

La diversité dans la fonction publique

DGAFP

© DGAFP - Bureau de la communication et de la documentation - mars 2010

Collection
Ressources Humaines

La promotion de l'égalité de traitement, de l'égalité des chances et la lutte contre les discriminations sont plus que jamais des objectifs 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.

Dans cet esprit, la charte pour la promotion de l'égalité dans la fonction publique a été signée le 2 décembre 2008 entre les ministres chargés de la fonction publique et le président de la Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité (HALDE). Elle vise notamment à agir en amont du recrutement pour promouvoir l'égal accès de tous aux emplois publics et à veiller aux conditions de recrutement pour répondre aux besoins sans discriminer.

Plusieurs dispositifs visant à assurer une meilleure diversité en ce qui concerne la préparation aux concours et les recrutements ont été mis en œuvre ces dernières années.

Suppression des limites d'âge

Depuis le 1er novembre 2005, les conditions d'âge qui constituaient un frein pour se présenter aux concours de la fonction publique ont été supprimées dans la quasi-totalité des concours. Les restrictions prévues à ce principe général sont désormais étroitement

encadrées par le droit statutaire et concernent principalement les concours donnant accès à des corps classés en service actif (police, pompiers, personnels de l'administration pénitentiaire...).

Le Pacte

(Parcours d'accès aux carrières de la fonction publique territoriale, hospitalière et d'État). En vigueur depuis 2005, il associe une formation en alternance et un emploi pour des jeunes de 16 à 25 ans révolus, issus de milieux sociaux défavorisés, dont le niveau de formation est inférieur au bac.

Le recrutement sans concours

pour faciliter l'accès aux non diplômés au premier grade des corps de la catégorie C. Parmi les emplois concernés, figurent d'une part celui des adjoints administratifs qui sont chargés de fonctions administratives d'exécution mais également des fonctionnaires d'accueil et de secrétariat et d'autre part, celui des adjoints techniques, chargés de travaux ouvriers ou techniques et de la conduite de véhicules dès lors qu'ils sont titulaires d'un permis approprié.

Les classes préparatoires intégrées

Il s'agit de mettre en place des classes préparatoires intégrées (CPI) aux écoles de fonctionnaires afin d'accompagner, d'assurer un suivi pédagogique et personnalisé de candidats préparant certains concours de la fonction publique. Des CPI existent notamment à l'École supérieure de la police nationale, à l'École nationale de la magistrature, à l'École nationale des greffes, à l'École nationale d'administration pénitentiaire, à l'École nationale de la protection judiciaire de la jeunesse, au sein des Instituts régionaux d'administration, de l'École nationale d'administration ou au sein d'écoles comme l'École nationale des impôts, l'École nationale du Trésor public ou l'École nationale des douanes.

La révision générale du contenu des concours (RGCC)

Initiée en 2008, la RGCC se poursuit et concernera à terme l'ensemble des concours de la fonction publique. Cette mesure consiste à réexaminer le contenu des épreuves des concours afin de les implifier et de les moderniser en centrant davantage la sélection des candidats sur les compétences, les potentiels et l'éventuelle expérience professionnelle acquise précédemment plutôt que de sélectionner sur des critères académiques ou centrés sur les connaissances. A cet égard, la nouvelle épreuve de reconnaissance des acquis de l'expérience (RAEP)

joue un rôle tout particulier en permettant aux candidats des concours internes et du 3^e concours de valoriser leur expérience professionnelle.

Les personnes handicapées

L'égal accès aux concours et aux emplois publics est garanti à l'ensemble des candidats. Aucun candidat handicapé, ayant fait l'objet d'une orientation en milieu ordinaire de travail, ne peut être écarté, en raison de son handicap, d'un concours ou d'un emploi sauf si son handicap a été déclaré médicalement incompatible avec la fonction postulée.

Pour en savoir plus :

- La Charte pour la promotion de l'égalité dans la fonction publique.