salariales en raison du sexe : les interruptions de carrière et le temps partiel.

Selon une étude récente⁸, réalisée par deux chercheurs de l'institut d'études démographiques et une scientifique de l'INSEE, 42% de la population féminine, âgée de 39 à 45 ans, a eu une interruption de carrière pour s'occuper de ses enfants (en plus du seul congé de maternité). Les femmes sans interruption de carrière gagnent en moyenne 23% de plus que celles qui ont temporairement arrêté de travailler. En revanche, l'écart de rémunérations est de 17% entre les femmes n'ayant pas interrompu leurs carrières et les hommes. L'écart s'explique par le fait que les hommes travaillent plus souvent en horaires décalés dans des secteurs économiques plus rémunérateurs et réalisent plus d'heures supplémentaires. Mais le poids des représentations est également une clé de lecture de cet écart. Les femmes, même lorsqu'elles n'ont pas d'enfants, sont suspectées d'interrompre, un jour ou l'autre, temporairement ou définitivement, leur travail.

Enfin, il faut également mettre en cause la multiplicité des primes et leurs modalités d'attribution. Primes fixes, primes exceptionnelles, primes au mérite, les informations aux agents sur leur modalités de fonctionnement sont floues. L'attribution des primes se fonde encore trop souvent sur le seul critère du temps de présence de l'agent.

Une étude réalisée en 2006 au sein de la Fonction publique de l'Etat à Paris révèle que « les primes du personnel à temps partiel sont évaluées en fonction du temps effectif et non en fonction de la qualité de travail réalisé »⁹. Le temps de présence est perçu comme un signe d'implication et d'efficacité dans le travail.

⁸ « Enfants, interruptions d'activité des femmes et écart de salaire entre les sexes », D. Meurs, A. Pailhé, S. Ponthieux, revue de l'OFCE, juillet 2010

⁹ Femmes et hommes dans la fonction publique d'Etat à Paris : quelle égalité, Réseau AVEC de Paris et l'Association La Boucle, page 61, 2006

La HALDE a missionné deux chercheuses, Séverine Lemièrre et Rachel Silvera, afin de mener une réflexion autour du sujet de **la valeur comparable des emplois**. Celles-ci posent les limites du principe « A travail égal, salaire égal » et développent de nouvelles bases de réflexion qui s'intéressent à une réalité marquée par la sous valorisation des emplois occupés majoritairement par les femmes. Elles ont construit une méthodologie comparative permettant d'évaluer et comparer les emplois à prédominance féminine et ceux à prédominance masculine, considérés comme équivalents en terme de positionnement dans les classifications.

L'enjeu est de démontrer que les salaires des hommes et des femmes doivent être égaux à la fois pour un emploi identique mais également pour un emploi différent ayant une valeur comparable. La réflexion menée dans le cadre d'un groupe de travail à la HALDE est axée pour l'instant sur le secteur privé. Elle aura vocation à terme à s'intéresser aux emplois dans le secteur public. Dans un contexte de réforme de la Fonction publique développant une logique de métier, la notion de « valeur comparable » est indéniablement pertinente. Elle permettra également de revaloriser les filières féminines de la Fonction publique.

En savoir plus : « *Comparer les emplois entre les femmes et les hommes. De nouvelles pistes vers l'égalité salariale* », La documentation française, Juin 2010

Deux études sont actuellement en cours à la DGAFP : l'une porte sur une première caractérisation exhaustive des agents appartenant aux corps et emplois de catégorie A+ dont les résultats devraient être connus en 2011. La seconde traite des carrières des femmes dirigeantes dans la Fonction publique de l'Etat par une approche qualitative des inégalités entre les hommes et les femmes : une convention a été signée avec le CNRS.

La HALDE recommande dans ses délibérations de mettre en place des procédures qui permettent de **garantir à chaque agent une évaluation objective de ses mérites professionnels**. Les décisions de classification des agents au moment du recrutement ou à la suite de promotion, les décisions portant sur l'attribution des primes doivent être fondées sur des règles transparentes.

Les inégalités de revenus d'aujourd'hui font les inégalités de retraites de demain. Les récents rapports du Conseil d'Orientation des Retraites (2007-2008) et de l'inspectrice de l'IGAS, Brigitte Grésy (2009) rappellent que les femmes disposent d'un montant total de pension inférieur à 38% par rapport à celui des hommes.

La HALDE a émis des recommandations qui ciblent les employeurs publics et privés dans une délibération relative à la question des inégalités de genre en matière de retraite (délibération n° 2010-202 du 13 septembre 2010)

L'accès à l'encadrement supérieur

La part des femmes dans les emplois de direction des ministères en 2007 et 2008 est passée de 19,4% à 20,1%.

S'agissant de l'accès aux corps d'encadrement supérieur, celui-ci s'opère par diverses voies : le concours (ENA, par exemple, pour les corps A+), la promotion par examen professionnel ou assimilé (principalat, ou tour extérieur), la promotion au choix.

En ce qui concerne les concours, les femmes sont aujourd'hui majoritaires à la sortie des IRA. Pour l'ENA, elles représentent en moyenne le tiers des promotions (autour de 36% depuis 2008). En ce qui concerne les examens professionnels, comme par exemple pour l'accès au corps des administrateurs civils par la voie du tour extérieur, les femmes représentent environ 40% des inscrits et, depuis 2 ans, 50% ou plus des lauréats.

En revanche, c'est dans le cadre de la promotion au choix que les femmes ayant interrompu leur carrière ou travaillant à temps partiel peuvent être pénalisées, lorsque, en gestion, sont retenues des conditions d'ancienneté de service.

S'agissant des nominations sur des emplois à responsabilité, en service déconcentré comme en administration centrale, les femmes sont encore minoritaires, mais la tendance est à l'amélioration continue.

Pour les emplois à la discrétion du gouvernement (directeur d'administration centrale, ambassadeur, préfet), les femmes représentent 14% des emplois. Mais pour les emplois relevant du décret du 19 septembre 1955 (chef de service, directeur adjoint, sous-directeur), on assiste à une forte progression : entre 2001 et 2008, la part des femmes occupant ces emplois est passée de 21 à 32%, ce qui correspond au niveau de féminisation du vivier.

En outre, les dernières statistiques disponibles concernant les emplois fonctionnels en administration centrale confirment cette tendance. Ainsi, en 2009 la représentation des femmes dans les emplois de secrétaire général et de directeur d'administration centrale a-t-elle progressé de 4,5%, et de 4,4% pour les emplois relevant du décret précité du 19 septembre 1955, ce qui montre qu'en 2009, les nominations de femmes dans les emplois considérés ont été supérieures à ce qu'elles étaient dans le passé.

Les obstacles rencontrés par les femmes pour accéder aux grades et emplois supérieurs des fonctions publiques ont été recensés dès 1999 dans le cadre d'un rapport réalisé par Anne-Marie COLMOU préfigurant la mise en place d'un comité de pilotage pour l'égal accès des femmes et des hommes aux emplois supérieurs des fonctions publiques entre 2000 et 2005.

Ce comité de pilotage recommandait notamment la mise en place de statistiques sexuées afin d'améliorer la connaissance des inégalités d'accès aux postes de direction. Il préconisait également la mise en place de **plans pluriannuels d'amélioration de l'accès des femmes aux emplois et postes à responsabilité de la Fonction publique de l'Etat**. Depuis 2000, les ministères ont mis progressivement en place ces plans, en fixant un objectif chiffré en termes de féminisation souhaité par catégorie d'emplois et de fonctions de direction et d'encadrement. Les plans s'échelonnent sur une durée fixée entre trois, cinq ou dix ans. Compétence a été donnée aux comités techniques paritaires pour leur validation.

Quatre administrations ayant répondu en 2010 indiquent mettre en place ces plans d'actions : développement durable, économie et finances, intérieur et CDC.

Dans le cadre de son plan d'action ministériel en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes, le **ministère de l'intérieur** a créé en mars 2007 l'Observatoire de la diversité et de la parité. Fin 2007, l'observatoire diffuse aux directeurs et aux préfets un premier document statistique "La Parité au ministère de l'intérieur". Le document fait l'objet d'une actualisation et d'un approfondissement en 2009. La même année, une enquête par questionnaire est lancée auprès de 20000 agents du ministère qui donne des informations intéressantes sur la place des femmes et leur déroulement de carrière.

La parité dans les jurys de concours et les instances administratives est respectée. Un suivi statistique est mis en place avec pour objectif d'identifier les viviers de femmes pouvant présider les jurys de concours de recrutement en administration centrale. La féminisation des postes à responsabilité s'appuie sur des démarches multiples :

- une gestion individualisée des carrières qui doit compenser les départs et garantir une progression du pourcentage de postes occupés par les femmes ;
- une démarche de professionnalisation des concours internes ;
- une sélection paritaire avec 40% de femmes dans les cycles longs de formation des sous-préfets et administrateurs civils sélectionnés pour leur potentiel.

Le ministère de l'Intérieur donne quelques résultats tangibles sur la progression des femmes dans l'encadrement et rappelle au préalable que l'accès au corps préfectoral est ouvert aux femmes depuis 1974, que pour les fonctionnaires actifs de la police nationale, l'ouverture sans aucun quota date de 1992 et pour les officiers et sous-officiers de gendarmerie, de 1998.

Entre 2005 et 2008, la part des femmes est passée de 45 à 48 % : les préfètes en poste territorial représentent 12% en 2009 contre 6% en 2006 ; les sous-préfètes près de 20% du corps contre 15% en 2007 et 11% en 2003. Les femmes constituent maintenant le quart des effectifs de la police nationale et 18% des personnels actifs. En 10 ans, leur part dans le corps de conception et de direction est passée de 12 à 21%.

Le plan d'action prévoit également des dispositifs visant à concilier vie privée et vie professionnelle comme le CESU ministériel en faveur des parents isolés d'enfants de moins de 12 ans ou encore les dispositifs de garde pour les couples d'agents travaillant en horaires décalés.

Au sein des **ministères économique et financier**, un groupe de travail piloté par le secrétaire général, réunit l'ensemble des partenaires sociaux. Son objectif est l'élaboration d'un plan d'action qui devra comporter des mesures concrètes pour favoriser l'équilibre entre vie personnelle et vie professionnelle. Les réunions ont permis de mettre au point un plan d'action organisé autour de 5 axes :

- Approfondir la connaissance de la situation des femmes (élaboration d'un rapport annuel et conduite d'études spécifiques),
- Améliorer leur déroulement de carrière (formation et composition des jurys, équilibre entre le taux des promouvables et celui des promus, engagement chiffré et mesurable pour l'accès des femmes à l'encadrement supérieur),
- Mettre davantage la formation au service de la promotion des femmes en facilitant notamment leur accès aux différentes actions -mieux concilier vie professionnelle et vie familiale et prendre en compte la parentalité (neutralisation des congés de maternité, amélioration des conditions après un congé, chartes de gestion du temps, réservations de places en crèche),
- Mener une politique active de communication.

La finalisation du plan d'action est intervenue dans le courant de l'été 2010 dans le cadre du comité diversité et les orientations ainsi définies pourront faire l'objet d'adaptation aux niveaux directionnels. Cette forme de déclinaison devrait favoriser son appropriation par les acteurs locaux et être menée en concertation avec les organisations syndicales. Le plan devrait être signé en 2011.

Au **ministère du développement durable**, la charte 2010-2013 pour la promotion de l'égalité et de la parité femmes-hommes a été élaboré par un groupe de travail composé des organisations syndicales, des directions d'administration centrales et de la chargée de mission parité et égalité sous la présidence de la DRH. Cette charte a fait l'objet d'une présentation au comité technique paritaire ministériel de décembre 2010.

Cette charte est organisée de manière similaire à la Charte pour la promotion de l'égalité dans la Fonction publique signée le 2 décembre 2008 et elle se décline en six thèmes. Elle s'inscrit dans un contexte de réforme de l'organisation territoriale de l'État, de révision générale des politiques publiques, d'introduction de nouveaux outils de gestion des ressources humaines, de réorganisation de notre ministère et d'évolution de ses missions. Cette charte complète et élargit la logique des

actions entreprises. Un bilan ainsi qu'une évaluation annuelle seront effectués. Conformément aux souhaits du ministre en charge de la Fonction publique, le MEEDDM sollicitera l'obtention du « label Égalité(e) » attestant ainsi de sa volonté à mettre en œuvre une réelle parité et une véritable égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de ses services.

I - Agir en amont du recrutement pour promouvoir l'égal accès aux emplois publics.

II - Veiller aux conditions de recrutement pour répondre aux besoins sans discriminationVeiller aux conditions de respect de l'égalité entre les femmes et les hommes lors de l'entrée en fonction des agentes.

III - Rénover les parcours professionnels des agents et garantir l'égalité de traitement dans tous les actes de gestion.

IV - Sensibiliser et former les agents du ministère.

V - Organiser et diffuser les informations dans les services en matière d'application du plan pluriannuel et de prévention des discriminations.

VI - Mise en œuvre, suivi et évaluation de la charte pour la promotion de l'égalité et de la parité. La mission « Parité et égalité professionnelle » est le point d'entrée ministériel.

Pour rééquilibrer les fonctions d'encadrement, le **ministère du travail** a mis en place une cellule « parcours professionnel » pour les personnels de catégorie A : les agents qui le désirent sont reçus en entretien. Elle constituera à terme un vivier pour les promotions. Dans ce cadre, une attention toute particulière est portée sur le rééquilibrage des fonctions d'encadrement supérieur occupées par des femmes (à égalité de compétences sur un poste une préférence est donnée aux femmes) et la constitution d'un vivier constitue un des éléments de ce rééquilibrage.

La circulaire du Premier ministre du 10 février 2010 relative aux cadres dirigeants de l'Etat définit les nouvelles règles à appliquer à la définition des profils, à la recherche des candidats, à l'évaluation et à la rémunération de ces cadres ainsi qu'au suivi et à l'accompagnement de leur carrière.

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est un des thèmes de l'agenda social présenté le 26 mars 2010 par le ministre du travail, de la solidarité et de la Fonction publique. Le ministre du travail souhaite avancer sur la place des femmes dans la Fonction publique autour de 3 axes :

1° augmenter la part des femmes aux postes/instances de direction et de représentation ;

2° favoriser l'équilibre vie professionnelle/vie familiale ;

3° veiller à l'application des règles s'appliquant à la constitution des instances de dialogue social lors de la mise en place des nouvelles directions départementales interministérielles et des principes déclinés dans la charte de gestion DDI.

Pour la Fonction publique, un plan en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est en cours de préparation sur certains de ces axes (amélioration des outils de connaissance et de suivi, conciliation de la vie professionnelle, familiale et personnelle, augmentation de la part des femmes aux postes de direction et au sein des instances de représentation). La direction générale de la cohésion sociale prépare également un plan d'action interministériel (hors champ de la Fonction publique) pour la période 2010-2015 qui vise à couvrir tous les domaines essentiels de la politique de l'égalité entre les femmes et les hommes : accès des femmes aux responsabilités dans la vie politique, économique et associative, égalité professionnelle et salariale, accès au droit et respect de la dignité, articulation entre vie professionnelle et vie personnelle. A l'automne 2010, une mission parlementaire a également été confiée, par le Président de la République, à Mme Guégot sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les trois fonctions publiques. Elle dressera un bilan comparatif de la situation des hommes et des femmes en matière de déroulement de carrière, d'accès aux emplois de responsabilité, de conditions de travail et identifiera les obstacles rencontrés par les femmes avant de proposer des mesures opérationnelles. Ses conclusions devraient être rendues d'ici fin décembre 2010.

II- Conseils pour mener une politique volontariste pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

- **Renforcer le suivi chiffré.** La HALDE dans une délibération en date du 29 juin 2009 préconise d'enrichir les données figurant au rapport annuel de la Fonction publique, notamment sur les rémunérations. Elle recommande également des mesures contraignantes similaires à celles prévues pour les entreprises, au moyen de diagnostic et d'échéancier de rattrapage.
- **Approfondir la connaissance**

La HALDE dans sa délibération 2009 – 237 du 29 juin 2009 préconise aux employeurs publics d'enrichir le rapport annuel de la Fonction publique notamment en affinant les données relatives aux rémunérations. La HALDE recommande également l'adoption de mesures contraignantes pour les employeurs publics qui ne mettent pas en œuvre leurs obligations en matière d'égalité professionnelle (à l'instar de la contribution au FIPHFP pour le non respect de l'obligation d'emploi des personnes handicapées).

Une enquête sur ces statistiques effectuée en 2009 dans le cadre de la candidature du ministère des affaires étrangères et européennes au label égalité hommes-femmes **a permis d'établir** que les agents femmes, particulièrement parmi les catégories C, sont largement bénéficiaires de la politique de formation par rapport aux hommes. **Le nombre total de femmes ayant suivi une formation a pratiquement triplé entre 2007 et 2008. Les agents femmes sont également actives parmi les catégories A mais** sont en valeur absolue **moins nombreuses que les agents hommes**, du fait de leur part encore minoritaire dans l'encadrement (30 % de la catégorie A).

Identification des contraintes

Des contraintes spécifiques aux agents femmes ont pu être identifiées pour les formations de préparation aux concours internes. Alors qu'elles sont majoritaires à s'inscrire dans les préparations aux concours de catégorie C, les femmes deviennent minoritaires dans les préparations aux concours de catégorie B et A (36% des inscrits pour les deux catégories). Ces différences peuvent s'expliquer par le poids du passé, les agents femmes étant moins présentes que les hommes dans l'encadrement. Selon le MAEE, le souhait de préserver un équilibre vie professionnelle/vie familiale peut également expliquer que certaines femmes soient moins enclines à s'engager dans des formations (préparations aux concours et examens) extrêmement contraignantes en termes d'horaires et de travail supplémentaire à la maison.

- **Mener une politique active de communication** par la diffusion de guides, brochures, organisation d'événements dédiés lors des journées de la femme du 8 mars, type conférences débats. Ces démarches sont également l'occasion d'impliquer les agents.

Au **ministère des affaires étrangères et européennes**, un forum intranet a été mis en place, lors de la journée de la femme du 8 mars afin de recueillir auprès des agents leur avis sur le sujet suivant : « *La réforme du ministère ne se fera pas sans les femmes. Comment faire évoluer nos méthodes de travail pour assurer l'égalité homme-femme et une meilleure conciliation vie privée/vie professionnelle ?* ». Ce forum a permis de recueillir de nombreux commentaires. Les débats ont été animés par la journaliste Isabelle Germain, animatrice du blog « Le rose dans le gris » qui vise à promouvoir l'accès des femmes dans l'encadrement supérieur et auteur du livre « *Si elles avaient le pouvoir* ». Plus de 20 diplomates étrangers étaient présents à cette journée et ont participé aux débats, en particulier Thérèse Ghezziel, première secrétaire (affaires politiques) à l'ambassade de Norvège et Shang Jin, diplomate chinoise et stagiaire ENA. Plus de 120 personnes (contre une soixantaine en 2008) ont participé à ces manifestations.

- **Garantir l'égalité dans l'accès à l'emploi public** en sensibilisant les filles sur les métiers « masculinisés » au sein de la Fonction publique.
- **Améliorer le déroulement de carrière** en favorisant l'accès à l'encadrement supérieur et les actions positives en faveur des femmes à haut potentiel, en neutralisant les périodes de congés dans les évaluations, en facilitant la formation au service de la promotion, en garantissant des conditions objectives et transparentes dans l'attribution des régimes indemnitaires, en encourageant les parcours de femmes par des distinctions honorifiques (exemple du ministère du développement durable).
- **Mettre en place des plans de formations à tous les niveaux de la hiérarchie, du plus haut niveau à l'encadrement de proximité.**
- **Engager toutes les parties sur un plan d'action** au sein des instances de dialogue social. Les échanges et débats peuvent s'engager également au moyen de dialogues informels et réguliers avec les représentants des syndicats et les associations professionnelles en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes.
- **Garantir une participation équilibrée au sein des instances de décision.**
- **Garantir l'animation de la politique** en nommant des référents égalité, en installant un réseau parité (exemple de l'INSERM).

Fiche 9 :

ZOOM SUR LES DISPOSITIFS DE PREVENTION ET D'ECOUTE

Qu'est-ce qu'un dispositif d'écoute et de prévention ?

Les dispositifs d'écoute et de prévention sont mis en place par les employeurs publics ou privés afin que les agents ou salariés puissent **signaler** une situation de souffrance au travail dont les causes peuvent être très diverses : détresse sociale, médicale, stress professionnel, harcèlement moral, harcèlement sexuel, harcèlement discriminatoire, discriminations etc.

Au regard de ses compétences, la HALDE recommande aux employeurs la mise en place de ces dispositifs pour signaler des situations de **discriminations** ou de **harcèlements discriminatoires** en complément des recours traditionnels que sont les saisines des voies hiérarchiques, des directions des ressources humaines, des commissions administratives paritaires, des commissions techniques paritaires et des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail...

Selon les résultats de la quatrième édition du baromètre HALDE/OIT sur la perception des discriminations, réalisé le 24-25 novembre et le 1^{er}-2 décembre 2010.

25% des agents de la FP disent avoir été **victimes** de discriminations sur leur lieu de travail.

Dans les fonctions publiques, les agents déclarent principalement avoir été victimes de discrimination à raison de **l'origine ethnique (32%)**, de leur **âge (31%)**, de leur état de **grossesse (28%)** et de leur **apparence physique (27%)**.

Par ailleurs, 42% des agents interviewés disent avoir été **témoins de discriminations**, principalement sur le critère de **l'origine ethnique (41%)**, des **convictions politiques et syndicales (29%)** et de **l'apparence physique (28%)**.

Face à une situation de discrimination vécue, **39%** des agents **n'en font pas état**. Le pourcentage d'agents **témoins de discrimination** qui « n'ont rien dit » est de **31%**.

Le rôle d'appui des syndicats et représentants du personnel est confirmé en termes de recours face à des situations de discriminations (60% des agents des fonctions publiques ayant déclaré avoir été victimes d'une discrimination pensent qu'il faut d'abord « en parler aux représentants du personnel ou à un syndicat », avant le contact avec la direction ou la DRH, la recherche d'un conseil externe ou le dépôt d'une plainte).

Toutefois, le développement de dispositif d'alerte apporte une aide et un soutien complémentaire pour encourager les agents à sortir de leur silence, lié principalement à un fort sentiment de **résignation** de la part des victimes (« cela n'aurait rien changé » pour 53%). Le sentiment chez les agents silencieux d'être **démunis** (« parce que vous ne saviez pas quoi faire ») et de préférer régler les choses eux-mêmes est de 21% dans les deux cas. Leur silence s'explique également par le sentiment de **crainte** (« parce que vous avez jugé que ce n'était pas dans votre intérêt » pour 19% et « par crainte de représailles de la part des auteurs ou par crainte d'aggraver la situation » pour 18%).

En savoir plus : www.halde.fr

La HALDE recommande la généralisation de ces dispositifs car ils permettent :

- en premier lieu de prévenir les procédures contentieuses qui sont lourdes et prennent du temps,
- de vérifier et contrôler le respect de l'égalité de traitement dans les procédures de gestion interne,
- d'identifier des comportements de harcèlement discriminatoire individuels ou collectifs, émanant de collègues de travail ou de supérieurs hiérarchiques.

En encourageant la libre expression des agents, dans le respect de la confidentialité, ces dispositifs contribuent également à améliorer le climat social dans l'organisation ainsi que le dialogue social avec les syndicats.

Pas de solution unique - des formes variées

D'une organisation à une autre, secteur public ou privé, la HALDE a constaté des exemples très variés, allant de la mise en place d'un numéro vert à la création d'une véritable instance dédiée à l'instruction des plaintes.

Au sein de la Fonction publique de l'Etat, la mise en place des dispositifs d'écoute et de prévention est encore peu développée. Dans les réponses reçues en 2010, six administrations **ont déjà mis en place de tels dispositifs ou envisagent de le faire : Bercy, Culture, Affaires étrangères, Justice, Développement durable, INED**. Ces deux dernières administrations sont au stade encore de la réflexion.

Quelles sont les questions à se poser AVANT la mise en place de ces dispositifs ?

Si vous souhaitez mettre en place ce dispositif, votre administration doit s'interroger sur les points suivants :

- **le périmètre**. Souhaitez-vous mettre en place un dispositif dédié strictement aux situations de discriminations et de harcèlement discriminatoire ? Ou créer un dispositif dédié à toutes les formes de harcèlement ? Ou encore mettre en place un dispositif au périmètre encore plus large sur les situations de souffrance au travail ?

Le 20 novembre 2009, un accord a été signé pour la première fois dans la Fonction publique sur **la santé et la sécurité au travail**. Il recommande notamment la généralisation de dispositifs d'évaluation et la prévention des risques psychosociaux et des Troubles Musculo-Squelettiques (TMS).

Au **ministère de la Justice**, le comité d'hygiène et de sécurité a décidé de mettre en place en juin 2010 un groupe de travail sur les situations de stress, de tension, de difficultés professionnelles. Les travaux débiteront en s'inspirant de ce qui a été fait dans d'autres ministères.

- **la finalité du dispositif**. Il s'agira de décider si le dispositif servira uniquement à identifier et faire émerger les situations de discriminations ou à aller plus loin dans la démarche : en assurant par exemple un traitement et un suivi des réclamations...

Le **ministère de la culture et de la communication** a choisi l'option du dispositif d'écoute collégial. Il réunit la médecine de prévention, l'action sociale et les conseillers mobilité/carrière afin de coordonner l'action de l'administration vis à vis de l'agent en situation de détresse (médicale, sociale ou professionnelle) et alerter le service ou l'autorité d'emploi du service sur cette réalité. Les questions sont ensuite examinées en conférences RH selon les services, mais aussi, mentionnées en CTPM sous la forme d'un bilan d'activité annuel de ce dispositif d'écoute.

- **les modalités de saisine** : l'administration devra réfléchir sur les différentes modalités de signalement : par simple courrier papier, par courrier électronique, par téléphone, par le renseignement d'un formulaire en ligne sur le site intranet...

- **les personnes pouvant saisir le dispositif** : plusieurs cas de figure peuvent être envisagés. La saisine peut être prévue uniquement pour l'agent concerné et/ou ouverte à/aux agent(s) témoin(s).

- **la nature des saisines** : dans le cas où l'administration choisit de mettre en place un dispositif avec un périmètre restreint au signalement des discriminations, il s'agira de s'interroger également sur la nature des saisines qui peuvent être recevables. Souhaite-t-on identifier et traiter des comportements individuels ou collectifs discriminatoires ? Et/ou examiner également des situations de discriminations inhérentes à des pratiques et des process de gestion interne ?

- **les acteurs impliqués** : le choix des acteurs pouvant intervenir dans le dispositif est lié aux modes d'organisation et à la finalité du dispositif. Bien souvent, les services des ressources humaines et les personnes ou structures dédiées (déontologue, médiateur éthique, responsable diversité, commission paritaire, commission égalité f/h et diversité...) interviennent dans ces dispositifs. La médecine de prévention peut également être impliquée notamment pour déterminer l'impact de la situation sur l'état de santé ainsi que dans la recherche de solutions.

Au **ministère des affaires étrangères et européennes**, un psychologue au sein du ministère se met à la disposition des agents qui peuvent ou souhaitent lui signaler des comportements sexistes ou de harcèlement.

A **l'INED**, une personne du service ressources humaines est à l'écoute des difficultés rencontrées et alerte le médecin de prévention lors de ces visites (2 journées par mois).

Les **ministères économique et financier** ont mis en place un dispositif dédié au périmètre des discriminations.

Les **ministères économique et financier** ont mis en place une cellule de prévention des discriminations. Ce dispositif spécifique a en charge l'écoute, le conseil et l'accompagnement.

En pratique, le rôle de la cellule de prévention des discriminations est :

- d'analyser et d'écouter pour établir un diagnostic,
- de conseiller pour trouver une solution,
- d'accompagner pour mettre un terme aux pratiques discriminatoires avérées.

Tout agent des ministères économique et financier s'estimant personnellement victime d'une pratique discriminatoire peut saisir la cellule. Il le fait directement, sans passer par la voie hiérarchique. La cellule peut aussi être saisie par un manager ou un service RH désireux d'avoir une aide pour traiter une situation délicate dans son service ou d'obtenir une information d'ordre juridique.

La cellule peut être jointe :

- avec le formulaire en ligne accessible sur le site intranet diversité ;
- par téléphone ;
- par courriel ;
- par courrier.

L'intervention de la cellule est un moyen d'action supplémentaire offert à ceux qui s'estiment victime d'une pratique discriminatoire et ces derniers peuvent, à tous les stades de la procédure, saisir directement la HALDE et/ou faire appel aux représentants du personnel. La cellule est soumise à une obligation d'impartialité et de neutralité. La confidentialité est garantie en limitant strictement les contacts aux seuls acteurs concernés par le traitement de l'affaire.

Du 1^{er} novembre 2009 au 31 juillet 2010 :

- 101 contacts dont 70 réclamations pour discrimination (état de santé et origine en tête) ou harcèlement. Les autres contacts sont des demandes de conseil ou d'information ;
- 73 % des dossiers sont considérés comme classés par la cellule, soit parce que la discrimination a finalement été écartée, soit parce que la situation de l'agent a été résolue ;
- La répartition est homogène entre les femmes et les hommes ainsi qu'entre les catégories ;
- A ce stade, aucun cas de discrimination avérée n'a été enregistré.

Des facteurs clés de succès

- Forte garantie de confidentialité tant sur l'auteur, que sur le mis en cause, la nature de la saisine et la réponse donnée ;
- Implication des partenaires sociaux dans le traitement et/ou l'analyse des réclamations ;
- Solide légitimité du dispositif déterminée par la compétence, la fiabilité et l'éthique des responsables du dispositif mais aussi par la mise à disposition de moyens pour une investigation effective ;
- Indépendance du dispositif ;
- Formalisation de la procédure ;
- Informations régulières pour faire connaître le dispositif auprès des agents ;
- Réactivité et traitement effectif des réclamations ;
- Analyse, publication et suivi des résultats ;
- Inscription du dispositif dans le cadre d'une démarche globale de prévention et de lutte contre des discriminations.

ANNEXES

**Charte pour la promotion de l'égalité dans la Fonction publique
du 2 décembre 2008**

Questionnaire HALDE-DGAFP (2010) relatif à la déclinaison de la Charte



CHARTRE POUR LA PROMOTION DE L'ÉGALITÉ DANS LA FONCTION PUBLIQUE

L'égalité de tous les citoyens devant la loi est assurée par la Constitution et son préambule, qui renvoie notamment à la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen de 1789.

Ainsi, son article 6 garantit l'égal accès de tous à la Fonction publique. Il précise que : « **Tous les citoyens, étant égaux [aux] yeux [de la loi], sont également admissibles à toutes dignités, places et emplois publics, selon leur capacité et sans autre distinction que celle de leurs vertus et de leurs talents.** »

La Constitution, lors de la dernière révision du 23 juillet 2008, a par ailleurs ajouté que « La loi favorise l'égal accès des femmes et des hommes... aux responsabilités professionnelles et sociales. »

Ces principes sont déclinés dans le statut général des fonctionnaires (Titre I) : « *Aucune distinction, directe ou indirecte, ne peut être faite entre les fonctionnaires en raison de leur sexe..., de leurs opinions politiques, syndicales, philosophiques ou religieuses, de leur origine, de leur orientation 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 à une race.* »

Malgré l'affirmation de ces principes, l'existence de discriminations, perçues comme telles ou avérées, à raison de l'un des motifs prohibés par la loi demeure une réalité. C'est pourquoi la Fonction publique doit maintenir toute la vigilance nécessaire afin de prévenir les discriminations qu'elle peut engendrer, de manière directe ou indirecte, à l'occasion du recrutement et de la gestion de la carrière de tous ses agents, qu'ils soient fonctionnaires ou agents contractuels. Elle doit tendre à valoriser tous les talents en tenant compte « tant de la variété des mérites à prendre en considération que de celle des besoins du service public » (décision n° 82-153 DC du 14 janvier 1983).

La promotion de l'égalité de traitement et de l'égalité des chances est donc, plus que jamais, un objectif que la Fonction publique doit se fixer, conformément aux exigences de promotion sociale, d'intégration et de cohésion par le travail, de manière à être plus représentative de la société qu'elle sert.

C'est pourquoi le ministre du Budget, des Comptes publics et de la Fonction publique et le secrétaire d'État à la Fonction publique s'engagent, en liaison avec la Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité (HALDE), à promouvoir l'égalité dans toutes les fonctions publiques et à prévenir toutes formes de discriminations, en ce qui concerne l'accès à la Fonction publique dans ses différentes modalités, le déroulement des carrières, l'exercice du droit à la formation ou les cessations définitives de fonctions ou d'activités.

Rappel de la législation en vigueur

Loi n° 1983-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires.

Loi n° 2004-1486 du 30 décembre 2004 portant création de la Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité.

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 225-1 à 225-4, article 432-7.

La Charte se décline autour de six thèmes.

I - Agir en amont du recrutement pour promouvoir l'égal accès de tous aux emplois publics :

- en développant des actions de communication sur les métiers et sur le recrutement dans la Fonction publique, notamment par le Réseau des écoles de service public (RESP) et plus particulièrement les Instituts régionaux d'administration (IRA), en application de la charte de la diversité et de l'égalité des chances des lauréats des écoles de service public du 3 février 2005 ;
- en mettant en place des dispositifs d'accompagnement et de suivi personnalisé pour faciliter la préparation aux concours de la Fonction publique ;
- en renforçant les possibilités de soutien financier pour encourager la préparation des concours de la Fonction publique ;
- en menant des actions spécifiques d'information en direction des personnes handicapées.

II - Veiller aux conditions de recrutement pour répondre aux besoins sans discriminer :

- en généralisant la formation des jurys, des membres des comités et commissions de sélection afin qu'ils choisissent les candidats en fonction de leurs capacités et des besoins de l'administration ;
- en sensibilisant les jurys et les membres des comités et commissions de sélection aux préjugés, aux stéréotypes et aux risques de discrimination ;
- en veillant à ce que l'ensemble des personnes participant au processus de recrutement, quelles qu'en soient les modalités, soient en mesure de rendre compte de leur évaluation ;
- en réexaminant le contenu des concours par une étude attentive de la définition des programmes et de la nature des épreuves afin de sélectionner les candidats en fonction de leurs compétences en rapport avec les emplois à pourvoir, et non de leurs seules connaissances ;
- en facilitant la Validation des acquis de l'expérience professionnelle (VAE) et en déployant de nouvelles voies d'accès comme la Reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle (RAEP).

III - Rénover les parcours professionnels des agents et garantir l'égalité de traitement dans tous les actes de gestion :

- en s'assurant qu'aucun motif de discrimination, directe ou indirecte, ne puisse être pris en compte dans les procédures d'évaluation et de reconnaissance de la valeur professionnelle des agents ainsi que dans les décisions qui en découlent ;
- en encourageant la formation des évaluateurs et en les sensibilisant aux préjugés, aux stéréotypes et aux risques de discrimination ;
- en développant l'accès à la formation, notamment dans le cadre des dispositions relatives à la formation tout au long de la vie ;
- en veillant à ce que les conditions d'exercice de la mobilité, les critères et les procédures de promotion, ainsi que les modalités de rémunération ne défavorisent aucun agent pour des motifs prohibés par la loi ;
- en promouvant la conciliation de la vie personnelle, familiale et professionnelle ;
- en facilitant l'adaptation des postes de travail pour prendre en compte, soit le handicap, soit l'état de santé d'un agent ;
- en favorisant la prise en compte de l'égalité et de la prévention des discriminations dans le dialogue social, notamment à la suite des accords de Bercy du 2 juin 2008 relatifs à la rénovation du dialogue social dans la Fonction publique.

IV - Sensibiliser et former les agents de l'administration :

- en formant l'encadrement, les responsables chargés des questions de ressources humaines et les représentants des organisations syndicales à la prévention des discriminations et à la promotion de l'égalité des chances ;
- en mettant en place des sessions de formation relative à la prévention des discriminations et à la promotion de l'égalité des chances dans le cadre de la formation initiale ou de la formation continue des fonctionnaires et agents publics, via notamment les écoles du RESP.

V - Informer les administrations pour diffuser les bonnes pratiques en matière de prévention des discriminations :

- en mutualisant les bonnes pratiques, notamment en ce qui concerne des solutions de prévention des discriminations, de désignation d'interlocuteurs dédiés, etc. ;
- en mettant en place des procédures d'information au sein des services d'une même administration sur les faits et pratiques discriminatoires constatés et sur les réponses apportées ;
- en identifiant et en diffusant les outils destinés à faire évoluer les mentalités et changer les comportements professionnels en matière de prévention des discriminations ;
- en faisant participer les agents aux initiatives et actions locales menées par les administrations sur le thème de la prévention des discriminations et de la promotion de l'égalité des chances ;
- en mettant en œuvre des actions communes pour les agents des trois fonctions publiques.

VI - Mise en œuvre et suivi de la charte pour la promotion de l'égalité dans la Fonction publique :

Les modalités de suivi de la présente charte devront contribuer à favoriser l'échange d'expériences et de bonnes pratiques entre les administrations et à diffuser l'information sur la prévention des discriminations et la promotion de l'égalité des chances :

- en organisant chaque année au Conseil supérieur de la Fonction publique de l'État, puis au Conseil supérieur de la Fonction publique qui sera créé en 2009, un suivi particulier des conditions de mise en œuvre de la charte ;
- en associant à cet échange la HALDE, qui présentera notamment un bilan de ses délibérations concernant les réclamations examinées pour la Fonction publique ainsi que des suites qui leur sont données par les administrations ;
- en demandant à la Direction générale de l'administration et de la Fonction publique (DGAFP) d'assurer un suivi rapproché de la présente charte avec les directions des ressources humaines de l'ensemble des administrations dans le cadre de l'animation régulière du réseau des DRH ;
- en rendant compte, dans le rapport annuel de la Fonction publique, des différentes actions entreprises dans le cadre de la présente charte en matière de prévention des discriminations et de promotion de l'égalité des chances.

La HALDE et la DGAFP assureront en commun le suivi régulier de l'application de la Charte pour la promotion de l'égalité dans la Fonction publique.



Éric WOERTH

Ministre du Budget, des Comptes publics et de la Fonction publique



André SANTINI

Secrétaire d'État chargé de la Fonction publique



Louis SCHWEITZER

Président de la HALDE



Questionnaire HALDE-DGAFP (2010)

Plus vos réponses sont détaillées, plus elles apporteront d'enseignements concrets, utiles et exploitables pour d'autres administrations.
Ces réponses peuvent cependant être complétées par tous documents que vous jugerez intéressants de communiquer.
Ex. décrire une action en précisant les publics cibles ou les catégories de personnel concernées (A,B,C etc.), la méthode, le contenu, les outils, la durée etc.
Il vous est demandé de préciser celles des bonnes pratiques citées dans la colonne de droite, ou toute autre, que votre administration met en oeuvre, et si tel est le cas de détailler/expliquer ces actions ou ces outils.

ADMINISTRATION :		DATE :		
Effectifs gérés : (titulaires et non titulaires, hors vacataires)		Ministère de tutelle :		
PRECONISATIONS DE LA CHARTE	QUESTIONS sur les actions ou moyens	REPONSES (développer dans cette colonne)	EXEMPLES DE BONNES PRATIQUES	
OBJECTIF LIMINAIRE : FAIRE CONNAÎTRE SON ENGAGEMENT A METTRE EN ŒUVRE LA CHARTE POUR LA PROMOTION DE L'EGALITE DANS LA FONCTION PUBLIQUE				
0.1. En affichant à l'externe l'engagement de l'administration à recruter sans discriminer	oui/non ?			
	si oui comment ?			
0.2. En informant le personnel de cet engagement	oui/non ?			
	si oui comment ?			
OBJECTIF I - AGIR EN AMONT DU RECRUTEMENT POUR PROMOUVOIR L'EGAL ACCES DE TOUS AUX EMPLOIS PUBLICS				
1.1. En développant des actions de communication sur les métiers et sur le recrutement dans la Fonction publique, notamment par le Réseau des écoles de service public (RESP) et plus particulièrement les IRA	oui/non ?			En allant à la rencontre des jeunes dans les autres établissements de formation (écoles, CFA, GRETA, etc.) ?
	si oui quelles actions ?		En informant et sensibilisant les enseignants, formateurs et conseillers d'orientation sur les débouchés que propose la FPE et leur ouverture à différents types de profils ?	
			En allant à la rencontre des publics les plus en difficulté en s'appuyant sur les relais existants (Pôle Emploi, CIO et autres services publics de l'emploi) ?	
			En développant l'accueil des candidats potentiels dans les services afin qu'ils puissent découvrir la réalité des métiers de la FPE (ex. journées portes ouvertes, stages ou autres dispositifs associés à un tutorat...) ?	
1.2. En mettant en place des dispositifs d' accompagnement et de suivi personnalisé pour faciliter la préparation aux concours de la fonction publique	oui/non ?		En mettant en place des dispositifs permettant de repérer et orienter les candidats potentiels parmi les publics en difficulté pour leur proposer des formations de rattrapage adaptées ?	
	si oui quels dispositifs ?		En développant les dispositifs d'alternance associant formation et immersion, insertion ou accompagnement vers l'emploi au sein des services (apprentissage etc.) ?	
	si oui comment repérez-vous et/ou sélectionnez-vous les bénéficiaires ?		En créant un réseau de formateurs internes et de tuteurs qui accompagnent les candidats (internes ou externes) se préparant aux concours ? Formation de ces "tuteurs" ?	
1.3. En renforçant les possibilités de soutien financier pour encourager la préparation aux concours de la Fonction publique	oui/non ?			
	si oui quels dispositifs ?			
	si oui comment repérez-vous et/ou sélectionnez-vous les bénéficiaires ?			
1.4. En menant des actions spécifiques d' information en direction des personnes handicapées	oui/non ?			
	si oui quelles actions ?			
	si oui pour quels types d'emploi ?			
OBJECTIF II - VEILLER AUX CONDITIONS DE RECRUTEMENT POUR REpondre AUX BESOINS SANS DISCRIMINER				
			En tendant vers une composition diversifiée du jury ou comité de sélection : notamment vers la parité ?	
2.1. En généralisant la formation des jurys , des membres des comités et commissions de sélection afin qu'ils choisissent les candidats en fonction de leurs capacités et des besoins de l'administration	oui/non ?		Existence d'un guide sur la méthode d'entretien pour le comité de sélection ?	
	si oui quelles actions ?			

PRECONISATIONS DE LA CHARTE	QUESTIONS sur les actions ou moyens	REPONSES (développer dans cette colonne)	EXEMPLES DE BONNES PRATIQUES	
2.2. En sensibilisant les jurys et les membres des comités et commissions de sélection aux préjugés , aux stéréotypes et aux risques de discrimination	oui/non ?		A minima : en rappelant au jury ou comité de sélection les conditions de régularité de ses décisions : s'assurer en particulier qu'il n'évalue pas les candidats en fonction d'éléments personnels ou autres critères interdits ?	
	si oui quelles actions ? quels outils ?		Formations complémentaires pour les RRH ? pour l'encadrement ?	
2.3. En veillant à ce que l'ensemble des personnes participant au processus de recrutement, quelles qu'en soient les modalités, soient en mesure de rendre compte de leur évaluation	oui/non ?		En définissant avec précision et objectivité le profil de poste, les compétences et capacités (y compris physiques) nécessaires : existence d'une grille de critères par poste ou type de postes ?	
	si oui quels dispositifs ? quels outils ?		En assurant la traçabilité des dossiers de candidatures à toutes les étapes de la sélection ?	
			Existence d'une grille de tri des CV centrée sur les compétences ?	
			En assurant la transparence et la traçabilité des entretiens pour qu'il soit possible de les restituer aux candidats ?	
			Existence d'une grille d'évaluation pour les entretiens ?	
			En procédant à des auto-évaluations régulières du processus de recrutement ?	
2.4. En réexaminant le contenu des concours par une étude attentive de la définition des programmes et de la nature des épreuves afin de sélectionner les candidats en fonction de leurs compétences en rapport avec les emplois à pourvoir, et non de leurs seules connaissances	oui/non ?			
	si oui quelles actions ?			
2.5. En facilitant la validation des acquis de l'expérience professionnelle (VAE) et en déployant de nouvelles voies d'accès comme la reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle (RAEP)	oui/non ?			
	si oui quelles actions ?			
	POUR ALLER PLUS LOIN : FONCTIONNAIRES STAGIAIRES			En développant un dispositif d'intégration et d'accompagnement des fonctionnaires stagiaires (ex. formations d'intégration, désignation de tuteurs, etc.) ? adapté selon les différences de situation (handicap par ex.) ?
	POUR ALLER PLUS LOIN : CONTRACTUELS			Solutions en cas de difficultés d'intégration ?
			En informant précisément les employés sur leur fin de contrat (délais de prévenance, procédures, voies de recours internes et externes) ?	
			En veillant à motiver la décision de non-renouvellement d'un contrat par des critères objectifs dans le cas où le poste concerné est à nouveau pourvu par un contractuel ?	
OBJECTIF III - RENOVER LES PARCOURS PROFESSIONNELS DES AGENTS ET GARANTIR LEGALITE DE TRAITEMENT DANS TOUS LES ACTES DE GESTION				
3.1. En s'assurant qu'aucun motif de discrimination, directe ou indirecte, ne puisse être pris en compte dans les procédures d'évaluation et de reconnaissance de la valeur professionnelle des agents ainsi que dans les décisions qui en découlent	oui/non ?		En mettant en place un référentiel d'évaluation des compétences et des aptitudes fondé sur des critères cohérents, évaluable et objectifs, clairement définis et expliqués ?	
	si oui comment ?		Information des syndicats sur ce référentiel ? de l'encadrement ? des personnels ?	
			En rappelant que les aménagements du temps de travail, le temps partiel et les différents congés (pour maladie, formation, exercice des droits syndicaux, etc.) ne peuvent être pris en compte, en tant que tels, dans l'évaluation des compétences et de la disponibilité des agents, et donc dans leur promotion ? auprès de quels publics (encadrement, personnels, syndicats) ?	
			En rappelant qu'aucune mesure disciplinaire ni autre mesure défavorable ne peut être prise à l'encontre d'un agent qui s'est plaint ou a témoigné de faits de discrimination ou de harcèlement moral discriminatoire ? auprès de quels publics ?	

PRECONISATIONS DE LA CHARTRE	QUESTIONS sur les actions ou moyens	REPNSES (développer dans cette colonne)	EXEMPLES DE BONNES PRATIQUES
3.2. En encourageant la formation des évaluateurs et en les sensibilisant aux préjugés, aux stéréotypes et aux risques de discrimination	oui/non ?		A minima : (in)formation sur la non discrimination ?
	si oui quelles actions ? quels outils ?		
3.3. En développant l'accès à la formation, notamment dans le cadre des dispositions relatives à la formation tout au long de la vie	oui/non ?		En mettant en place des indicateurs (par âge, sexe, type d'emploi, filière professionnelle, etc.) pour suivre la mise en œuvre de ce dispositif et pouvoir identifier les sources de discriminations ? lesquels ?
	si oui comment ?		En analysant les contraintes professionnelles et personnelles pouvant s'opposer à la formation ? Contraintes identifiées ? solutions apportées ?
			En communiquant chaque année sur les possibilités de formation ?
En accompagnant les personnels dans l'utilisation des outils mis à leur disposition pour connaître les possibilités de formation et définir leurs besoins ?			
3.4. En veillant à ce que les conditions d'exercice de la mobilité , les critères et les procédures de promotion , ainsi que les modalités de rémunération ne défavorisent aucun agent pour des motifs prohibés par la loi	oui/non ?		En constituant un référentiel-métiers qui explicite les compétences nécessaires ? défini en concertation avec les syndicats ?
	si oui comment ?		MOBILITE En s'assurant que la configuration des locaux ne soit pas un vecteur de discrimination dans la mobilité des agents, notamment en raison de leur handicap et de leur sexe (ex. des vestiaires pour les femmes) ?
			En informant les personnels sur les métiers existants et les aptitudes requises pour les exercer ?
			En mettant en place des outils de détection des potentiels ?
			En développant les entretiens personnalisés permettant de détecter les potentiels ? Corps concernés ?
			Formation des RRH à l'exercice ? De l'encadrement ?
			En mettant en place des parcours professionnels individualisés ? Corps concernés ?
			PROMOTION En définissant de manière objective, et en expliquant, les critères retenus pour l'avancement ou la promotion ? défini en concertation avec les syndicats ?
			Information des syndicats ? de l'encadrement ? des personnels ?
			En mettant en place des outils permettant la prise en compte de l'expérience professionnelle dans les promotions pour tous types de personnels (y compris ceux qui exercent un mandat syndical) ?
			REMUNERATION En fondant l'attribution et le montant des primes et indemnités individuelles des <u>fonctionnaires</u> sur des critères objectifs et justifiables : fonctions, responsabilités, sujétions et contraintes particulières, compétences, résultats, etc. : existence d'une grille définissant les conditions d'attribution et de modulation ?
			En fondant sur des éléments objectifs la fixation et l'évolution des rémunérations des <u>contractuels</u> : compétences, expériences, ancienneté dans l'emploi, pénurie vérifiable du marché, etc. ?
			Définition des conditions de revalorisation (périodicité, taux, etc.) ?
3.5. En promouvant la conciliation de la vie personnelle, familiale et professionnelle	oui/non ?		En recherchant des solutions novatrices d'organisation du travail (temps et conditions de travail) permettant de concilier vie privée et vie professionnelle ?
	si oui quelles solutions ?		
3.6. En facilitant l' adaptation des postes de travail pour prendre en compte soit le handicap, soit l'état de santé d'un agent	oui/non ?		
	si oui quelles actions ?		
3.7 En favorisant la prise en compte de l'égalité et de la prévention des discriminations dans le dialogue social , notamment à la suite des accords de	oui/non ?		Les CTP examinent-ils les questions liées à l'égalité des chances ?
	si oui dans quels cadres ?		

PRECONISATIONS DE LA CHARTE	QUESTIONS sur les actions ou moyens	REponses (développer dans cette colonne)	EXEMPLES DE BONNES PRATIQUES	
Bercy du 2 juin 2008 relatifs à la rénovation du dialogue social dans la fonction publique	si oui quels résultats ?			
			En mettant en œuvre un plan d'actions en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes ou tout autres mesures ?	
OBJECTIF IV - SENSIBILISER ET FORMER LES AGENTS DE L'ADMINISTRATION				
4.1. En formant l'encadrement, les responsables chargés des questions de ressources humaines et les représentants des organisations syndicales à la prévention des discriminations et à la promotion de l'égalité des chances	existence d'un programme de formation de l'encadrement (oui/non) ?			
	si oui niveau d'encadrement concerné ? méthode, contenu ?			
	existence d'un programme de formation des RRH (oui/non) ?			
	si oui méthode, contenu ?			
	existence d'un programme de formation des organisations syndicales (oui/non) ?			
	si oui méthode, contenu ?			
4.2. En mettant en place des sessions de formation relative à la prévention des discriminations et à la promotion de l'égalité des chances dans le cadre de la formation initiale ou de la formation continue des fonctionnaires et agents publics, via notamment les écoles du RESP.	existence d'un programme de formation du personnel (oui/non) ?			
	si oui méthodes, contenus ?			
OBJECTIF V - INFORMER LES ADMINISTRATIONS POUR DIFFUSER LES BONNES PRATIQUES EN MATIERE DE PREVENTION DES DISCRIMINATIONS				
5.1. En mutualisant les bonnes pratiques, notamment en ce qui concerne des solutions de prévention des discriminations, de désignation d'interlocuteurs dédiés, etc.	oui/non ?			En mettant en place un dispositif permettant de révéler les discriminations ?
	si oui dans quels cadres ? quelle diffusion ?			En mettant en place un dispositif d'écoute, d'information et d'accompagnement des victimes de discriminations ?
5.2. En mettant en place des procédures d'information au sein des services d'une même administration sur les faits et pratiques discriminatoires constatés et sur les réponses apportées.	oui/non ?			
	si oui quels dispositifs d'information ?			
5.3. En identifiant et en diffusant les outils destinés à faire évoluer les mentalités et changer les comportements professionnels en matière de prévention des discriminations	oui/non ?			
	si oui quels outils ? quelles diffusions ?			
5.4. En faisant participer les agents aux initiatives et actions locales menées par les administrations sur le thème de la prévention des discriminations et de la promotion de l'égalité des chances	oui/non ?			
	si oui quelles actions ? quels agents touchés ?			
5.5. En mettant en œuvre des actions communes pour les agents des trois fonctions publiques.	oui/non ?			
	si oui quelles actions ? quels agents touchés ?			
SI VOUS LE SOUHAITEZ, VEUILLEZ PRECISER D'AUTRES BONNES PRATIQUES OU DES DIFFICULTES RENCONTREES				

Le bilan à deux ans de la signature de la Charte pour la promotion de l'égalité dans la Fonction publique signée le 2 décembre 2008 témoigne des avancées réalisées pour une plus grande égalité des chances dans l'accès à l'emploi public, se traduisant notamment par des recrutements plus ouverts et diversifiés et une communication élargie sur les métiers.

La HALDE* et la DGAFP** recommandent toutefois aux administrations de poursuivre leurs efforts sur l'évaluation de leurs procédures en matière de recrutement, d'attribution des primes, d'avancement, de mobilité et de promotion au choix. En outre, des progrès sont encore à réaliser en matière de formation de l'encadrement, de mise en œuvre de dispositif d'écoute et de prévention et d'implication des partenaires sociaux autour de la prévention des discriminations et de la promotion de l'égalité.

*HALDE : www.halde.fr

**DGAFP : www.fonction-publique.gouv.fr

Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité (HALDE)
11, rue Saint-Georges - 75009 Paris