

ÉDITION
2015

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

Signée le 17 décembre 2013

-  **RETOURS D'EXPÉRIENCE 2014 ET PERSPECTIVES 2015**
dans les trois versants de la fonction publique
-  **CONTRIBUTION DU DÉFENSEUR DES DROITS**
au bilan du déploiement de la Charte pour la promotion de l'égalité
et la lutte contre les discriminations dans la fonction publique



POLITIQUES
D'EMPLOI PUBLIC

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

Édition 2015

Directeur de la publication :

Thierry Le Goff, directeur général de l'administration et de la fonction publique

Rédactrice en chef pour la partie « Retours d'expérience 2014 et perspectives 2015 dans les trois versants de la fonction publique » :

Valérie Plomb, direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP)

Rédactrice en chef pour la partie « Contribution du Défenseur des droits au bilan du déploiement de la Charte » :

Sarah Benichou, Défenseur des droits

Contributeurs pour la partie

RETOURS D'EXPÉRIENCE 2014 ET PERSPECTIVES 2015 DANS LES TROIS VERSANTS DE LA FONCTION PUBLIQUE

Laurence Affres
(Ministère de l'Intérieur)

Bernard Amat
(DGAFP)

Isabelle Antoine
(Ministère de l'Écologie, du Développement durable
et de l'Énergie)

Nicolas Audeguis
(Ministère de la Justice)

Delphine Balsa
(Ministère de l'Intérieur)

Philippe Banyols
(Centre hospitalier de Thuir)

Christine Bardez
(Centre hospitalier de Thuir)

Ghania Bencheikh
(Ville de Nantes)

Emmanuelle Bonnet
(Ministère de la Défense)

Isabelle Bosson
(Direction générale des collectivités territoriales)

Laurent Briois
(Direction générale de l'offre de soins)

Christophe de Calouin de TreVille
(Ministère de la Défense)

Xavier Castaing
(Préfecture de police de Paris)

Anne de Castelneau
(Ministères économiques et financiers)

Sylvie Clément
(Gendarmerie – Ministère de l'Intérieur)

Annick Constantin
(Ministère de l'Écologie, du Développement durable
et de l'Énergie)

Marie-Pauline Couette
(DGAFP)

Anne-Marie DecoVille
(Ministère sociaux)

Maxence Denegere
(Ministère de l'Intérieur)

Corinne Desforges
(Ministère de l'Intérieur)

Nathalie Dros
(Fonds pour l'insertion des personnes handicapées
dans la fonction publique)

Eléonore Dubois-Di Macario
(Direction générale de l'offre de soins)

Marie-Hélène Dumeste
(Ministère de l'Intérieur)

Jean-Claude Ester
(Communauté d'agglomération d'Amiens)

Jean-Luc Guillemoto
(IRA de Nantes)

Lionel Hongre
(Ministère de la Défense)

Marie Houssel
(Fédération hospitalière de France)

Jean-Marc ISOARDI
(Gendarmerie – Ministère de l'Intérieur)

Isabelle Kaucic
(Ville de Metz)

Caroline Krykwinski
(DGAFP)

Valérie LEFEVRE
(Gendarmerie – Ministère de l'Intérieur)

Anne-Marie Marchadour
(Ministère de la Défense)

Olivier Mary
(DGAFP)

Jean-Claude Michaud
(Ministère des Affaires sociales, de la Santé et des
Droits des femmes)

Laurence Ortscheidt
(Ministère de l'Intérieur)

Yasmine Ouannoughi
(Ministères économiques et financiers)

Cyrille Pajot
(DGAFP)

Philippe Paret
(centre hospitalier de Brie-Comte-Robert
et établissement public gérontologique de
Tourman-en-Brie)

Françoise Perrin
(Direction générale des collectivités territoriales)

Nathalie Pesson
(Ministère de l'Écologie, du Développement durable
et de l'Énergie)

Alexandra Pierre-Angelot
(DGAFP)

Monique Pizzini
(SGAR Poitou-Charentes)

Marianne Potier
(Services du Premier ministre)

Dominique Prince
(Ministères économiques et financiers)

Martine Ricard
(Ministère de la Défense)

Carmen Roig
(Ville de Strasbourg)

Yann Rousval (Ministère de la Défense)

Flora Seguin
(DGAFP)

Nicolas Seigneur
(DGAFP)

Meryem Serj
(Direction générale de l'offre de soins)

Claire Sorrentini
(Saint-Etienne Métropole)

Rémi Teston
(SGAR Poitou-Charentes)

Laurent Woltrager
(SGAR Lorraine)

Contributeurs pour la partie

CONTRIBUTION DU DÉFENSEUR DES DROITS AU BILAN DU DÉPLOIEMENT DE LA CHARTE POUR LA PROMOTION DE L'ÉGALITÉ ET LA LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS DANS LA FONCTION PUBLIQUE

Charlotte Avril, cheffe du pôle Fonction publique
(Défenseur des droits)

Sarah Benichou, cheffe de l'unité Accès aux droits et discriminations,
Département promotion de l'égalité et de l'accès aux droits (DPEAD)
(Défenseur des droits)

Mélissa Quillier, stagiaire, DPEAD
(Défenseur des droits)

Clémence Levesque, chargée de mission « Emploi », DPEAD
(Défenseur des droits)

Marc Loiseau, juriste sénior, pôle Fonction publique
(Défenseur des droits)

Romain Blanchard, chargé de mission « Discriminations », DPEAD
(Défenseur des droits)

SOMMAIRE

Éditorial de Marilyse Lebranchu, ministre de la Décentralisation et de la Fonction publique	5
Éditorial de Jacques Toubon, Défenseur des droits	7
Charte pour la promotion de l'égalité et la lutte contre les discriminations dans la fonction publique, 17 décembre 2013 (<i>fac simile</i>)	9
Exemple-type de lettre de mission des correspondants de la Charte	13
RETOURS D'EXPÉRIENCE 2014 ET PERSPECTIVES 2015 DANS LES TROIS VERSANTS DE LA FONCTION PUBLIQUE	15
1. Un engagement fort du Président de la République : développer l'apprentissage dans la fonction publique	18
2. Un recrutement dans la fonction publique plus ouvert, notamment aux jeunes, et plus à l'image de la société française	19
2.1 Les 25 classes préparatoires intégrées (CPI).....	19
2.2 Les allocations pour la diversité	19
2.3 Le PACTE (parcours d'accès aux carrières de la fonction publique territoriale, hospitalière et d'État)	20
2.4 La révision générale des contenus de concours	20
3. La diffusion des valeurs de la République auprès des agents de la fonction publique	21
3.1 Un module de sensibilisation à la diversité et la lutte contre les discriminations mis en place obligatoirement pour tout nouvel agent de la fonction publique de l'État à partir de 2015.....	21
3.2 Des formations à la pratique de la laïcité	22
4. Vers une amélioration continue des procédures de ressources humaines : la mise en œuvre du Label Diversité dans la fonction publique et son actualité	23
5. Les retours d'expérience des dispositifs d'égalité, de diversité et de lutte contre les discriminations mis en place dans la fonction publique.....	25
5.1 Formation, sensibilisation, information et événements sur la lutte contre les discriminations.....	26
5.2 Gestion RH : gestion de retour de congés longs ; professionnalisation du recrutement ; formation de cadres féminins à haut potentiel ; cellule d'écoute.....	42
5.3 Zoom sur les politiques : égalité entre les femmes et les hommes ; handicap et état de santé ; âge ; articulation entre vie professionnelle et vie personnelle	46
5.4 Mise en place d'un réseau de référents.....	61
5.5 Retours d'expérience des structures ayant obtenu le Label Diversité dans la fonction publique	63
Tableau récapitulatif des retours d'expérience.....	69

CONTRIBUTION DU DÉFENSEUR DES DROITS AU BILAN DU DÉPLOIEMENT DE LA CHARTE POUR LA PROMOTION DE L'ÉGALITÉ ET LA LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS DANS LA FONCTION PUBLIQUE.....	71
I Des indicateurs utiles sur l'ampleur et la nature des discriminations dans la fonction publique	75
A. Baromètre des discriminations : l'exemplarité du secteur public en question	75
1. Résultats du Baromètre général	75
2. Résultats des volets spécifiques.....	76
B. Bilan des réclamations et décisions du Défenseur des droits relatives aux discriminations dans la fonction publique	80
1. Bilan des réclamations et de l'instruction du Défenseur des droits.....	80
2. Bilan du traitement des réclamations.....	82
II L'appui du Défenseur des droits au déploiement de la Charte	87
A. Élaboration d'outils et appui à leur conception et à leur réalisation.....	89
B. Appui du Défenseur des droits à la formation et à la sensibilisation des agents aux discriminations dans le secteur public	91
C. Intégration de la lutte contre les discriminations dans la formation des futurs agents et fonctionnaires.....	95

ÉDITORIAL DE MARYLISE LEBRANCHU, MINISTRE DE LA DÉCENTRALISATION ET DE LA FONCTION PUBLIQUE

La lutte contre les discriminations et la promotion de l'égalité sont au cœur des valeurs et des missions de la fonction publique.

L'enjeu est de taille : premier employeur national, la fonction publique se doit d'être exemplaire en matière d'égalité professionnelle, de prévention et, s'il le faut, de lutte contre toute forme de discrimination, dans ses trois versants.

C'est pourquoi j'ai signé, le 17 décembre 2013, avec le Défenseur des droits, la Charte pour la promotion de l'égalité et la lutte contre les discriminations dans la fonction publique.

Cette Charte réaffirme la détermination des employeurs publics à rendre effectifs les principes républicains d'égalité, de non-discrimination, d'impartialité et de neutralité portés par la Constitution française, ainsi que par les normes européennes et internationales. Elle va dans le sens d'un renforcement des actions déjà entreprises, et donne un cadre cohérent pour les années à venir.

Je tiens à saluer ici l'engagement des employeurs publics, des services et des correspondants de la Charte qui bâtissent, jour après jour, une fonction publique plus juste et plus accessible, tant pour les agents que pour les usagers. Mais beaucoup reste à faire.

Le Président de la République a annoncé, lors de la conférence sociale de 2014, l'accueil de 4 000 apprentis dans la fonction publique de l'État dès la rentrée 2015, avec une montée en puissance pour parvenir à 10 000 apprentis fin 2016.

En outre, par la feuille de route interministérielle « Égalité et citoyenneté » du 6 mars 2015, le Gouvernement s'engage à diversifier le recrutement dans la fonction publique, notamment en favorisant l'accès des jeunes, et parmi eux les moins favorisés, et des demandeurs d'emplois aux concours de la fonction publique. Il s'engage également à faire évaluer, par une personnalité indépendante, les voies de recrutement dans les trois versants de la fonction publique, au regard des risques de discrimination. L'État se devant d'être exemplaire, tous les ministères devront avoir révisé leur processus de gestion des ressources humaines, afin être en mesure de candidater au Label Diversité d'ici fin 2016, et sont incités à candidater parallèlement au Label Égalité. Les employeurs territoriaux sont également incités à s'inscrire dans cette démarche exigeante.

Enfin, le plan du 17 avril 2015 « La République mobilisée contre le racisme et l'antisémitisme » renforce l'engagement que j'ai pris en février 2015 de former les agents publics aux valeurs de la République et à la laïcité.

Ces mesures impliquent un engagement infaillible des services et des agents sur tout le territoire, et donnent plus de force encore aux engagements pris, en lien avec le Défenseur des droits et en concertation avec les organisations syndicales, en décembre 2013.

C'est dans un esprit de progression continue, mais sans sous-estimer les obstacles et les difficultés, que ce premier bilan nous aidera, collectivement, à mettre en œuvre une politique de ressources humaines exempte de toute discrimination, et au-delà, une nécessaire politique de cohésion sociale. C'est un enjeu majeur pour notre pays.

Marylise LEBRANCHU
Ministre de la Décentralisation et de la Fonction publique

ÉDITORIAL DE JACQUES TOUBON, DÉFENSEUR DES DROITS

En signant le 17 décembre 2013 la Charte pour la promotion de l'égalité et la lutte contre les discriminations dans la fonction publique avec Madame Lebranchu, ministre de la Réforme de l'État, de la Décentralisation et de la Fonction publique, nous avons voulu franchir une nouvelle étape, plus ambitieuse, de mobilisation des agents de la fonction publique, et en premier lieu des directions et personnels d'encadrement.

Afin de favoriser l'engagement des partenaires sociaux, nécessaire à la mise en œuvre de la Charte, les organisations syndicales ont été associées dès son élaboration et sont appelées à s'impliquer dans son accompagnement et son évaluation. Cette ambition renouvelée se traduit également par la volonté de déployer véritablement la nouvelle Charte dans les collectivités territoriales et au sein de la fonction publique hospitalière.

Le Défenseur des droits, cosignataire, contribue par son expérience et son expertise au déploiement de cette Charte dans les administrations au travers des outils comme des formations qu'il réalise mais également de l'appui qu'il offre aux acteurs qui se mobilisent pour promouvoir l'égalité.

L'exemplarité de la fonction publique, que nous appelons de nos vœux, est en effet encore loin d'être atteinte malgré les efforts et actions déployés depuis quelques années dans le secteur public pour lutter et prévenir les discriminations. Le principe d'égalité, au cœur de la fonction publique, est encore trop souvent écorné si l'on s'en réfère à la perception des discriminations par les agents publics ou aux saisines que nous recevons. Dans le baromètre que produit le Défenseur avec l'OIT, les agents publics expriment un ressenti et une crainte des discriminations de plus en plus marqués, perception qui rejoint désormais celle des salariés du secteur privé : autant de salariés du public que du privé se déclarent victimes de discrimination (3 sur 10) ou témoins de discrimination (4 sur 10). Ces chiffres, en augmentation d'une année sur l'autre, ne signifient pas nécessairement que les discriminations sont en recrudescence dans le secteur public mais, sont, sans doute, davantage le reflet de la sensibilité accrue des agents sur les questions de discrimination, de leur capacité grandissante à les identifier, conséquence des politiques proactives qui ont été menées.

Néanmoins, les discriminations sont importantes. Le Défenseur des droits reçoit ainsi de nombreuses réclamations d'agents publics relatives à des discriminations – notamment discrimination dans la carrière et harcèlement. Dans une fonction publique de plus en plus féminisée, des discriminations à l'égard des femmes, qu'elles soient liées au genre, à la grossesse ou à la situation de famille sont encore souvent signalées et ne sont pas véritablement prises en compte et corrigées. Au-delà des cas individuels, la récente étude sur les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes au sein des trois versants de la fonction publique, publiée récemment par le Défenseur des droits et la DGAFP, démontre l'ampleur du chemin à parcourir mais marque également une volonté de mieux connaître les sources de ces inégalités pour les combattre avec plus d'efficacité.

Il y a donc urgence à poursuivre et amplifier la démarche de prévention des discriminations dans les fonctions publiques. A cet égard, les correspondants de la Charte, qui doivent être nommés dans chaque administration et établissement, constituent des leviers essentiels qu'il faut davantage appuyer et mobiliser. Le Défenseur des droits, partenaire de la fonction publique, souhaite y contribuer en renforçant notamment sa stratégie de formation, dans le cadre des formations initiales et continues des fonctionnaires mais également auprès des correspondants de la Charte que nous devons réunir en 2015.

À l'heure où les intolérances et le repli sur soi semblent de mise, où les valeurs de la République doivent s'imposer, il s'agit enfin pour le Défenseur des droits d'aider la fonction publique à contribuer davantage à la cohésion sociale dans notre société.

Jacques TOUBON
Défenseur des droits



MINISTÈRE DE LA RÉFORME DE L'ÉTAT,
DE LA DÉCENTRALISATION ET DE LA FONCTION PUBLIQUE

17 DÉCEMBRE 2013

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



POLITIQUES D'EMPLOI
PUBLIC



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

La Charte pour la promotion de l'égalité et la lutte contre les discriminations dans la fonction publique traduit la volonté d'exemplarité de l'ensemble des employeurs publics. L'État, les collectivités territoriales et leurs établissements publics, ainsi que les établissements publics relevant de la fonction publique hospitalière s'engagent conjointement à mettre en œuvre et à renforcer leur politique d'égalité des droits et des chances.

S'inscrivant dans la continuité de la Charte pour la promotion de l'égalité dans la fonction publique, signée en 2008, la présente Charte réaffirme la détermination des employeurs publics, en lien avec le Défenseur des droits, à rendre effectifs les principes républicains d'égalité, de non-discrimination, d'impartialité et de neutralité portés par la Constitution française, les normes européennes et internationales. Elle constitue ainsi une deuxième étape et va dans le sens d'un renforcement des actions déjà entreprises.

Au regard des enjeux et afin d'atteindre les objectifs fixés par la Charte, les employeurs publics, les organisations syndicales des trois versants de la fonction publique et le Défenseur des droits se mobilisent.

Cette Charte est l'un des engagements du Protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, signé le 8 mars 2013, sous l'égide du Premier ministre, par la ministre de la Réforme de l'Etat, de la Décentralisation et de la Fonction publique, ainsi que par l'ensemble des organisations syndicales représentatives des trois versants de la fonction publique et les représentants des employeurs territoriaux et hospitaliers.

L'ensemble des parties prenantes à cet accord a contribué à l'élaboration de la présente Charte.

Les employeurs publics s'engagent à :

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

Afin de garantir la promotion et le suivi de la mise en œuvre de la Charte, les employeurs publics s'engagent à :

- **Assurer auprès de tous les agents publics et les candidats à un emploi public la diffusion de la Charte et des valeurs** qu'elle porte par tout moyen pertinent, et notamment par l'affichage dans chaque service, et tout autre moyen de communication interne en ayant recours aux diverses technologies de l'information.
- **Élaborer et mettre en œuvre des plans d'action locaux**, associant les partenaires sociaux et les instances de concertation, afin de donner sa pleine effectivité à la Charte.
- **Identifier**, au sein de chaque administration et établissement public de l'État, collectivité territoriale et établissement public relevant de la fonction publique hospitalière, **un correspondant de la Charte** qui aura notamment pour mission la diffusion et la promotion de celle-ci. Ce correspondant doit être identifié comme tel, mais pourra assumer cette mission en sus de ses autres fonctions.
- **Présenter :**
 - au niveau local, **un bilan annuel des conditions de mise en œuvre de la Charte** ;
 - au niveau national, dans le cadre de la formation spécialisée « Égalité, mobilité, parcours professionnels » du Conseil commun de la fonction publique, **un bilan annuel de mise en œuvre de la Charte**, et notamment un recensement de bonnes pratiques et de retours d'expériences. À cette occasion, le Défenseur des droits présentera un état de ses délibérations concernant les réclamations qu'il aura traitées s'agissant de la fonction publique et des recommandations qu'il aura formulées.

Pour accompagner les employeurs publics dans leur action, le ministère en charge de la fonction publique met en place un espace Internet dédié à la Charte sur le site www.fonction-publique.gouv.fr sur lequel des outils, destinés à faire évoluer les pratiques, sont à la disposition de chaque administration et établissement public de l'État, collectivité territoriale et établissement public relevant de la fonction publique hospitalière.



Marylise **LEBRANCHU**

Ministre de la Réforme de l'État,
de la Décentralisation et de la Fonction publique



MINISTÈRE
DE LA RÉFORME DE L'ÉTAT,
DE LA DÉCENTRALISATION
ET DE LA FONCTION PUBLIQUE



Dominique **BAUDIS**

Défenseur des droits



Les textes de référence

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

Les discriminations prohibées par la loi

- **Article 6, loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires**
« Aucune distinction, directe ou indirecte, ne peut être faite entre les fonctionnaires en raison de leurs opinions politiques, syndicales, philosophiques ou religieuses, de leur origine, de leur orientation ou identité sexuelle, de leur âge, de leur patronyme, de leur état de santé, de leur apparence physique, de leur handicap ou de leur appartenance ou de leur non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie ou une race. »
(...)
« Les dispositions du présent article sont applicables aux agents non titulaires de droit public. »
- **Article 6 bis**
« Aucune distinction, directe ou indirecte, ne peut être faite entre les fonctionnaires en raison de leur sexe. »
- **Article 225-1, Code pénal**
« Constitue une discrimination toute distinction opérée entre les personnes physiques à raison de leur origine, de leur sexe, de leur situation de famille, de leur grossesse, de leur apparence physique, de leur patronyme, de leur état de santé, de leur handicap, de leurs caractéristiques génétiques, de leurs mœurs, de leur orientation ou identité sexuelle, de leur âge, de leurs opinions politiques, de leurs activités syndicales, de leur appartenance ou de leur non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, une race ou une religion déterminée. »



Lettre de mission du/de la correspondant(e) de la Charte pour la promotion de l'égalité et la lutte contre les discriminations dans la fonction publique

XXX, le XXXXX

Madame/Monsieur,

La Charte pour la promotion de l'égalité et la lutte contre les discriminations dans la fonction publique a été signée, le 17 décembre 2013, par la Ministre en charge de la Fonction publique et le Défenseur des droits. Elle traduit la volonté d'exemplarité des employeurs publics et leur engagement à mettre en œuvre cette charte.

Pour ce faire, ils se sont engagés à identifier, au sein de chaque administration et établissement public de l'État, collectivité territoriale et établissement public relevant de la fonction publique hospitalière, un correspondant de la Charte qui a notamment pour mission la diffusion et la promotion de celle-ci.

Je vous confie cette responsabilité.

Tout en observant dans vos fonctions les principes de neutralité, d'objectivité et d'impartialité, vous jouerez un rôle essentiel pour la mise en œuvre de façon pérenne de la politique de lutte contre les discriminations et d'égalité professionnelle au sein de votre administration.

Vous pourrez compter, dans la définition et la réalisation de vos missions, sur le soutien de votre hiérarchie ; vous disposerez de moyens dédiés. Vous disposerez également des ressources mises à votre disposition par la Direction générale de l'administration et de la fonction publique et par le Défenseur des droits.

Sachant pouvoir compter sur votre engagement, je vous prie de bien vouloir agréer, Madame/ Monsieur, l'expression de mes salutations distinguées.

XXXXXXXXXXXX

Le/la chef(fe) de service

Annexe : missions, moyens et mode de designation du/de la correspondant(e) de la Charte

Les missions

Le/la correspondant(e) de la Charte a pour mission la mise en œuvre et le suivi de la Charte pour la promotion de l'égalité et la lutte contre les discriminations dans la fonction publique. Pour ce faire :

- il/elle informe les agents de son administration sur les engagements de lutte contre les discriminations et de promotion de l'égalité portés par la présente Charte ;
- il/elle sensibilise les agents aux principes de non-discrimination et d'égalité dans le cadre de la fonction publique ;
- il/elle participe activement à la mise en œuvre de mesures visant à favoriser l'égalité de traitement et des chances au sein de son administration ;
- il/elle informe la Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) et le Défenseur des droits (DDD) des mesures engagées par son administration pour assurer le suivi de la Charte.

Les moyens

Le/la correspondant(e) de la Charte bénéficie des moyens utiles pour accomplir pleinement l'exercice de ses missions.

- Il/elle, qui doit être identifié(e) comme tel(le), peut assumer cette mission en sus de ses autres fonctions. Cependant, il/elle doit disposer du temps et des moyens nécessaires pour assurer cette mission.
- Il/elle bénéficie d'informations, de formations et de mise à disposition d'outils nécessaires à l'exercice de ses missions.
- Il/elle est invité(e) à participer à une rencontre annuelle, organisée conjointement par la Direction générale de l'administration et de la fonction publique, et par le Défenseur des droits avec l'ensemble des correspondants des autres administrations. Tout au long de sa mission, il peut compter sur le soutien de la Direction générale de l'administration et de la fonction publique et du Défenseur des droits.
- Il/elle est, le cas échéant, amené(e) à travailler conjointement avec le référent handicap, le référent égalité femmes-hommes, ainsi qu'avec le haut fonctionnaire à l'égalité des droits désigné au sein de son administration.

La désignation

Le/la correspondant(e) de la Charte est désigné(e) sur la base du volontariat au sein de son administration.

Est admissible comme candidat(e) tout agent public en poste dans l'administration ou l'établissement concerné. Les stagiaires de la fonction publique ne peuvent pas faire l'objet d'une désignation.

RETOURS D'EXPÉRIENCE 2014 ET PERSPECTIVES 2015 dans les trois versants de la fonction publique

Retours d'expérience 2014 et perspectives 2015 dans les trois versants de la fonction publique

Les engagements pris lors de la signature de la Charte pour la promotion de l'égalité et la lutte contre les discriminations dans la fonction publique ont été renforcés et précisés dans trois champs en 2014.

Lors de la conférence sociale de 2014, le Président de la République a fixé comme objectif l'accueil de 4 000 apprentis dans la fonction publique de l'État dès la rentrée 2015, avec une montée en puissance pour parvenir à 10 000 apprentis fin 2016.

Puis, par la feuille de route interministérielle « Égalité et citoyenneté » du 6 mars 2015, le Gouvernement s'est engagé à diversifier le recrutement dans la fonction publique, notamment en renforçant le dispositif de classe préparatoire intégrée aux concours d'entrée dans la fonction publique de l'État. Il s'engage également à faire évaluer, par une personnalité indépendante, les voies de recrutement dans les trois versants de la fonction publique, au regard des risques de discrimination. De plus, l'État se devant d'être exemplaire, tous les ministères devront avoir révisé leur processus de gestion des ressources humaines, afin être en mesure de candidater au Label Diversité d'ici fin 2016, et sont incités à candidater également au Label Égalité. De même, les autres employeurs publics sont incités à s'inscrire dans cette démarche.

Enfin, le plan du 17 avril 2015 « La République mobilisée contre le racisme et l'antisémitisme » a renforcé l'engagement pris par la ministre de la Décentralisation et de la Fonction publique en février 2015 et lors du comité interministériel de février 2014 de former les agents publics aux valeurs de la République, à la lutte contre les discriminations et à la laïcité.

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

Les administrations publiques peuvent recourir à l'apprentissage depuis la loi du 17 juillet 1992. Pour les jeunes de 16 à moins de 26 ans, le contrat d'apprentissage constitue une opportunité de suivre une formation sanctionnée par un diplôme et d'acquérir des compétences professionnelles par l'exercice d'un métier, ceci tout en percevant une rémunération.

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

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

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

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

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

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

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

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

2.1 Les 25 classes préparatoires intégrées (CPI)

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

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

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

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

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

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

2.2 Les allocations pour la diversité

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

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

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

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

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

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

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

2.4 La révision générale des contenus de concours

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Ce module comprend ainsi deux parties :

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

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

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

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

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

3.2 Des formations à la pratique de la laïcité

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

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

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

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

4. Vers une amélioration continue des procédures de ressources humaines : la mise en œuvre du Label Diversité dans la fonction publique et son actualité

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

Plus de 300 structures ont déjà été labellisées, allant de la grande entreprise à la TPE dans le secteur privé, à des ministères, des villes et des établissements publics de santé dans le secteur public. Plus de 800 000 salariés et agents sont concernés.

Les premiers labellisés dans la fonction publique de l'État sont les ministères économiques et financiers en 2010, les ministères sociaux en 2012 (Affaires sociales, Santé, Travail, Emploi, Droits des femmes, Jeunesse et Sports, Ville et deux Agences régionales de santé) et une autorité administrative indépendante (le Conseil supérieur de l'audiovisuel) ; parmi les collectivités locales, la ville de Lyon en 2010, la ville de Nantes en 2012 et Nantes Métropole en 2015 ; enfin, au sein de la fonction publique hospitalière, la maison de retraite Résidence du parc à Lingolsheim (de 2011 à 2015), ainsi que le centre hospitalier de Brie-Comte-Robert et l'établissement public gériatrique de Tournan-en-Brie depuis 2012.

L'actualité du Label Diversité en 2015

Le Label Diversité connaît en 2015 une profonde évolution s'agissant de son portage, et de son rapprochement avec le Label Égalité. Par ailleurs, tous les ministères devront candidater à l'obtention du Label Diversité d'ici fin 2016.

Le co-portage du Label Diversité par la DGAFP et la DGEFP est déjà opérationnel

La mesure 8 de la feuille de route « Égalité républicaine et intégration », arrêtée le 11 février 2014 par le Premier ministre, prévoyait le transfert d'ici fin 2014 de la gestion du Label Diversité vers les ministères en charge du travail et de la fonction publique.

Depuis le 1^{er} janvier 2015, le co-portage est assuré par la Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) et la Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP), couvrant ainsi la totalité de l'emploi en France.

La révision de ce portage offre l'opportunité de promouvoir le Label Diversité et la démarche de mise en conformité des process RH dans la sphère publique, en lien avec les autres directions partenaires (Direction générale des collectivités territoriales-DGCL et Direction générale de l'offre de soins -DGOS).

Le processus de délivrance du label reste le même : AFNOR Certification continue à auditer les structures candidates sur place et à délivrer, le cas échéant, ce label pour quatre ans, après audition de la direction des structures candidates par la commission de labellisation composée de quatre collègues (État, organisations syndicales salariés, organisations syndicales patronales, Association nationale des DRH). Entre janvier et juillet 2015, cinq bureaux se sont réunis, et quatre commissions ont auditionné une quinzaine de structures candidates.

Le rapprochement entre le Label Diversité et le Label Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est en cours

En avril 2014, la ministre en charge des droits des femmes s'était positionnée en faveur d'un tronc commun entre le Label Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (porté par son ministère) et le Label Diversité.

Depuis, les services (Direction générale de la cohésion sociale-Service des droits des femmes et à l'égalité entre les femmes et les hommes (DGCS-SDFE), DGAFP et DGEFP), AFNOR Certification et les commissions de délivrance des deux labels travaillent au rapprochement et à la simplification des cahiers des charges des deux labels afin de constituer un tronc commun, tout en conservant la spécificité de chacun des labels. L'objectif est de faciliter et de rendre moins coûteux pour les candidats l'obtention d'un des labels, voire des deux, tout en gardant le même niveau d'exigence.

Tous les ministères doivent candidater au Label Diversité d'ici fin 2016, et sont encouragés à rechercher parallèlement une labellisation Égalité

La feuille de route interministérielle « Égalité et citoyenneté : la République en actes », du 6 mars 2015, prévoit dans son axe 2, « La République pour tous », de combattre les discriminations, notamment dans l'emploi.

Concernant la fonction publique (Mesure 2), il est prévu de « vérifier le caractère démocratique des voies d'accès à la fonction publique » par deux actions, notamment en renforçant « l'exemplarité de l'État. Ainsi, tous les ministères devront obtenir le Label Diversité d'ici fin 2016. Les collectivités locales seront également encouragés à obtenir cette labellisation ».

Cette décision a été précisée lors du Conseil des ministres du 6 mai 2015 : « les ministères évalueront leurs procédures en matière de gestion des ressources humaines, afin de postuler à l'obtention du Label Diversité délivré par l'AFNOR. Ils seront invités à rechercher simultanément une double labellisation, diversité et égalité entre les femmes et les hommes. Les employeurs publics territoriaux seront encouragés à poursuivre la même démarche ».

La DGAFP a mis en place un accompagnement des ministères. L'expérience des deux groupes de ministères labellisés a été présentée, en avril 2015, aux DRH des autres ministères. Puis, le 22 mai 2015, la DGAFP a organisé une réunion interservices afin de lancer la dynamique de labellisation dans les ministères. A cette occasion, un représentant d'AFNOR Certification a expliqué la démarche de labellisation. Les délégués à la diversité des ministères économiques et financiers et des ministères sociaux ont partagé leur expérience de labellisation. Enfin, le SDFE a présenté les travaux de rapprochement en cours depuis 2014 entre le Label Diversité et le Label Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Lors de cette réunion, le calendrier de la démarche a été fixé et la mise en place d'un groupe de travail *ad hoc* a été actée. Celui-ci se réunira à échéances régulières afin d'apporter le soutien nécessaire aux ministères engagés dans la démarche.

5. Les retours d'expérience des dispositifs d'égalité, de diversité et de lutte contre les discriminations mis en place dans la fonction publique

La quarantaine d'expériences présentées ici montrent l'engagement des services, dans les trois versants de la fonction publique et sur tout le territoire, pour initier, développer et pérenniser des actions diverses et inventives visant à promouvoir l'égalité, la diversité dans la fonction publique et à lutter contre les discriminations.

Ces pratiques sont regroupées en cinq rubriques (voir également le tableau récapitulatif) :

- 5.1. Formation, sensibilisation, information et événements sur la lutte contre les discriminations
- 5.2. Gestion RH : gestion des congés longs ; formation de cadres féminins à haut potentiel ; cellule d'écoute
- 5.3. Zoom sur les politiques : égalité entre les femmes et les hommes ; handicap et état de santé ; âge ; articulation entre vie professionnelle et vie personnelle
- 5.4. Mise en place d'un réseau de référents
- 5.5. Retours d'expérience de structures ayant obtenu le Label Diversité dans la fonction publique

Tableau récapitulatif des retours d'expérience

De nombreux employeurs publics, dans les trois versants de la fonction publique, ont accepté de partager leurs retours d'expérience dans ce premier bilan de la Charte. Qu'ils en soient ici remerciés.

En février 2015, la DGAFP a ouvert un espace extranet MIOGA consacré à l'égalité, à la diversité et à la lutte contre les discriminations dans la fonction publique. Cet espace collaboratif permet de retrouver et de partager les principaux documents portant sur ces sujets avec les autres membres de la communauté (employeurs publics, organisations syndicales, chercheurs). Pour toute information, merci de contacter le bureau RH1 - DGAFP.

5.1 Formation, sensibilisation, information et événements sur la lutte contre les discriminations

FICHE 1

Employeur : Ministères sociaux

Intitulé : Formation des personnels à la lutte contre les discriminations et les stéréotypes

Descriptif

Formation de tous les personnels à la lutte contre les discriminations et les stéréotypes, en administration centrale comme en services territoriaux : encadrement dirigeant, encadrement supérieur, responsables des bureaux de gestion et des bureaux RH de proximité, représentants syndicaux, membres de jury et tous les autres agents.

Contexte et enjeux

La lutte contre les discriminations et pour la promotion de la diversité passe nécessairement par la formation des personnels des ministères, qui mènent, à ce titre, des actions régulières de sensibilisation aux enjeux de la diversité et de la prévention des discriminations susceptibles de toucher l'ensemble de leurs personnels.

Grâce à une meilleure connaissance du cadre légal, cette sensibilisation doit contribuer à lutter contre les stéréotypes, les préjugés, les propos et comportements discriminatoires, ainsi qu'à convaincre des avantages d'une politique diversité sur la qualité de vie au travail et sur la fiabilisation des procédures RH.

Objectif – Finalité

Au moyen de sessions de sensibilisation permettant de recenser les participants et de recueillir leurs avis sur la qualité de la session, les concepts de diversité et de discrimination sont abordés, ainsi que le cadre légal, les effets des représentations et des stéréotypes dans la survenue des discriminations et le plan d'actions des ministères.

Modalités d'élaboration – Étapes – Calendrier

Le recours à un prestataire extérieur a été estimé nécessaire pour former prioritairement l'encadrement dirigeant et l'encadrement supérieur, les responsables des bureaux de gestion et les représentants syndicaux.

Le prestataire retenu a été également chargé de dispenser une formation de formateur, d'une durée de trois jours, à la centaine de référents diversité des ministères, afin que ces derniers forment, à leur tour, les agents de leur propre structure.

L'objectif de former l'ensemble des agents des ministères et établissements publics (30 000 agents) est un objectif pluriannuel. Au 1^{er} juin 2014, 4 000 agents ont été formés, soit environ 15 000 heures de formation.

Facteurs de réussite – Freins identifiés – Points de vigilance

Engagement et mobilisation de l'encadrement ; mobilisation des personnels appelés à bénéficier des sessions de sensibilisation (point d'attention : surcharge de travail pour les agents nommés référents diversité chargés d'assurer ces sessions) ; mobilisation des services de communication interne visant à inciter les agents à participer en nombre à ces sessions ; nécessité de tenir un bilan quantitatif (feuilles d'émargement) et qualitatif (fiche d'évaluation) des sessions organisées.

Coûts estimés

Coût prestataire par session de formation de formateur diversité de trois jours à l'attention d'une quinzaine de référents diversité : 4 200 euros TTC par session (12 sessions). Avec les formations destinées à l'encadrement dirigeant et supérieur et les séminaires réalisés pour les organisations syndicales, le coût global est de l'ordre de 60 000 euros.

Coût de la formation assurée par les référents diversité : néant, hors indemnités de formation.

Bilan - Évaluation

Suivi du taux d'agents formés au global et structure par structure, tant en administration centrale qu'en service territorial.

Bilan qualitatif au moyen des fiches d'évaluation remplies par les agents participant aux sessions.

Contact : Mission de la diversité et de l'égalité des chances.

FICHE 2

Employeur : Ministère de l'Écologie, du Développement durable et de l'Énergie (MEDDE) et ministère du Logement, de l'Égalité des territoires et de la Ruralité (MLETR)

Intitulé : Marché de formation à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Descriptif

Le marché de formation continue sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes des MEDDE et MLETR a été notifié le 26 novembre 2013. Il est destiné à sensibiliser ou à former, selon leurs fonctions et leur degré de responsabilité respective, les quelque 47 000 agents des deux ministères, en administration centrale, en services déconcentrés, ainsi que les agents des écoles et des établissements publics sous tutelle. Il est également ouvert aux agents du MEDDE et du MLETR affectés dans les directions départementales des territoires qui le souhaitent.

Il a été conçu en différenciant les 9 publics cibles, et se divise en trois lots : lot 1 Sensibilisation à l'histoire et aux enjeux de l'égalité : cadres supérieurs nouveaux arrivants ; agents des MEDDE et MLETR d'administration centrale et de services déconcentrés ; écoles sous tutelle du MEDDE ; lot 2 Outils de management et de comportement : cadres supérieurs et dirigeants d'administration centrale, de services déconcentrés, d'établissements publics sous tutelle ; cadres de la DRH commune aux MEDDE et MLETR ; cadres RH et responsables RH (administration centrale – hors DRH) et services déconcentrés ; référents égalité des MEDDE et MLETR ; femmes encadrantes ; lot 3 L'étude d'impact relative aux incidences éventuelles d'un texte sur l'inégalité entre les femmes et les hommes : rédacteurs des textes juridiques des directions générales d'administration centrale (plus agents de la Direction des affaires juridiques).

Contexte et enjeux

Un premier marché de sensibilisation à destination d'un groupe expérimental de référents égalité et des femmes encadrantes des services déconcentrés avait été mis en place en 2011. Le caractère prioritaire donné à l'égalité entre les femmes et les hommes depuis 2012 et l'inscription par les deux ministres de ce thème comme chantier prioritaire dans leur agenda social ont conduit les MEDDE et MLETR à repenser complètement leur action de formation et de sensibilisation pour répondre aux priorités données par la circulaire DGAFP du 22 octobre 2012 relative à l'orientation des priorités ministérielles fixées à la formation professionnelle tout au long de la vie des agents de l'État en 2013. Il s'agissait de toucher un nombre maximum de stagiaires, en services déconcentrés comme en administration centrale, avec pour cœur de cible les acteurs-clés de l'égalité (les responsables de direction ou de service, les personnes en position d'encadrement, les responsables des ressources humaines), sans oublier le tout-public.

L'appropriation par la communauté de travail d'un réflexe intégré d'égalité dans ses activités quotidiennes, tant managériales que celles portant sur les politiques sectorielles, constitue un enjeu majeur pour conduire ce changement et participer également à donner l'image d'un État exemplaire aux administrés. Cet enjeu est d'autant plus important que le MEDDE et le MLETR sont des ministères encore majoritairement masculins (en 2013 pour l'ex-entité MEDDTL : 61,6 % d'hommes), mais pilotes en matière d'égalité professionnelle depuis plusieurs années.

Objectif – Finalité

Le dispositif a été conçu pour aller de la sensibilisation tout public à l'outil de management et de comportement destiné aux personnes en situation d'encadrement, afin que l'égalité devienne une réalité au quotidien dans les services.

Modalités d'élaboration – Étapes – Calendrier

La rédaction du marché a eu lieu durant le premier trimestre 2013. Ce marché de douze mois, reconductible tacitement trois fois, sans que sa durée totale puisse excéder 4 ans, est un MAPA (prestations relevant de l'article 30 du code des marchés publics) à bons de commande en application de l'article 77 du CMP avec, pour chaque lot, un montant maximum annuel (pas de montant minimum par an). Le CCAP est commun aux trois lots. Il a été publié durant l'été et notifié fin novembre aux deux attributaires (un pour les lots 1 et 2, le second pour le lot 3). Les premières sessions ont débuté début 2014 en administration centrale et ont commencé à être déployées au second semestre 2014 en services déconcentrés via les centres de valorisation des ressources humaines relevant des MEDDE et MLETR.

FICHE 2

Facteurs de réussite – Freins identifiés – Points de vigilance

La mobilisation au plus haut niveau politique, sur ce sujet porté à la fois par la ministre des droits des femmes et la ministre de la fonction publique, mais aussi en interne au MEDDE et au MLETR, a permis de légitimer la démarche, d'obtenir des moyens financiers pour concevoir un marché de qualité. Elle a également permis d'attirer l'attention des personnels sur le sujet. Le choix a été fait de ne pas imposer une formation obligatoire. Le directeur des ressources humaines et de la haute fonctionnaire à l'égalité des droits ont réalisé un travail de communication pour inciter les agents à suivre ces sessions de formation. Ce soutien est à renouveler.

Coûts estimés

Environ 50 000 euros annuel.

Bilan – Évaluation

Les retours d'évaluation des prestations fournis sont très bons. Les différents niveaux hiérarchiques montrent que le sujet intéresse et est une préoccupation en lien avec le souci d'améliorer la qualité de vie au travail ; elle dépasse aujourd'hui la simple préoccupation personnelle. Il faut néanmoins composer, pour le succès du marché lui-même et donc de sa visée, avec les souhaits de formation exprimés par les agents et les choix que ces derniers ont à faire au quotidien parmi leurs priorités.

Contacts : Isabelle ANTOINE, haute fonctionnaire en charge de l'égalité professionnelle et de la lutte contre le racisme et l'antisémitisme : isabelle.antoine2@developpement-durable.gouv.fr. Tél : 01 40 81 22 98 - Annick CONSTANTIN, adjointe : annick.constantin@developpement-durable.gouv.fr

FICHE 3

Employeur : Ministère de la Défense

Intitulé de la pratique : Déploiement d'une formation « management responsable »

Descriptif :

Le centre de formation au management du ministère de la Défense (CFMD) organise un stage de 4 jours dédié à un management responsable de l'organisation du ministère de la Défense et de ses effectifs. Cette formation, assurée par des consultants externes et des agents de l'État, fait alterner des séquences pédagogiques d'enseignements magistraux, des mises en application individuelles et collectives, des témoignages, etc.

Première partie : Les quatre piliers d'un management responsable

- *Management des écosystèmes* : politique et gestion des ressources énergétiques, impacts environnementaux et cycle de vie du produit, transports et mobilités durables, respect de la biodiversité et activités civilo-militaires opérationnelles.
- *Management des temporalités* : articulation des rythmes sociaux : passé/présent/futur, court terme/long terme, etc.
- *Management des spatialités* : harmonisation des territoires sociaux : sphères privée/publique, local/global, etc.
- *Management des altérités* : management du genre, intergénérationnel, intra-culturel, interculturel et religieux.

Deuxième partie : Manager ses ressources organisationnelles de manière responsable.

Cinq chapitres : organisation et management responsable ; finances publiques et management responsable ; ressources humaines et management responsable ; système d'informations et management responsable ; chaîne logistique et management responsable.

Contexte et enjeux

La circulaire N° 5351/SG du 3 décembre 2008 relative à l'« exemplarité de l'État au regard du développement durable dans le fonctionnement de ses services et de ses établissements publics » fixe les objectifs de l'État en termes d'éco-exemplarité. Il s'agit, pour les autorités publiques, de montrer l'exemple en matière de préoccupation environnementale et de rendre crédible la dynamique engagée par la Stratégie nationale de développement durable définie par le MEDDE.

FICHE 3

À ce titre, le ministère de la Défense, comme chacun des autres départements ministériels, doit s'appliquer à lui-même la démarche en intégrant les préoccupations environnementales dans ses activités internes et en élaborant un Plan Administration Exemplaïre. Décliné à partir de la Stratégie nationale de développement durable, ce chantier « État exemplaïre » du ministère de la Défense est constitué des plans d'actions : environnement, achats durables, handicap et égalité des chances.

Objectifs - Finalités

Sensibiliser les cadres supérieurs de la fonction publique à une approche managériale soucieuse des dimensions écologique et psychosociologique de ses organisations.

Modalités d'élaboration - Étapes - Calendrier

1^{er} semestre 2013 : élaboration du produit « Management Responsable » ; 2^{ème} semestre 2013 : première session de formation ; 2014 : institutionnalisation avec deux stages par an.

Facteurs de réussite - Freins identifiés - Points de vigilance

Facteurs de réussite :

- une forte implication de hautes autorités militaires et civiles de l'institution. Participation à la formation du directeur des ressources humaines du ministère de la Défense et de son haut fonctionnaire au développement durable ;
- une importante mobilisation de cadres supérieurs du ministère de la Défense et du ministère de l'Écologie, de l'Énergie, du Développement Durable et de la Mer. Témoignages d'une douzaine d'officiers ou agents civils de catégorie A servant au sein de cultures « métiers » (finances/ressources humaines/qualité/logistique/système d'informations et de communication/développement durable) ou d'armées, de directions et de services différents (État-major des armées, Secrétariat général pour l'administration, etc.).

Point de vigilance :

- La tentation de certaines administrations publiques d'État à se recentrer sur leur identité ministérielle en période de fortes contraintes budgétaires. Cette inclinaison est un point de vigilance à mettre sous contrôle en vue du renforcement de l'inter-ministériarité du public cible de cette formation.
- Coûts estimés - Moyens mobilisés : environ 4 000 euros pour 4 jours de formation, répartis entre des paiements par marchés et par indemnités d'enseignements.

Bilan - Évaluation

À l'occasion des deux premières sessions du stage « Management responsable », l'apport de connaissances et les modalités d'animation pédagogique ont été évalués de manière très satisfaisante par ses auditeurs. Le caractère très innovant de cette prestation a été récompensé par la labellisation de ce produit dans le cadre de la 8^{ème} campagne de l'École de la GRH pilotée par la Direction générale de l'administration et de la fonction Publique (DGAFP).

Contacts : Secrétariat général pour l'administration - Direction des ressources humaines du ministère de la Défense - Centre de formation au management du ministère de la Défense (CFMD) - Yann ROUSVAL, chargé de mission auprès de la directrice du CFMD - Téléphone : 01.44.42.43.76 - Mél : cfmd@defense.gouv.fr

FICHE 4

Employeur : Ministères sociaux

Intitulé : Réalisation du film « Encadrer au féminin »

Descriptif

Il s'agit d'interviews filmées et sous-titrées de 12 femmes et 1 homme, membres de l'encadrement supérieur de l'administration centrale et des services territoriaux des ministères chargés des affaires sociales afin de les faire s'exprimer sur leur ressenti concernant leurs fonctions actuelles, leur parcours et les difficultés éventuelles rencontrées pour accéder à ces postes. Quatre grands thèmes sont abordés : 1/ les parcours professionnels, 2/ le comportement managérial, 3/ la conciliation vie professionnelle/vie personnelle, 4/ les leviers d'action.

Contexte et enjeux

Les ministères chargés des affaires sociales ont planifié une communication interne relative à leur politique diversité. Le comité projet communication a ainsi élaboré un plan annuel de communication interne sur la diversité, ajustable et révisable en cours d'année. Véritable outil de pilotage, il décrit les actions à réaliser, les cibles visées, les critères de discrimination concernés et les indicateurs retenus. Ce film s'inscrit dans le cadre du plan d'actions ministériel pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Objectif – Finalité

- Connaître par le biais de ces interviews le ressenti des femmes sur leur déroulé de carrière en qualité de cadres dirigeantes ;
- Contribuer à conduire une réflexion sur la progression professionnelle des femmes, et les actions à mettre en place ;
- Utiliser le film pour des actions destinées à la sensibilisation des cadres, et le diffuser dans les écoles des ministères sociaux à des fins pédagogiques.

Modalités d'élaboration – Étapes – Calendrier

Réalisation d'un film sous-titré d'une durée d'1^h05 : prises de vue sur 4 jours : juin-juillet 2013 ; montage et sous-titrage : décembre 2013 à février 2014.

Dans le cadre de la journée des droits des femmes, ce film a été projeté en avant-première en administration centrale le vendredi 7 mars 2014 et transmis aux services déconcentrés quelques jours avant pour leur permettre d'animer leurs propres événements locaux. Le film est accessible en DVD et mis en ligne sur l'intranet des ministères.

Coûts estimés

Interviews et montage en interne. Duplication, routage et insertion des sous-titrages : 2 300 euros.

Bilan – Évaluation

Un indicateur sur le nombre de vues sur l'intranet est prévu.

Contact : Mission de la diversité et de l'égalité des chances.

FICHE 5

Employeur : Ministère de la Défense

Intitulé de la pratique : Formation et information des personnels susceptibles d'être en relation avec des personnes en situation de handicap

Descriptif - Contexte - Enjeux

La prise en compte systématique du handicap dans les différentes étapes de la vie professionnelle est une préoccupation majeure du ministère de la Défense. Au-delà des 125 personnes qui se mobilisent pour soutenir la politique ministérielle en faveur des personnes handicapées, la délégation Handicap du ministère mène des actions de portée ministérielle et nationale en matière de formation et d'information.

La campagne itinérante de formation et d'information portant sur le handicap (CIFIH)

Pour mobiliser le collectif de travail du ministère sur la prise en compte du handicap et garantir ainsi aux personnes handicapées un accompagnement efficace et durable dans leur vie professionnelle, une campagne itinérante de formation et d'information portant sur le handicap (CIFIH) est déployée depuis 2009. Comptant à son actif 28 dates de forum et un itinéraire de 22 villes différentes, la CIFIH a accueilli près de 7 000 personnes.

En 2013, les campagnes itinérantes se sont déroulées en Nouvelle-Calédonie. Avec la collaboration de la direction des affaires sanitaires et sociales (DASS) du gouvernement de Nouvelle-Calédonie et des autorités militaires, cette campagne a notamment permis de sensibiliser et former quinze jeunes engagés volontaires de la filière aide à la personne relevant du régiment du service militaire adapté (RSMA).

En 2014, des campagnes itinérantes ont été menées d'une part, auprès des élèves des grandes écoles militaires telles que l'École Polytechnique, l'École nationale des sous-officiers d'active (ENSOA) de Saint Maixent, et d'autre part, à la brigade des sapeurs-pompiers de Paris.

Une action conjointe entre les sapeurs-pompiers de Paris et la délégation nationale Handicap a permis d'échanger sur leurs pratiques, leurs besoins et la prise en charge spécifique des personnes blessées ou malades en situation de handicap. Ces réflexions communes ont initié une collaboration pour intégrer le handicap dans la vie professionnelle et le cursus de formation des pompiers.

Formation et information délivrées auprès des lauréats de concours

Depuis plusieurs années, une formation au handicap est délivrée aux lauréats de concours, futurs collaborateurs, collègues ou managers de personnels handicapés. Cette formation a pour objectif d'informer les lauréats sur les problématiques liées à la prise en compte du handicap et de relayer l'information dans leur future affectation au sein du ministère. Les informations dispensées depuis 2008 ont suscité de nombreuses déclarations des personnes handicapées auprès de leur employeur.

Considérant que l'impulsion pour mieux prendre en compte le handicap dans la vie professionnelle doit impérativement être donnée par les managers, un module est systématiquement programmé dans le cadre du cycle supérieur de management (option ressources humaines) organisé par le centre de formation au management du ministère de la défense (CFMD).

Les acteurs « handicap », tels que les chargés de prévention, les assistantes sociales, les chargés de reconversion/référents blessés bénéficient également d'un module de formation à la demande des organisateurs de stage.

Objectifs - Finalités

La campagne itinérante de formation et d'information portant sur le handicap (CIFIH) vise à mobiliser l'ensemble des agents du ministère sur la question du handicap ; garantir l'intégration durable des personnes handicapées ; préparer l'avenir, particulièrement en matière de maintien dans l'emploi.

Cette action d'envergure nationale, organisée par la direction des ressources humaines du ministère de la Défense (DRH-MD), vise à déployer dans plusieurs villes un espace aménagé, de façon à présenter les différentes situations de handicap, leur impact dans le monde du travail, et les moyens disponibles au sein du ministère de la Défense pour intégrer et maintenir dans l'emploi les personnes handicapées. Ces campagnes sont garantes de la déclinaison locale de la politique ministérielle.

Modalités d'élaboration - Étapes - Calendrier

Campagne de formation et d'information portant sur le handicap (CIFIH) : le principe de la campagne itinérante a été entièrement conçu par la délégation nationale handicap qui assure l'organisation complète de la CIFIH (logistique, achats de prestations).

La formation et information délivrées auprès des lauréats de concours est aménagée en fonction des métiers des participants. Elle s'articule autour de trois grands thèmes :

FICHE 5

1. Handicap et mentalités ;
2. L'obligation d'emploi et ses bénéficiaires : le recensement ; le Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP) ; la reconnaissance ; le recrutement/le reclassement.
3. Les aides techniques et humaines.

Facteurs de réussite - Freins identifiés - Points de vigilance

Ces différentes actions ont apporté les enseignements suivants : la formation et la sensibilisation sont à renouveler régulièrement ; la prise en compte du handicap relève de l'éducation ; la grande mobilité du personnel militaire nécessite de multiplier les pôles de sensibilisation sur le territoire ; le manager intermédiaire est un acteur incontournable pour une meilleure prise en compte du handicap dans la vie professionnelle.

Coûts estimés - Moyens mobilisés

L'organisation des CIFIH est assurée par la délégation nationale handicap qui mobilise ses moyens matériels, ses effectifs, et le réseau handicap. Le matériel nécessaire a été acquis au cours des années grâce au financement du FIPHFP.

Le délégué national handicap intervient personnellement dans tous les cursus de formation et information délivrés auprès des lauréats de concours pour lesquels il est sollicité.

Bilan - Évaluation

Campagne de formation et d'information portant sur le handicap (CIFIH) : en comparant les bilans d'activité handicap 2005-2008 et 2009-2012, la délégation nationale handicap a enregistré une augmentation des achats afférents aux aides techniques et humaines de 320 %. Cette progression peut être interprétée comme le résultat de trois actions associées : la signature de la première convention avec le FIPHFP en août 2008 ; le lancement de la première campagne de formation et d'information sur le handicap en juin 2009 ; le déploiement du nouveau réseau handicap à partir de 2010.

L'exploitation des questionnaires d'évaluation recueillis pendant les campagnes a permis de constater que selon 95 % des agents, la campagne itinérante est un très bon moyen d'information ; selon 99 % des agents, la campagne itinérante a été à la hauteur de leurs attentes.

Ce constat a conforté le ministère dans sa volonté de poursuivre ses actions de formation et d'entretenir, voire d'étendre, le maillage pluridisciplinaire local⁽¹⁾ indispensable à la prise en compte systématique du handicap dans tous les domaines de la vie professionnelle.

Formation et information délivrées auprès des lauréats de concours

Il a été observé, après chaque intervention auprès des lauréats de concours, que certains d'entre eux sont en situation de handicap. L'information délivrée les incite à s'adresser au réseau handicap pour entreprendre les démarches officielles de reconnaissance et de déclaration à l'employeur. De plus, le relais d'information effectué par les lauréats du domaine technique génère régulièrement des demandes d'aides techniques et humaines dans leur entourage professionnel.

L'information et la formation sont des actions qu'il convient de renouveler régulièrement, le regard porté sur le handicap étant le plus souvent conditionné. Les histoires de vie, l'éducation et les expériences construisent les représentations sur le handicap et influencent les réactions et les modes d'action. Le quatrième Plan handicap 2013-2015 du ministère invite les agents à mener une réflexion sur les représentations sociales du handicap et leurs répercussions dans le collectif de travail.

Contacts : Délégué national handicap (DRH-MD/SRHC/DNH) - Tél : 01.79.86.33.27 - Emmanuelle BONET, adjointe au délégué national handicap (DRH-MD/SRHC/DNH) - Tél : 01.79.86.33.29 - E-mail : emmanuelle.bonet@intradef.gouv.fr

1 - Chefs de service, DRH, gestionnaires, responsables de formation, chargés de prévention, médecins de prévention, assistant de service social, chargés de reconversion, représentants du personnel, etc.

FICHE 6

Employeur : Région Lorraine

Intitulé de la pratique : Participation au Salon Autonomic Grand Est : Journée Régionale Fonction Publique et Handicap

Descriptif du déroulé de la journée

- Présentation du salon Autonomic Grand Est par les co-fondateurs de ce salon organisé dans sept grandes métropoles, Rennes, Lille, Toulouse, Lyon, Marseille et depuis 1991 à Paris, et pour la troisième fois à Metz.
- Présentation du HANDIPACTE LORRAINE.
- Visite du salon
- Théâtre-forum : « Enroulons-nous autour de nos différences », avec un consultant, sa troupe et dix correspondants du réseau Handicap animés par le CASEP PFRH Lorraine. Débat animé par le chef de la Mission Handicap de la Ville de Metz

Contexte et enjeux

Le 18 Septembre 2014, a été signée la signature de la Charte HANDIPACTE Lorraine, en présence des principaux employeurs publics de la région et des partenaires du champ du handicap.

Sur le périmètre ATE au 31 décembre 2013, le taux d'emploi légal atteint 6,58 % en région Lorraine (Source GPEEC).

Objectif – Finalité

Les problématiques de handicap et de perte d'autonomie, quel que soit l'âge, sont des enjeux sociétaux majeurs.

L'idée est née, en complément des travaux déjà conduits sur le thème du Handicap en Lorraine, et en cours sur le Pacte Territorial (HANDIPACTE Lorraine), à l'occasion d'une réunion du réseau interministériel des correspondants Handicap, animée par Marie MARTIN (CASEP de la PFRH Lorraine).

Cette journée, organisée par la plate-forme régionale d'appui interministériel à la gestion des ressources humaines (PFRH) en partenariat avec les deux co-fondateurs d'Autonomic, leur équipe technique, la Ville de METZ et le directeur de la mission Handicap, le FIPHFP et un consultant.

L'objectif de cette journée était donc de sensibiliser l'ensemble des acteurs (managers, encadrants, acteurs RH, services sociaux, médecins de prévention, préventeurs) aux problématiques liées au handicap et de favoriser les échanges avec les correspondants handicap, acteurs opérationnels dans les structures. Une centaine de participants ont participé à cette journée, avec une forte mobilisation de représentants de la FPT et de la FPH.

Le salon Autonomic, qui constitue la référence dans les domaines de l'Autonomie, du Handicap, du Grand Age, de l'Accessibilité et du Maintien à Domicile, apparaît comme un levier, une opportunité à saisir. En effet, il réunit le grand public, les correspondants Handicaps, les responsables et correspondants RH, les services sociaux, des médecins de prévention, les institutionnels. C'est également un lieu de rencontres, d'échanges, de débats.

Coûts

2 000 euros pour le théâtre Forum, mobilisation forte de l'assistante de la PFRH pour la communication et les inscriptions, de la CASEP au travers de GT et répétitions avec le consultant et les correspondants Handicap.

Bilan - Évaluation

Cette démarche innovante a permis de conforter des prises de conscience, bousculer les représentations, mettre en lumière les correspondants handicap pour faciliter leur mission, souvent délicate, au sein des services.

Contact : Laurent WOLTRAGER, directeur de la plate-forme régionale d'appui interministériel à la gestion des RH : 03 87 17 96 29 ou 06 74 88 84 29 - Secrétariat Général pour les Affaires Régionales de Lorraine, 3-5 rue de la Citadelle - 57 000 Metz

FICHE 7

Employeur : Ville de Metz

Intitulé de la pratique : Mise en place d'une journée de formation pour l'ensemble des agents en situation d'encadrement sur les questions de discrimination et d'égalité femmes-hommes

Descriptif

Deux actions : 1) en direction des agents de la collectivité ; 2) en direction des élus

1) Mise en place d'un accompagnement de la refonte des process RH, notamment sur les questions de recrutement et d'accès à la formation. Il s'agit d'identifier les bonnes pratiques, les pratiques à risques et apporter des solutions, ainsi que d'intégrer les effets de l'obligation concernant les nominations équilibrées dans l'encadrement supérieur de la fonction publique (loi du 12 mars 2012).

2) La lutte contre les discriminations est un sujet complexe qui nécessite à la fois une mobilisation politique à la hauteur des enjeux de cohésion sociale et de justice républicaine, et une clarification des concepts et l'appropriation d'une culture commune qui va au-delà d'un partage de valeurs morales. L'accompagnement des élus volontaires est réalisé par un sociologue spécialiste des discriminations. La question de l'égalité entre les femmes et les hommes est abordée lors des séances de travail.

Contexte et enjeux

La prise en compte de l'égalité dans les ressources humaines et sensibilisation des élus de la collectivité signataire du Plan Régional Stratégique en faveur de l'Égalité entre les Femmes et les Hommes.

Modalités d'élaboration – Étapes – Calendrier

Actions de formation et d'accompagnement des services, en particulier du service RH, inscrites en 2014 et 2015 afin de pouvoir proposer un programme complet en partenariat avec le CNFPT incluant une sensibilisation par le théâtre forum. Accompagnement des élus : 1^{er} semestre 2013 et en 2014

Bilan – Évaluation

2014 : Augmentation du nombre de femmes sur des postes de direction : 43 % des cadres de la ville de Metz sont des femmes.

Contact : Isabelle KAUCIC, adjointe au maire chargée des ressources humaines : ikaucic@mairie-metz.fr

FICHE 8

Employeur : Saint-Etienne Métropole

Intitulé de la pratique : Réalisation d'un diagnostic et d'un plan d'action en matière de lutte contre les discriminations

La collectivité de Saint-Etienne Métropole a établi un diagnostic, réalisé par un cabinet spécialisé en matière de lutte contre les discriminations comportant un volet externe, à destination des acteurs socio-économiques et un volet interne à destination des agents. En interne, ce diagnostic avait pour objectifs :

- d'analyser les mécanismes internes de la gestion des ressources humaines ;
- d'identifier les zones de risques discriminatoires ;
- de proposer des pistes d'amélioration concrètes en matière d'égalité de traitement dans la gestion des ressources humaines.

Le diagnostic à l'issue duquel a été élaboré un plan d'action a été présenté en CT en juin 2013.

Parmi les actions déjà mises en œuvre, la collectivité a organisé en 2013 un séminaire des cadres afin de sensibiliser ce personnel à la lutte contre les discriminations et au handicap. Elle a ensuite prévu de déployer une formation obligatoire à destination des encadrants portant les techniques de recrutement. Le cahier des charges est en préparation. Enfin, elle a lancé début 2014, un projet égalité femmes-hommes, avec comme première étape la diffusion d'un questionnaire à l'ensemble des agents (plus de 50 % de réponses).

Concernant la mixité dans les instances de décision, la collectivité l'a intégré conformément à la loi du 12 mars 2012 dans les instances paritaires renouvelées en juin 2014 et dans les jurys de recrutement depuis janvier 2014.

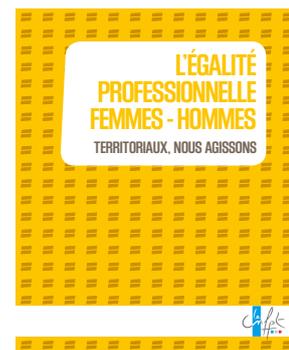
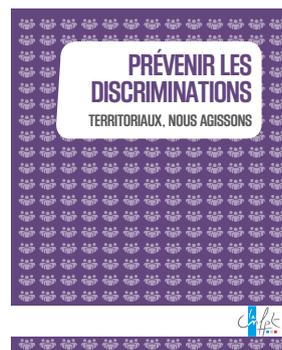
Contact : Mme Claire SORRENTINI, directrice des ressources humaines.

FICHE 9

Employeur : Collectivités locales

Intitulé de la pratique : Offre de service en matière de promotion de l'égalité et de lutte contre les discriminations

Le CNFPT propose une offre de service en matière de promotion de l'égalité et de lutte contre les discriminations, sous forme de formations. Une séquence de sensibilisation est notamment intégrée dans quelques itinéraires métiers proposés aux agents les plus exposés, dans leurs situations de travail, aux questions de discrimination : agents d'accueil ; policiers municipaux ; chargés de recrutement. Il propose également des actions événementielles et d'animation de réseau. Le CNFPT anime ainsi un réseau de chargés de mission territoriaux spécialistes de la lutte contre les discriminations pour favoriser les échanges de pratiques et d'expériences et co-construire des méthodes et outils adaptés aux préoccupations des collectivités territoriales. Par ailleurs, le CNFPT a publié en 2014 un livret thématique consacré à l'égalité professionnelle femmes-hommes, et en 2015 un livret consacré à la prévention des discriminations valorisant les bonnes pratiques des collectivités.



FICHE 10

Employeur : Ministères économiques et financiers

Intitulé de la pratique : Opération « La courte échelle »

Descriptif

Un partenariat avec l'association Arborus a mis en place le dispositif « La courte échelle ». Il s'agit de mettre en relation une marraine, cadre de haut niveau de nos ministères et un ou une filleul(e) dans un collège en réseau d'éducation prioritaire (REP, ex-ZEP) pour qu'il effectue son stage de Troisième.

Les marraines de « La Courte Echelle » sont des femmes qui possèdent de solides expériences professionnelles. Elles ont toutes le statut de cadre ou de cadre supérieur et exercent des fonctions à responsabilités dans des domaines et secteurs variés. Elles s'engagent à suivre le/la jeune dans son orientation professionnelle pendant la durée de ses études, s'il/elle le souhaite.

Objectifs – Finalités

Dans le cadre de la politique de diversité, il s'agit de faire connaître la réalité des métiers du ministère à des jeunes issus d'univers éloignés de ceux de l'administration.

Dans le cadre de la politique d'égalité professionnelle, il s'agit de mettre en relation des collégiens avec des femmes en situation de réussite professionnelle et exerçant parfois des métiers traditionnellement masculins.

Modalités d'élaboration - Étapes - Calendrier

Une semaine de stage en janvier-février en fonction du calendrier décidé par le collège.

Préparation à l'automne : appel à candidature de marraines ; sélection par le collège et l'association Arborus des filleul(e)s. La semaine de stage en janvier-février : accueil le premier jour par un petit déjeuner avec la directrice RH et répartition des jeunes. Visite de Bercy le mercredi matin. Avril : visite retour des marraines au collège, rencontre avec les parents. Juin : repas de marraines.

Facteurs de réussite - Freins identifiés - Points de vigilance

Facteurs de réussite : Bonne volonté des marraines et de leurs équipes

Points de vigilance : 1/ certains hommes se sont plaints de ne pas pouvoir être parrain ; 2/ le choix de jeunes capables de s'adapter au monde de l'administration (rôle d'Arborus avec le collège), la signature des conventions de stages, les problèmes d'accès aux locaux administratifs avec des papiers d'identité, les badges provisoires, la prise en charge de 5 tickets de restaurant administratif par la RH.

Moyens mobilisés

Pour les organisateurs, 10 demi-journées. Pour les marraines, une lourde charge pendant le stage (elles partagent généralement la charge avec leurs équipes). Parfois deux marraines de deux services proches s'entraident pour la gestion des filleules.

Bilan – Évaluation

C'est une grande réussite humaine, qui bénéficie d'une bonne visibilité, d'un capital de sympathie. Cette opération, très symbolique pour la RH, a été présentée dans les différents médias internes : lettre du secrétariat général, magazine interne. Les équipes ayant accueilli des jeunes ont été satisfaites, et cette action a renforcé la cohésion du groupe.

*Stagiaires et marraines
le premier jour*



FICHE 11

Employeur : Ministère de l'Intérieur

Intitulé de la pratique : Actions de communication sur la mixité des métiers au ministère de l'Intérieur. Expositions et vidéo 8 mars 2014

Descriptif :

1/ Une exposition sur la mixité des métiers. Un métier partagé : un homme, une femme, deux photographies en regard, d'agents pris sur le vif en leur lieu de travail partout en France dans les services du ministère de l'Intérieur par des photographes professionnels de la DICOM. Cette exposition, déclinable dans les préfetures, a été inaugurée par le ministre le 7 mars dans la salle des fêtes de Beauvau à l'occasion de la signature de l'accord sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes. Le secrétaire général, haut fonctionnaire à l'égalité des droits, a signé le texte introductif. www.interieur.gouv.fr/Actualites/Dossiers/Egalite-entre-les-femmes-et-les-hommes-et-mixite-des-metiers-au-ministere-de-l-Interieur/La-mixite-dans-l-exercice-des-metiers-de-l-Interieur

2/ Une exposition et une vidéo sur les femmes et les métiers de la préfecture de police La « PP », toujours très active pour l'égalité, invitait à découvrir sur ses façades de la caserne Cité les photographies « Femmes et métiers de la préfecture de police, d'hier et d'aujourd'hui », du 6 au 12 mars 2014, et une vidéo, sur son site. Deux hommages à la place importante conquise au fil du temps dans un univers difficile mais passionnant voué à la sécurité des citoyens : www.prefecturedepolice.interieur.gouv.fr/En-images/Videos/Sur-le-terrain/Les-femmes-de-la-prefecture-de-police

Contexte enjeux

Les métiers de la sécurité ont été tardivement ouverts aux femmes : sapeurs-pompiers, police, gendarmerie, avec parfois des quotas pour maintenir leur recrutement à moins de 10 % des promotions, jusque dans les années 1990. En outre, de nombreux métiers ne sont pas mixtes dans les faits : secteur social, accueil et secrétariat pour les unes, informatique pour les autres...

A la préfecture de police, des premières dactylographes en 1914 à la première femme commissaire de police en 1977, le mouvement de féminisation s'est accéléré ces quarante dernières années. Aujourd'hui, les femmes représentent 34 % des effectifs de la préfecture de Police, dont 25 % des effectifs policiers.

Objectif – Finalité

2014 étant l'année de la mixité, pour le Gouvernement, il s'agit de tendre vers la mixité des métiers, notamment de la sécurité, d'évoluer vers une répartition plus équilibrée des femmes et des hommes dans toutes les filières. C'est un des objectifs du plan d'action dévoilé en janvier 2014.

Au ministère, l'objectif est d'aller vers une parité femmes/hommes dans tous les secteurs. L'exposition illustre aussi la diversité tant des métiers que des âges, statuts et origines des agents. Elle contribue à lutter contre les stéréotypes.

A la préfecture de police, l'exposition et la vidéo sur la féminisation des métiers montrent les avancées déjà acquises, avec des femmes dans les métiers traditionnellement masculins : conduite d'engins lourds, escorte des détenus dangereux, traque des voleurs à la tire dans le métro. Du chemin reste à faire puisque 25 % des personnels féminins travaillent dans les services actifs, contre 75 % de femmes dans les services administratifs et techniques.

Modalités d'élaboration – Étapes – Calendrier

Exposition sur la mixité des métiers : initiative du haut fonctionnaire à l'égalité des droits, conception par la direction de la communication (DICOM) avec la participation de nombreux agents des différents périmètres (préfetures, police, gendarmerie, administration centrale) sur tout le territoire.

Actions de communication de la préfecture de police : initiative du cabinet du préfet.

Coûts estimés

800 euros pour la fabrication de l'exposition de photographies de la DICOM. 1 000 à 1 200 euros pour l'exposition de la préfecture.

Contact : DICOM : Delphine Balsa, responsable du département de la Communication, tél. : 01 49 27 37 06, mél : delphine.balsa@interieur.gouv.fr - Préfecture de police : Xavier Castaing, chef du service de la communication. Cabinet du préfet de police, service de la communication - Tél : 01 53 71 53 71

FICHE 12

Employeur : Communauté d'agglomération d'Amiens

Intitulé de la pratique : Formation à la lutte contre les discriminations (Théâtre forum)

Descriptif

La communauté d'agglomération d'Amiens, avec le soutien du CNFPT Picardie, a mis en place un programme de formation afin de repérer, prévenir et lutter contre les discriminations. Ce programme de formation-action sur trois ans concerne tous les agents de la collectivité.

La formation repose sur une démarche originale et interactive autour du théâtre forum. Il s'agit d'une journée de sensibilisation. Un module d'approfondissement par thématique est prévu pour les agents qui souhaitent aller plus loin.

Contexte et enjeux

- Améliorer la qualité de services aux usagers en développant les compétences des agents.
- Faire de la prévention des risques de discriminations un élément structurant de la culture professionnelle de tous les agents.

Objectif – Finalité

Former en trois ans ses 3 500 agents à la lutte contre les discriminations et à l'égalité des droits.

Modalités d'élaboration – Étapes – Calendrier

Deux actions par mois à partir de 2012.

Facteurs de réussite – Freins identifiés – Points de vigilance

L'adhésion et l'implication de l'encadrement et de la ligne hiérarchique est fondamentale.

Coûts estimés

Une journée de théâtre forum à d'environ 5 000 euros.

Contact : Jean-Claude ESTER, directeur maison de l'égalité, Défenseur des droits Aisne.

FICHE 13

Employeur : Ministères économiques et financiers – DDFIP des Alpes Maritimes

Intitulé de la pratique : Théâtre participatif et interactif pour une meilleure intégration des agents handicapés

Descriptif

Une pièce de théâtre interactive a permis d'amorcer une réflexion sur les difficultés de l'intégration des personnes handicapées en mettant en lumière les stéréotypes de chacun.

Des saynètes ont été écrites à partir d'expériences vécues par les agents handicapés mais aussi leurs collègues et encadrants. Elles ont ensuite été jouées par une troupe d'acteurs amateurs « Les agents doubles », agents de la DGFIP (handicapés et non handicapés).

Le spectacle, ouvert par le DDFIP, a été présenté dans le cadre de la semaine pour l'emploi des personnes handicapées. Pour pérenniser le travail réalisé, une vidéo a été réalisée de la séquence de théâtre.

Contexte et enjeux

Un double constat des assistantes de service social était apparu lors d'entretiens individuels. Les agents handicapés avaient des difficultés à se positionner au sein des équipes de travail : comment pouvaient-ils parler de leur handicap sans être considérés comme des victimes ? Dans un même temps, des agents (collègues ou hiérarchie) ont aussi exprimé leur malaise face à un agent en situation de handicap. Comment prendre en compte un handicap sans stigmatiser la personne ?

Il a été décidé de répondre collectivement à ces questions afin de permettre des échanges d'idées, de transmettre des messages de prévention, d'entendre l'expression de chacun sur ce sujet sensible.

FICHE 13

Modalités d'élaboration – Étapes – Calendrier

Calendrier : 1 an avec 4 temps forts :

1° étape : informations à l'ensemble des agents, recherche des acteurs potentiels et constitution d'un groupe. Engagement de la compagnie CT3i

2° étape : 4 ½ journées pour apprendre à se connaître, choisir le nom de la troupe et le logo et préparer les affiches.

3° étape : formation théâtrale pour apprendre à se mouvoir sur scène ; choisir les saynètes fondées sur des situations réelles ; apprendre les textes et s'exercer à l'interactivité.

4^{ème} étape : première représentation.

Facteurs de réussite – Freins identifiés – Points de vigilance

Facteurs de réussite : l'implication des partenaires, le temps accordé à la mise en place de ce projet ont été des éléments essentiels de sa réussite.

Points de vigilance : maintenir des actions régulières sur ce thème.

Coûts estimés

Partenaires externes : un graphiste, un cinéaste, la compagnie CT3i. Service communication.

Bilan - Évaluation

Ce mode dynamique et ludique a conquis le public qui s'est montré très impliqué dans les débats.

La troupe des « Agents Doubles » a su créer un lien social très fort. Certains d'entre eux, mis en confiance par cette première expérience, ont été sollicités à l'extérieur et sont prêts pour porter le message.

Sur un plan individuel, on peut observer une libération de la parole, le handicap devenant un sujet moins tabou. Des agents ont pu se livrer en confiance, tant auprès des médecins de prévention que du service social.

Sur le plan collectif, cette action a permis d'initier un changement de comportements.

Les débats qui ont suivi les deux représentations ont permis d'envisager d'autres types d'action sur ce thème : dans la continuité, un groupe de travail a organisé deux matinées d'échanges sur le thème Handicap et Travail avec deux tables rondes intitulées, « Une rencontre à construire » et « Une histoire qui dure ».

Contact : DDFiP des Alpes Maritimes.

FICHE 14

Employeur : Ministères économiques et financiers

Intitulé de la pratique : Participation à la course Odyssea



Descriptif

La course Odyssea a pour objectif de recueillir des fonds pour la recherche contre le cancer du sein. Les fonds collectés sont reversés à l'institut Gustave Roussy et à l'association Prolific.

Les ministères économiques et financiers participent à cette course à l'initiative de la Délégation à la Diversité. Il s'agit de faire connaître les politiques de lutte contre les discriminations, notamment les discriminations fondées sur l'état de santé.

Participation selon deux modes (à deux challenges) :

- Le challenge du cœur, le classement des entreprises ayant réuni les plus grandes collectes grâce aux inscriptions et aux dons. Les agents s'inscrivent personnellement (à leurs frais) mais courent pour l'équipe du ministère.

Le challenge du temps, le classement des équipes ayant couru les meilleurs temps. 30 agents (excellents coureurs) portent les couleurs du ministère. Les inscriptions sont prises en charge par le ministère.

Objectif

Il s'agit de favoriser la communication sur le sujet des discriminations fondées sur l'état de santé. Et faire prendre conscience aux agents que le ministère se mobilise sur ce sujet : il y a une vie professionnelle après une longue maladie et les RH s'attachent à réintégrer dans les meilleures conditions les agents qui ont été malades.

Objectif de communication interne : le challenge du cœur est destiné à tous les agents. Il montre la capacité des agents à se mobiliser, l'événement ayant lieu le week-end et ayant un coût financier pour tous ceux qui s'inscrivent. L'événement est très festif et dynamique. Le challenge du temps renforce le sentiment d'appartenance et la fierté de courir pour son administration.

Objectif de communication externe : la participation à cette course permet d'afficher à l'extérieur le dynamisme et la générosité des agents du ministère.

Modalités d'élaboration – Étapes – Calendrier

De mai à fin juillet : dossier préparé et finalisé. Constitution de l'équipe challenge du Temps Inscription sur le site d'Odyssea avec fourniture des certificats médicaux. Préparation des outils de communication pour challenge du cœur. Début septembre : communication interne lancée. Sites intranet, lettres web, affiches. Course le 5 octobre 2013.

FICHE 14

Facteurs de réussite - Freins identifiés - Points de vigilance

- **Facteurs de réussite** : très grande mobilisation des services, très bon accueil. Coopération avec le club sportif du ministère (repérage des coureurs pour le challenge du temps grâce au Cross). Très bonne organisation d'Odyssea.
- **Freins identifiés** : difficultés à mobiliser pour un événement durant le week-end.

Moyens mobilisés

- Coût financier challenge du temps : 678 euros (tarif pour Paris).
- Coût financier challenge du cœur : frais de communication (affiches).
- Organisation : deux ETP à 1/3 de temps pendant deux mois, et le jour même : deux personnes, plus un photographe.

Bilan – Évaluation

Une opération qui mobilise les agents sur des thèmes originaux et offre l'occasion d'ouvrir des thématiques sur maladie et vie professionnelle. Belle visibilité en interne avant et après l'événement grâce à des photos et un capital de sympathie de l'événement.

Contacts : Anne.de-castelnau@finances.gouv.fr – Tél : 01 53 18 39 23

5.2 Gestion RH : gestion de retour de congés longs ; formation de cadres féminins à haut potentiel ; cellule d'écoute

FICHE 15

Employeur : Ministère de l'Intérieur

Intitulé de la pratique : Conduite d'entretien avec les personnels féminins bénéficiaires d'un congé de maternité

Descriptif

Mieux informer sur les règles applicables et les effets, en termes de carrière, des choix faits en matière de différents congés familiaux.

Contexte et enjeux

Permettre une meilleure conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle de l'agent.

Objectif – Finalité

Le déroulement de la carrière intègre pleinement les priorités et projets de vie des agents sur le plan professionnel et personnel. Un accompagnement doit être ainsi mis en œuvre au profit des agents qui envisagent de prendre des congés familiaux (congé parental, congé de solidarité familiale, congé de présence parentale, disponibilité pour élever un enfant de moins de huit ans) ou de solliciter un temps partiel.

Modalités d'élaboration – Étapes – Calendrier

- Généralisation de la conduite d'entretiens avant le départ de l'agent pour identifier le projet professionnel et assurer les conditions du retour les plus favorables.
- Formalisation par un nouvel entretien avant la reprise des fonctions.
- Délivrance d'une information aux agents souhaitant bénéficier d'un temps partiel. En plus de toute communication institutionnelle, un entretien spécifique permettra d'apporter des réponses individualisées.

Facteurs de réussite

Entretiens menés par le supérieur hiérarchique de l'agent ou le cadre chargé des ressources humaines de la direction d'emploi dont il relève, ce qui favorise la gestion de proximité.

Coûts estimés : néant.

Contact : Laurence Affres, commissaire divisionnaire de la police nationale, référente parité à la direction des ressources et des compétences de la police nationale - laurence.affres@interieur.gouv.fr – Téléphone : 01 80 15 46 47

FICHE 16

Employeur : Ministères sociaux

Intitulé de la pratique : Guide pour mieux gérer le retour des agents après une longue absence

Descriptif

Les agents de retour après une longue absence (congé de longue durée, congé de longue maladie, congé parental, etc.) peuvent subir un état de santé fragilisé ou vivre dans un environnement familial modifié, susceptibles de favoriser des pratiques ou attitudes discriminatoires.

Pour accompagner ces retours, un guide a été élaboré à l'attention des services RH de proximité. Il est composé d'une partie détaillant le régime juridique des absences de plus de trois mois et d'une partie proposant des procédures d'entretien avec les agents concernés avant le départ (lorsqu'il est programmable), pendant l'absence, sur la base du volontariat et après le retour.

Contexte et enjeux

Favoriser la qualité de vie au travail et lutter contre les discriminations directes ou indirectes liées à un retour après une longue absence.

Objectif – Finalité

Aider les agents qui connaissent une absence de plus de trois mois continus à revenir vers l'emploi au sein de leur administration, dans de bonnes conditions, quel que soit leur lieu d'exercice.

Lutter contre les discriminations que pourraient connaître ces agents ; permettre à ceux d'entre eux absents pour raison de santé d'obtenir des conditions de vie au travail compatibles avec leur état de santé.

Doter les services RH de procédures et d'outils leur permettant de préparer au mieux ces retours.

Facteurs de réussite – Freins identifiés – Points de vigilance

Instaurer ces nouvelles procédures par note de service ; veiller à son application en demandant aux services RH de proximité un bilan de leur mise en œuvre.

Coûts estimés : néant.

Bilan – Évaluation : Bilan annuel.

Contact : Mission de la diversité et de l'égalité des chances de la DRH.

FICHE 17

Employeur : Ministère de l'Intérieur

Intitulé de la pratique : Programme d'appui pour les cadres supérieurs féminins à haut potentiel du ministère de l'Intérieur « ARIANE »

Contexte – Enjeux

Pour soutenir, dans un ministère régalien avec un faible taux de féminisation des fonctions dirigeantes, les objectifs fixés par la loi du 12 mars 2012 relative notamment à la lutte contre les discriminations et l'égalité professionnelle, le Centre des hautes études du ministère de l'intérieur (CHEMI), en lien avec l'École nationale supérieure de la police nationale (ENSP) de Saint Cyr au Mont d'Or, œuvre pour la valorisation des hauts potentiels féminins du ministère de l'Intérieur par une formation sur mesure.

Deux cycles ARIANE ont déjà été réalisés. La deuxième promotion a réalisé un travail collectif, le « *Manifeste contre la rigidité des organisations* ».

Objectifs - Finalités

Stimuler la réflexion sur les facteurs de succès de cadres dirigeants féminins ; renforcer l'expression de l'ambition féminine, affirmer son leadership en comprenant bien les points forts et points faibles de son socio-style de management, consolider des connaissances en sécurité qui est un des piliers du métier et mieux travailler en réseau entre femmes sont des fondamentaux du programme ARIANE ; favoriser la consolidation d'un réseau de 75 cadres féminins à haut potentiel sur la période 2013 à 2018, et augmenter la visibilité de chaque bénéficiaire par de la communication.

Modalités d'élaboration - Étapes – Calendrier

Pour l'année 2014/2015, trois cycles ARIANE sont construits avec l'ENSP entre le mois de septembre 2014 et juin 2015 à la demande du cabinet du ministre de l'Intérieur.

Chaque cycle est composé de : quatre séminaires thématiques construits conjointement avec l'ENSP entre le mois de septembre 2014 et le mois de juin 2015, ce qui permet un travail coaché par une vingtaine de cadres dirigeants du secteur public et privé et des experts ; un enseignement à distance sur 15 séquences par la plate-forme ALLCHEMI (management, affaires internationales, systèmes de contrôle, communication, anglais) ; un cycle sur les trois verra sa partie formation en ligne/classe virtuelle renforcée.

Ces trois cycles ARIANE sont ouverts à tous les périmètres du ministère (corps préfectoral et administratrices civiles, gendarmerie et police nationale, inspection générale de l'administration et officières supérieures de sapeurs-pompiers).

Facteurs de réussite - Freins identifiés - Points de vigilance

La qualité de la sélection des cadres féminins à haut potentiel, le niveau de motivation du groupe pour suivre ce cycle supérieur et la capitalisation des savoirs sont les facteurs clés de réussite. Le niveau élevé de pilotage du programme, soutenu par le secrétaire général du ministère et les directeurs généraux permet de lever l'ensemble des freins organisationnels et logistiques. Le point de vigilance principal est de réussir la formation en ligne, très adaptée à des cadres dispersés sur le territoire national.

Coûts estimés – Moyens mobilisés

Par cycle : 20 formateurs de niveau directeur général, général de gendarmerie ou inspecteur général de police ; une plateforme de formation en ligne ; un professeur d'anglais en ligne ; 15 jours de directeur pour piloter le cycle supérieur ; autoproduction de la majorité des modules, et un programme d'accompagnement individualisé en management ; un achat d'expertise en leadership et en négociation.

Budget : 1 000 euros par cadre supérieur par an : frais de repas, frais de documentation, achat d'expertise, hors frais de déplacement et d'hébergement. Le CHEMI et l'ENSP fournissent leurs infrastructures. La contribution des formateurs externes est dans la grande majorité gratuite compte tenu de leur envie de soutenir ce cycle 100 % féminin. Total : 15 000 euros par cycle, soit 45 000 euros pour 3 cycles.

Bilan – Évaluation

Le bilan a montré une évaluation très positive à 8,55/10 des bénéficiaires du cycle ARIANE II. Pionnier dans le domaine de l'articulation entre des séminaires présentiels et de la formation en ligne, ce cycle constitue une innovation majeure sur le plan pédagogique. Chaque année, une évaluation sera faite pour déterminer la reconduction du cycle. Sa durée maximale est estimée à cinq ans pendant la période d'effort collectif pour la féminisation.

Contact : Laurence ORTSCHIEDT, commissaire divisionnaire, directrice de la formation du CHEMI : laurence.ortscheidt@interieur.gouv.fr, 01 57 44 07 84.

FICHE 18

Employeur : Ministère de l'Intérieur

Intitulé de la pratique : STOP DISCRI, la Gendarmerie fait de la lutte contre les discriminations une priorité

Descriptif

La gendarmerie a mis en place, le 3 mars 2014, une nouvelle voie de signalement des faits de discriminations, de violences ou de harcèlement moral ou sexuel auprès de l'inspection générale de la gendarmerie nationale, l'IGGN. Il s'agit du dispositif STOP DISCRI, qui offre la possibilité aux personnels militaires et civils, ainsi qu'à leurs proches de s'adresser à une plate-forme soit par le biais d'un formulaire hébergé sur *Gendcom* et l'Intranet Gendarmerie, soit directement par téléphone. Cette plate-forme est animée par des personnels de l'IGGN qui peuvent, après analyse du signalement, l'orienter vers le commandement régional concerné, vers l'inspecteur général des armées gendarmerie (IGAG) ou vers l'un de ses bureaux d'enquête.

Contexte et enjeux

Dès sa prise de fonction en 2013, le général d'armée Denis FAVIER, directeur général de la gendarmerie nationale (DGGN), a porté une attention toute particulière aux situations de harcèlement traitées au sein de la gendarmerie. Conscient que le signalement d'un fait n'est pas toujours simple dans une institution hiérarchisée, il a voulu, en complément, une nouvelle voie de signalement qui puisse s'affranchir de la voie hiérarchique.

Pour garantir sa prise en compte, le dispositif a fait l'objet d'une campagne de communication à l'adresse de tous les personnels à travers une brève, une note express (n° 15697 du 27/2/2014) ainsi qu'un dossier consacré à l'égalité professionnelle dans le Gend Info du mois d'avril 2014 :

Gend'info numéro 366 d'avril 2014, « L'égalité professionnelle » www.calameo.com/read/002719292467da89a1d4b?page=24

Objectif – Finalité

STOP DISCRI ne se substitue pas aux attributions de la chaîne hiérarchique ou à celles de l'IGAG (inspecteur général des armées-gendarmerie qui assure, entre autres, un rôle de médiateur au sein de l'institution). L'objectif est de libérer la parole. La possibilité d'alerter en direct l'IGGN garantit un traitement adapté de chaque situation.

Modalités d'élaboration – Étapes – Calendrier

STOP DISCRI émane de la réflexion d'un groupe de travail piloté par le référent égalité professionnelle de la gendarmerie auquel ont été associés des personnels de la direction des personnels militaires (DPMGN) et de l'IGGN. Le dispositif a été présenté aux personnels militaires et civils par le biais de la note express du 27 février 2014 pour une mise en œuvre à compter du 3 mars 2014.

Facteurs de réussite – Freins identifiés – Points de vigilance

Avant d'être orienté, chaque signalement fait l'objet d'un environnement auprès des différentes sous-directions de la DPMGN et est abordé avec prudence. Les signalements demeurent confidentiels. Un accusé réception est adressé à toute personne signalant une situation.

Coûts estimés

Néant : la plate-forme de l'IGGN mise en place en 2013 pour recueillir les signalements des citoyens prend en compte STOP DISCRI.

Bilan – Évaluation

Depuis sa mise en œuvre, des signalements sont parvenus à STOP DISCRI. Certains cas ont abouti sur des enquêtes de commandement et les autres sur des médiations ou des réponses en gestion.

Contact : le colonel Jean-Marc ISOARDI, responsable à l'IGGN de la cellule STOP DISCRI 01 56 28 78 82, et le lieutenant-colonel Valérie LEFEVRE, référente égalité professionnelle 01 84 22 25 03.

5.3 Zoom sur les politiques : égalité entre les femmes et les hommes ; handicap et état de santé ; âge, articulation vie professionnelle et vie personnelle

ÉGALITÉ

FICHE 19

Employeur : Ministère de l'Intérieur

Intitulé de la pratique : Protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au ministère de l'intérieur, 7 mars 2014

Descriptif

Ce texte décline pour les 275 000 agents du ministère, dont 75 000 femmes, le protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique signé, le 8 mars 2013, par le Premier ministre, la ministre en charge de la fonction publique, les employeurs publics et par l'ensemble des organisations représentatives des personnels des trois versants de la fonction publique.

Il comporte 4 axes :

- Le dialogue social ;
- L'égalité effective dans les rémunérations et parcours professionnels ;
- Une meilleure conciliation entre vie professionnelle et personnelle des agents ;
- La prévention de toutes les violences faites aux agents sur leur lieu de travail et la lutte contre le harcèlement sexuel et le harcèlement moral.

Le ministère de l'Intérieur est le premier ministère à avoir ainsi décliné le protocole national de 2013.

Contexte et enjeux

Il s'agit d'assurer la mise en œuvre effective et intégrée des engagements pris au niveau national. Le ministère de l'Intérieur – dont la féminisation est faible, certains métiers spécifiques de la sécurité étant peu mixtes car tardivement ouverts aux femmes – agit de façon systématique depuis 2007 pour promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes.

Objectif – Finalité

Le protocole s'appuie sur les actions déjà menées par l'Observatoire de la diversité et de la parité (statistiques, études, communication et formations concernant les stéréotypes et les discriminations, égalité dans le recrutement, etc.) pour les compléter et les systématiser. Ses principales avancées portent sur le renforcement du dialogue social, l'approfondissement de la connaissance des situations (statistiques), la suppression des freins à l'avancement, une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie personnelle, la lutte contre les violences faites aux agents.

Modalités d'élaboration – Étapes – Calendrier

Le texte a fait l'objet d'une négociation avec l'ensemble des 21 organisations représentantes du personnel au ministère, de décembre 2013 à février 2014. Toutes l'ont signée.

Un plan d'actions pluriannuel, assorti d'un calendrier de mise en œuvre et d'indicateurs de suivi seront présentés aux organisations représentatives du personnel lors d'une rencontre annuelle.

Contact : Maxence DENEGERE, chef du Bureau de la gestion professionnelle des ressources humaines, DRH Maxence.denegere@interieur.gouv.fr

FICHE 20

Employeur : Services du Premier ministre

Intitulé de la pratique : Remplacement des agents en congé de maternité

Descriptif

Les services du Premier ministre (SPM) autorisent le remplacement, en surnombre, des personnels en congé de maternité pendant la durée de leur absence.

Contexte - Enjeux

Cette action permet d'assurer la continuité de service sur des postes variés. Cette action s'inscrit dans le cadre du plan d'actions des SPM pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Objectifs et finalités

Il s'agit de conjuguer, de manière harmonieuse, les intérêts du service et le désir de procréation en assurant une bonne continuité de service et en encourageant le recrutement de jeunes femmes.

Modalités d'élaboration - Étapes - Calendrier

Dès qu'il a connaissance d'un congé de maternité, le Bureau de la formation et de l'action sociale (BFAS) notifie la décision à la Section des recrutements et des mobilités (SRM) du Bureau de la gestion des ressources humaines (BGRH). De son côté, l'employeur adresse une demande de remplacement à la SRM, accompagnée de la fiche de poste de la titulaire de l'emploi.

La SRM a la charge de trouver, dans ses viviers, des personnels disponibles, en premier lieu des agents en attente d'affectation ou, le cas échéant, des candidatures d'agents contractuels occasionnels et de proposer un à deux CV au service demandeur.

Facteurs de réussite - Freins identifiés - Points de vigilance

Facteurs de réussite : l'assurance, pour les services, d'avoir un remplacement pour la durée du congé de maternité.

Point de vigilance : l'anticipation des départs.

Coûts estimés

Coût de l'agent remplaçant, pendant la durée de la mission.

Bilan - Évaluation

Cette possibilité donne satisfaction aux services comme aux agents en recherche de poste. Cela leur permet d'approfondir leurs compétences, voire d'en acquérir de nouvelles, et, pour les agents contractuels occasionnels, une mission de plusieurs mois dans les SPM valorise leur CV.

Contact : Marianne POTIER, cheffe de la section des recrutements et des mobilités - Bureau de la gestion des ressources humaines - Sous-direction des ressources humaines - Direction des services administratifs et financiers du Premier ministre.

FICHE 21

Employeur : Centre hospitalier de Thuir et dans les établissements d'hébergement pour personnes âgées dépendantes (EHPAD) de Thuir et d'Ille-sur-Têt

Intitulé de la pratique : Actions pour promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes

Descriptif

1/ Le 8 mars 2013, le Centre hospitalier de Thuir organisait la première journée sur le thème de l'égalité entre les hommes et les femmes, dans le cadre de la journée internationale des droits des femmes, signifiant ainsi son souhait de s'associer à la signature du protocole d'accord sur l'égalité entre les femmes et les hommes dans la fonction publique.

Une référente égalité est chargée de l'animation du comité de pilotage de la démarche Égalité au centre hospitalier, ainsi que dans les deux EHPAD en direction commune.

Le 3 avril 2015 a eu lieu la 3^e journée de l'égalité au centre hospitalier ; la marraine en était Léonor de Recondo, écrivaine, violoniste et cheffe d'orchestre, et le thème, le marrainage. Cette journée a été l'occasion de faire participer des institutions partenaires référentes, de présenter les données du centre hospitalier afin de susciter une réflexion en matière de plan d'action dans les trois établissements.

Le centre hospitalier agit en partenariat avec la délégation régionale aux droits des femmes (préfecture de région) ; la préfecture des Pyrénées Orientales ; l'Agence régionale de santé ; la chargée de mission départementale aux droits des femmes (DDCS) ; le centre d'information sur les droits des femmes et des familles (CIDFF) ; l'université de Perpignan ; l'Agence régionale pour l'amélioration des conditions de travail (ARACT).

2/ D'autres actions réalisées ou en cours

- Des interventions de l'association Dépistage 66 permettant aux femmes d'avoir une information sur leur lieu de travail et d'obtenir si nécessaire une ordonnance pour une mammographie de dépistage (cette action sera reconduite périodiquement). Des journées « Prévention santé » ont permis de mettre en lumière une forte disparité entre hommes et femmes quant à l'âge de survenue de maladies graves.
- Une exposition photos : parler des droits des femmes, c'est avant tout s'adresser aux femmes de l'hôpital. Pour mettre à l'honneur les femmes qui travaillent à l'hôpital de Thuir, une photographe est venue, gracieusement, dans les services et a fait des portraits des agents féminins volontaires. Plus de 150 portraits ont été exposés dans l'hôpital ; un tirage a ensuite été offert à chacune.
- Mieux informer les agents, hommes et femmes, sur leurs droits : temps partiels, congés parentaux ;
- Former les cadres à la non-discrimination, lors des entretiens d'évaluation, les jurys de concours ;
- Formaliser une Charte sur l'égalité professionnelle femmes-hommes et le respect des droits des femmes ;
- Accompagner les parcours professionnels des femmes, identifier les freins et les aides possibles, les interruptions de carrière (maternité, congés parentaux, temps partiels), pour les femmes comme pour les hommes ;
- Préparer l'établissement pour l'obtention du Label Égalité (certification AFNOR).

Contact : Philippe BANYOLS, Directeur, 04 68 84 67 00 – direction.generale@ch-thuir.fr ; Christine BARDEZ, Directrice des Soins, 04 68 84 67 04 – Christine.bardez@ch-thuir.fr

FICHE 22

Employeur : Services déconcentrés en Poitou-Charentes

Intitulé de la pratique : Réalisation d'un Guide pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique de l'État en Poitou-Charentes

Descriptif

Expliciter les axes du protocole national du 8 mars 2013, et les illustrer par des exemples d'initiatives prises au niveau déconcentré après déploiement de modules de sensibilisation à l'égalité entre les femmes et les hommes des responsables et gestionnaires de ressources humaines.

Contexte et enjeux

- La loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 ;
- Le protocole d'accord national du 8 mars 2013 ;
- Le plan régional stratégique de 2012 pour l'égalité entre les femmes et hommes ;
- L'expérimentation « vers des territoires d'excellence en matière d'égalité professionnelle » (axe transversal de la convention État/Région du 11 février 2013).

Objectifs – Finalité

- Mobiliser les services de l'État, et notamment les chefs de service et les gestionnaires de ressources humaines aux enjeux de l'égalité entre les femmes et les hommes dans la fonction publique ;
- Diffuser la culture de l'égalité en interne ;
- Accompagner les services de l'État dans la mise en œuvre des obligations en la matière ;
- Modéliser une démarche transférable au plan national.

Modalités d'élaboration – Étapes – Calendrier

- Projet co-construit entre le réseau des délégations régionale et départementales aux droits des femmes et à l'égalité de Poitou-Charentes et le chargé de mission formation de la plateforme interministérielle ressources humaines du SGAR, avec l'appui du secrétaire général de l'Observatoire sur la responsabilité sociétale des entreprises (ORSE). Les chargées de mission égalité de la DGAFP et du ministère de l'Intérieur ont été associées au COPIL.
- Projet validé en comité de l'administration régionale (CAR) du 19 mars 2012.
- Organisation de modules de sensibilisation et d'ateliers pour débattre et identifier les initiatives existantes ;
- Projet de guide validé en pré-CAR du 10 mars 2013 ;
- Diffusion du guide en octobre 2014, avec un éditorial signé de la Préfète de région.

Facteurs de réussite – Freins identifiés – Points de vigilance

Facteurs de réussite : co-construction du projet en interne au SGAR et implication des services RH ; validation en CAR ; éditorial de la Préfète de région.

Freins identifiés : faible culture de l'égalité professionnelle en interne ; enjeux non identifiés ; problématique non prioritaire pour les services.

Points de vigilance : appropriation de la démarche par les acteurs en interne et par tous les niveaux hiérarchiques.

Coûts estimés

33 600 euros : intervention de l'ORSE. 10 000 euros : BOP 137 « égalité FH ». 5 000 euros : BOP 148 « formation interministérielle ».

Bilan – Évaluation

Cette initiative a permis de rendre visible une problématique non identifiée à ce jour et de créer une dynamique. Cependant, la culture de l'égalité reste à consolider par des actions régulières de sensibilisation et de formation impliquant l'encadrement.

Par ailleurs, les dispositions qui s'imposent aux services risquent d'être accomplies formellement, mais sans qu'elles prennent véritablement tout leur sens. Les services déconcentrés déplorent de ne pas – ou peu – bénéficier d'appui de leur RH en central. Enfin, les partenaires sociaux restent une cible non atteinte à ce jour par la démarche, d'où l'intérêt de trouver, localement, des temps et des moyens spécifiques d'accompagnement.



FICHE 22

Contacts : Remi.teston@poitou-charentes.pref.gouv.fr : chargé de la formation à la plateforme interministérielle ressources humaines du SGAR (05 49 55 24 91) ; Monique.pizzini@poitou-charentes.pref.gouv.fr : déléguée régionale aux droits des femmes et à l'égalité au SGAR Poitou-Charentes (05 49 55 70 29). www.poitou-charentes.gouv.fr/actu/1/266/actualite-societe-sante/la-question-de-l-egalite-entre-les-hommes-et-les-femmes-vous-interesse

FICHE 23

Employeur : Établissements de santé

Intitulé de la pratique : Offre de formation élargie à la lutte contre les discriminations, le harcèlement et les violences faites aux agents

Descriptif

Dans le cadre de la circulaire annuelle de campagne sur la formation des établissements de santé, le ministère en charge des affaires sociales et de la santé a prévu la mise en place d'une formation relative à la lutte contre les discriminations, à la promotion de l'égalité et à la lutte contre le harcèlement sexuel et moral et à la lutte contre les violences faites aux agents sur leur lieu de travail.

Objectif – Finalité

Cette formation est disponible dans le catalogue des organismes de formation, à destination de l'ensemble des agents et établissements.

Modalités d'élaboration – étape – calendrier

Publication en juillet 2014 de la circulaire.

Contact : Eléonore DUBOIS-DI MACARIO eleonore.dubois@sante.gouv.fr chargée de mission au Ministère des affaires sociales et de la santé, DGOS, RH3.

FICHE 24

Employeur : Ministère de l'Intérieur - Gendarmerie nationale

Intitulé de la pratique : Mise en place d'études de cohorte dans le cadre d'une gestion prévisionnelle des ressources humaines

Descriptif

Les études de cohorte ⁽¹⁾ sont des consultations d'une population définie depuis l'entrée en école, à intervalles réguliers (environ tous les 5 ans), par des questionnaires et/ou entretiens.

Contexte et enjeux

Ce suivi longitudinal fournit une approche dynamique des personnels dans le cadre d'un travail d'anticipation en matière de ressources humaines.

Objectif – Finalité

Cette technique permet d'apprécier la façon dont les personnels perçoivent leurs situations professionnelle et personnelle à travers le temps, ainsi que les facteurs qui structurent ces perceptions, et de distinguer les effets liés au vieillissement d'une population donnée des effets générationnels dans le cas d'une comparaison de cohortes.

Modalités d'élaboration – Étapes – Calendrier

Déclaration CNIL. Élaboration et envoi du questionnaire par voie électronique et/ou réalisation d'entretiens exploratoires. Traitement des résultats. Publication et valorisation interne des données récoltées. L'étude s'étend sur une période variant de 6 mois à une année pour une cohorte, dans le cadre d'une mise en place initiale.

Facteurs de réussite – Freins identifiés – Points de vigilance

Les excellents taux de réponse (de 70 % à 80 %) sont liés à la méthode d'administration (email personnel) et à un retour personnalisé des résultats qui permet d'entretenir la motivation des personnels sur le long terme, et nécessitent d'avoir un SIRH fiable. Cette méthode permet d'avancer des résultats sous un angle inédit (exemple des trajectoires des personnels féminins). A noter une difficulté pour atteindre les personnels « itinérants » (ex : gendarmes mobiles).

Coûts estimés

Personnel(s) chargé(s) de conduire l'enquête. Acquisition éventuelle d'un logiciel d'administration et de traitement de données d'enquêtes.

Bilan – Évaluation

Résultats pris en compte dans le cadre de la politique « RH » et dans le cadre de groupes de travail ponctuels (par exemple : plan d'action égalité professionnelle). Contribue à une meilleure connaissance des personnels, à des fins d'anticipation.

Contact : Capitaine Sylvie CLEMENT, Section sociologie-démographie-Bureau de l'analyse et de l'anticipation
- Sous-direction de la politique des ressources humaines.

1 - Une cohorte désigne un ensemble d'individus vivant un même événement au cours d'une période définie. Exemple : la cohorte SOG 1999 comprend l'ensemble des personnels ayant intégré une école de sous-officiers en 1999.

FICHE 25

Employeur : Ville de Strasbourg

Intitulé de la pratique : Création d'un groupe de femmes cadres pour l'élaboration d'un dispositif destiné à lutter contre le plafond de verre

Descriptif

Pour le développement de la promotion des femmes et la prise de postes à responsabilité, la ville de Strasbourg a constitué un groupe de travail de femmes chefs de services et directrices adjointes, qui s'est réuni une fois par mois afin de constituer un plan d'actions pour lutter contre le plafond de verre.

Contexte et enjeux

Entre 2008 et 2012, la Communauté urbaine de Strasbourg a pourvu des postes de directeurs et de directeurs généraux adjoints en ne recrutant qu'une seule femme pour 30 nominations, alors que son effectif de cadres A est quasi-paritaire. Un tel plafond de verre était en totale contradiction avec l'engagement politique de la municipalité en faveur de l'égalité de genre, qui s'était traduit à la même époque par : la nomination en 2008 d'une conseillère municipale déléguée aux droits des femmes et à l'égalité de genre ; la création en 2010 au sein de l'administration d'une mission spécifique pour porter cette politique publique ; la signature en 2010 de la Charte européenne pour l'égalité dans la vie locale de l'Association française du Conseil des Communes et Régions d'Europe (AFCCRE) ; l'adoption en 2012 d'un plan municipal d'action dans ce domaine, avec un axe sur l'égalité professionnelle. La lutte contre le plafond de verre est l'une des actions de ce plan municipal. C'est dans ce cadre que se situe la constitution d'un groupe de femmes cadres.

Objectif – Finalité

La mise en place du groupe répond à la volonté de faire émerger des propositions par les femmes concernées - cheffes de service et directrices adjointes - qui se situent immédiatement sous le plafond de verre. Leur implication dans le processus permet d'analyser les difficultés auxquelles les femmes sont confrontées dans l'accès aux postes à responsabilité (y compris les mécanismes d'autocensure) et à proposer des actions adaptées.

Modalités d'élaboration – Étapes – Calendrier

L'élaboration d'un dispositif pour lutter contre le plafond de verre a été spécifiquement confiée à une chargée de mission de la directrice générale, selon la méthode et le calendrier suivant : fin 2011, un état des lieux documenté (notamment l'analyse statistique des réponses par sexe aux appels à candidatures pour les postes à responsabilité) ; de janvier 2012 à juin 2012, une enquête interne confiée à deux étudiantes en Master qui a mis en évidence l'importance au sein des femmes cadres du phénomène d'autocensure ; de juillet 2012 à février 2013 : constitution et réunions d'un groupe de 15 femmes pour élaborer ensemble le diagnostic et proposer les actions adaptées ; le dispositif (un rapport et un plan d'action) a été présenté par le groupe à la direction générale en février 2013 et aux élus en avril 2013. Il a également fait l'objet d'une présentation en agenda social. Les actions sont progressivement mises en place et suivies dans le cadre d'un comité de pilotage.

Facteurs de réussite – Freins identifiés – Points de vigilance

Le groupe s'est réuni à l'heure du déjeuner, ce qui a aidé à l'assiduité et a permis de lever quelques réticences. En effet, pour certaines femmes, réfléchir ensemble aux questions d'inégalité entre les femmes et les hommes à l'intérieur de l'administration et afficher une position critique vis-à-vis des dirigeants sur la question du plafond de verre n'était pas légitime sur le temps de travail. Les femmes ont décidé de ne pas ouvrir leurs débats aux collègues masculins, afin de libérer la parole. Les travaux du groupe doivent être préparés et documentés (statistiques, études sur le sujet). Les membres ont été attentives à ce que le travail du groupe débouche sur une production sérieuse et répondant à la commande de la directrice générale des services.

Coûts estimé : Aucun

Bilan - Évaluation

De la part de l'administration : les dernières nominations à des postes de DGA et de directeur ne concernent que des femmes.

Pour les femmes du groupe : à titre personnel, elles disent y avoir gagné en prise de conscience et certaines demandent à continuer cette action (par exemple, par la mise en place d'un réseau interne ou même ouvert à d'autres femmes).

FICHE 25

Pour les autres femmes du même niveau (cheffes de service et directrices adjointes) : un cycle en plusieurs étapes leur est proposé pour réfléchir, comme les femmes du premier groupe, aux mécanismes qui conduisent au plafond de verre et notamment au phénomène d'autocensure. Sur les 30 femmes concernées, 20 ont été présentes et se déclarent très satisfaites de cette possibilité qui leur est donnée d'échanger avec d'autres femmes sur les questions d'égalité professionnelle.

Contact : Carmen ROIG – chargée de mission auprès de la Direction générale des services de la Communauté urbaine de Strasbourg - carmen.roig@strasbourg.eu

HANDICAP ET ÉTAT DE SANTÉ

FICHE 26

Employeur : Ministères sociaux

Intitulé de la pratique : Politique du handicap : décliner l'objectif ministériel de 6 % de bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE) au niveau de chaque direction d'administration centrale et chaque direction régionale (loi n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées)

Descriptif

La fusion des périmètres ministériels « santé-affaires sociales » et « jeunesse-sports » a eu pour conséquence la baisse du taux de BOE en-dessous du taux légal de 6 % en 2011. La façon la plus rapide de retrouver un taux d'emploi suffisant et de le maintenir durablement a consisté à répartir l'effort de recrutement sur l'ensemble des services, directions régionales et directions d'administration centrale.

Contexte et enjeux

Le contexte général de diminution des effectifs et des recrutements, la moyenne d'âge des agents en situation de handicap plus élevée que celle des agents valides, ainsi que l'application des dispositions prévoyant le bénéfice d'une retraite anticipée liée au handicap ont rendu nécessaire une politique de recrutement volontariste de personnels handicapés.

Emblématique pour les ministères sociaux, le sujet constitue une priorité et exige une mobilisation et une prise de conscience à tous les niveaux. Les dialogues de gestion présentent le niveau de concertation le mieux adapté. L'inscription dans les objectifs des chefs de service constitue une modalité très forte d'engagement réciproque.

Objectifs – Finalités

- Assurer de manière pérenne le maintien du taux de 6 % dans chaque structure et favoriser une répartition équilibrée selon les catégories, l'âge et le sexe ;
- Offrir des opportunités d'emploi dans toutes les régions aux personnes atteintes d'un handicap ;
- Impliquer chaque région et chaque direction dans la politique Handicap ministérielle et responsabiliser les chefs de service.

Modalités d'élaboration - Étapes - Calendrier

Inscrire, selon la situation de chaque service, l'atteinte ou le maintien des 6 % dans les objectifs de chaque direction régionale et chaque direction d'administration centrale lors des dialogues de gestion annuels. S'assurer de la progression du taux des services encore en deçà du taux légal.

Facteurs de réussite - Freins identifiés - Points de vigilance

- Lors de chaque ouverture de concours, prévoir des recrutements par la voie dérogatoire à hauteur de 6 % des effectifs de candidatures externes. Difficultés à recruter dans certains corps techniques et vivier insuffisant pour certains corps de catégorie A.

FICHE 26

- Répondre avec rapidité et avec les moyens financiers adaptés aux demandes d'aménagement de postes, clés du maintien dans l'emploi. Poursuivre la professionnalisation des gestionnaires de ressources humaines et correspondants handicap compte tenu de la diversité des handicaps et des matériels de compensation. Prolonger la convention avec le FIPHFP permettant la mise à disposition des crédits nécessaires à l'intégration des personnels handicapés et à l'amélioration de leurs conditions de travail.
- Intensifier les actions de communication en faveur du handicap pour poursuivre la mobilisation des agents et intégrer la politique RH dans les actes de gestion des RH.
- Les disparités régionales et selon les directions d'administration centrale subsistent. Inciter les chefs de service à mettre en place des actions correctives adaptées.

Coût estimé : Néant

Bilan – Évaluation

Le taux légal a de nouveau atteint 6 % dès 2012 ; pour 2013, ce taux a été atteint dès le taux direct. Cette politique nécessite un engagement fort et permanent sur le long terme. L'évaluation est faite à l'occasion de chaque dialogue de gestion

Contacts : Anne-Marie DECOVILLE, correspondante handicap ministérielle – 01 44 38 38 13

FICHE 27

Employeur : Établissements de santé

Intitulé de la pratique : Partenariat entre la FHF et le FIPHFP pour la promotion de l'emploi des professionnels en situation de handicap à l'hôpital

Descriptif

Pour la Fédération hospitalière de France (FHF, représentante des établissements publics de santé) et le Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP), la fonction publique, et notamment la fonction publique hospitalière (FPH), sera d'autant plus forte qu'elle permettra à tous les talents de s'exprimer. Le partenariat entre le FIPHFP et la FHF a donc pour objet de réaffirmer leur engagement dans la promotion de l'emploi des personnes en situation de handicap et en restriction d'aptitude dans les établissements de la FPH.

Contexte et enjeux

Si le taux d'emploi de personnes en situation de handicap dans la FPH est de 5,2 % au 31 décembre 2013, la FPH présente le taux de progression le plus faible des trois versants de la fonction publique. En outre, les hôpitaux et établissements médico-sociaux connaissent insuffisamment les dispositifs offerts par le FIPHFP. Ainsi, seules 51 conventions sont à ce jour signées avec le FIPHFP.

Objectif – Finalité

Le partenariat se traduit par des actions nationales et régionales à destination : des établissements, par la promotion au niveau national de la politique du handicap et la mise à disposition de moyens au niveau régional ; des agents, en proposant des dispositifs innovants permettant de les accompagner au plus près dans leurs démarches et dans leur parcours professionnels.

La convention cadre au niveau national vise à soutenir le déploiement des politiques « handicap » des établissements par un plus grand recours aux financements du FIPHFP, grâce à une meilleure connaissance de ses interventions et à la simplification des relations entre les établissements publics de santé et médico-sociaux et le FIPHFP et par l'initiation d'une réflexion sur la promotion de l'accès aux métiers de la santé aux personnes en situation de handicap.

Modalités d'élaboration – Étapes – Calendrier

Cette convention cadre s'appuie sur les régions (Fédérations hospitalières régionales-FHR et Délégués inter-régionaux du handicap-DIH), doit s'intégrer aux PACTEs territoriaux mis en place par le FIPHFP pour favoriser l'emploi des personnes en situation de handicap dans les trois versants de la fonction publique au niveau régional, et s'articule avec les travaux initiés par les délégations régionales de l'ANFH.

FICHE 27

Facteurs de réussite – Freins identifiés – Points de vigilance

La FHF et le FIPHFP ont convenu d'examiner ensemble les raisons pour lesquelles les établissements publics de santé, sociaux et médico-sociaux ont des difficultés à déployer des politiques du handicap et à conventionner avec le FIPHFP, afin de proposer, dans un second temps, des propositions d'actions à la Commission des aides du FIPHFP.

Coûts estimés

L'engagement financier maximal du FIPHFP dans le cadre de la convention s'élève à 903 560 euros. Le FIPHFP prévoit un budget de 125 000 euros concernant notamment ses actions de communication nationales. Le FIPHFP met à disposition de l'établissement support un budget global plafonné à 194 640 euros sur trois ans par région expérimentatrice, soit un plafond de 64 880 euros par région et par an. Pour quatre régions expérimentatrices, le budget global maximal est de 778 560 sur trois ans.

Bilan – évaluation

Le suivi de l'exécution de la convention est réalisé annuellement et dans chaque région expérimentatrice par chacune des parties respectives et à l'issue de la convention par la FHF.

Contact : Nathalie DROS, Déléguée aux employeurs publics nationaux - FIPHFP - 12 avenue Pierre Mendès France - 75 914 Paris cedex 13 - Tél. : 01 58 50 79 33 - nathalie.dross@caissedesdepots.fr
Marie HOUSSEL - Pôle Ressources Humaines Hospitalières - Fédération hospitalière de France - 1 bis, rue Cabanis - 75014 Paris - m.houssel@fhf.fr

FICHE 28

Employeur : Établissement public de santé Maison Blanche

Intitulé de la pratique : Suivi spécifique des personnes en situation de handicap par un outil informatique

Descriptif

L'établissement public de santé Maison Blanche a créé un poste de référent handicap en juin 2012 et a conventionné avec le FIPHFP (convention allant du 1^{er} janvier 2013 au 31 décembre 2015 inclus). Afin de pouvoir suivre la carrière des agents en situation de handicap, l'établissement dispose d'un outil informatique qui permet de recenser et de comptabiliser tous les bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE) présents au sein de l'établissement.

Contexte et enjeux

Eu égard à la pénibilité de ses métiers (port de charges lourdes, travail de nuit, horaires atypiques etc.), la FPH est très concernée par le maintien dans l'emploi et la nécessité de trouver des solutions pour faire face aux handicaps et aux inaptitudes de ses agents.

Objectif – Finalité

Ce suivi spécifique des personnes en situation de handicap a pour finalité de détecter tous freins potentiels dans le déroulement de leur carrière. Cet outil indique pour chaque BOE : son nom, son âge, la typologie de son handicap, le type de reconnaissance administrative du handicap, les dates de début et de fin de sa reconnaissance administrative, la fonction occupée initialement, ses restrictions d'aptitude (s'il y en a), son grade et sa fonction actuels.

Contact : Eléonore DUBOIS-DI MACARIO eleonore.dubois@sante.gouv.fr chargée de mission au ministère en charge des affaires sociales et de la santé, DGOS, RH3.

FICHE 29

Employeur : Ministère de la Justice

Intitulé de la pratique : Améliorer le recrutement des travailleurs handicapés au ministère de la Justice

L'action qui a été conduite, au cours des dernières années, au ministère de la Justice, afin d'augmenter la part des personnes handicapées dans les effectifs du ministère s'est principalement orientée vers la sensibilisation, l'information et la formation des personnels, qu'ils soient ou non handicapés. Or, il est apparu que l'amélioration de l'opération « recrutement » était nécessaire. C'est l'axe prioritaire du nouveau plan triennal handicap 2014-2016.

Descriptif

Pour atteindre cet objectif, le projet vise à mettre en place une organisation permettant d'améliorer la connaissance du besoin ; à professionnaliser les recruteurs de manière à permettre une montée en compétence du recrutement de personnels handicapés ; à apporter au recruteur un appui conseil avant, pendant et après le recrutement.

Contexte et enjeux

L'amélioration du recrutement des travailleurs handicapés passe par une meilleure connaissance des besoins, par une maîtrise du profil du poste et par une recherche de la personne la plus adaptée et la plus capable de s'adapter au poste.

Objectif – Finalité

Cette action porte 1°) sur l'amélioration de la formation des recruteurs, par exemple pour apprécier la compatibilité du handicap avec l'emploi proposé et 2°) sur l'appui conseil qui peut être apporté aux recruteurs par l'intervention de spécialistes en recrutements de travailleurs handicapés. Ces derniers apportent un appui technique sur la méthode de recrutement, mais également sur la manière de monter le dossier, et notamment de définir le besoin et de vérifier l'adéquation entre la candidature et l'attente du service pour le compte duquel le recrutement est opéré.

Modalités d'élaboration – Étapes – Calendrier

Dans le cadre de sa campagne de recrutement de greffiers 2014 à travers la France, le ministère a fait appel à l'expertise de l'association CED-Hanploi et Diversité pour l'accompagner dans la phase de recrutement par une équipe d'experts du recrutement, de la communication et de la formation.

Une fiche de poste de « greffier » est adressée à l'association par la direction des services judiciaires qui décrit précisément les missions et les compétences attendues et qui permet aux consultants d'identifier les éventuelles contre-indications du poste.

Pour identifier des candidats potentiels, les consultants diffusent l'annonce sur le site Internet de l'association, envoient d'un emailing ciblé en fonction de la localisation du poste et du profil recherché. La méthode de qualification utilisée repose sur l'étude des éléments objectifs de la candidature (parcours, expériences, formations, compétences acquises). Après étude approfondie des dossiers, les candidats sont sélectionnés sur la base d'un entretien téléphonique. Les candidats sont ensuite reçus lors d'un entretien dans les villes sélectionnées par le ministère : Aix-en-Provence, Caen, Nancy, Rennes, Rouen et Versailles.

À l'issue de ces entretiens, les consultants établissent une fiche de liaison récapitulative de qualification, ainsi qu'une fiche de synthèse individuelle des candidats qui est adressée au service de recrutement de la cour d'appel ou du tribunal de grande instance concerné dans les 24 heures suivant les entretiens. L'analyse des candidatures est réalisée par un comité de pilotage réunissant les recruteurs des services judiciaires et les consultants de l'association, sous forme de conférence téléphonique. L'ensemble des candidat(e)s répondant aux pré-requis définis par le ministère sont reçus à l'occasion d'un entretien individuel par les recruteurs des services judiciaires concernés.

Ce recrutement par la voie contractuelle est ouvert à tout candidat ayant au minimum un niveau bac + 2, et ce quel que soit le diplôme. Une fois retenus, les candidats suivent une formation de 18 mois composée de cours théoriques et de stages pratiques, qui aboutira, selon l'avis de la commission administrative paritaire des greffiers, à une titularisation de l'agent.

Cette opération sera reconduite pour le recrutement de greffiers en chef. À la demande des directions, cette opération pourrait être conduite dans le cadre des recrutements des officiers de l'administration pénitentiaire, des directeurs d'établissements pénitentiaires et directeurs pénitentiaires d'insertion et de probation, ainsi que des éducateurs de la protection judiciaire de la jeunesse.

FICHE 29

Coût estimés

Cette action est entièrement financée par le FIPHFP. L'identification et la présélection des candidats, la sélection des candidats potentiels et le sourcing : 24 000 euros. Le plan de communication : 10 000 euros. La formation des recruteurs : 1 700 euros (1 journée).

Bilan – Évaluation

En application de l'article 27-II de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 modifiée, la direction des services judiciaires a procédé au recrutement de 7 greffiers par la voie contractuelle au titre de l'année 2014. Sur les 37 candidatures reçues, les consultants ont émis 23 avis favorables et 10 avis défavorables. 4 personnes ont préféré abandonner. Les consultants ont constaté une sélection plus fine des dossiers des candidatures effectuées par les cours d'appel par rapport à 2013, ainsi qu'une meilleure adéquation entre le poste, le profil et la situation de handicap des candidats (62 % des candidatures reçues en 2014 ont bénéficié d'un avis favorable, contre 51 % en 2013).

Contact : Le chef du bureau de l'action sociale et des conditions de travail - Sous-direction de la synthèse des ressources humaines - Service synthèse, stratégie et performance - Secrétariat général - Ministère de la Justice - 01 44 77 71 66

FICHE 30

Employeur : Ministères économiques et financiers - Insee

Intitulé de la pratique : Journée consacrée à l'insertion professionnelle des personnes atteintes de troubles psychiques

Descriptif

L'Insee, dans le cadre de sa politique en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap et du protocole handicap qui y est associé, a souhaité réaliser une action de sensibilisation envers ses agents de la direction générale, sur le thème du handicap psychique, après avoir traité dans un premier temps les handicaps qui « se voient » à savoir le handicap moteur, visuel et auditif.

Objectif – Finalité

L'objectif de la journée était double : tout d'abord présenter l'enjeu de l'insertion professionnelle pour les personnes atteintes de troubles psychiques, ensuite réfléchir aux facteurs qui rendent cette insertion favorable.

Le thème a été abordé dans la journée en trois séquences indépendantes mais complémentaires pour permettre au maximum d'agents de la direction générale d'y participer : des conférences le matin pour dresser un panorama social du handicap psychique ; du théâtre d'entreprise à la pause méridienne, pour faire prendre conscience des *a priori* ; des ateliers dans l'après-midi pour permettre des échanges sur les pratiques, les difficultés et les aides possibles (les aidants familiaux, avec la participation de représentants de l'Unafam et d'une psychologue ; les acteurs RH : comment mettre en relation des différents acteurs RH et les acteurs de la santé pour assurer une bonne insertion et un suivi des personnes en difficulté psychologique temporaire ou chronique ; l'encadrement de proximité : comment accueillir une personne présentant des troubles psychiques dans une équipe ? Comment organiser le travail avec l'équipe ? Comment réagir en cas de difficultés ?)

Modalités d'élaboration – Étapes – Calendrier

La secrétaire générale a donné son accord pour l'organisation de cette journée et a chargé le référent diversité d'accompagner les organisatrices de cet événement dans leurs démarches. Cette journée a été parrainée par la ministre déléguée auprès de la ministre chargée des personnes handicapées et de la lutte contre l'exclusion. Les organisatrices de cette journée ont travaillé en partenariat avec une association Handicap des ministères économiques et financiers (APAHF).

Facteurs de réussite

La forte motivation des organisatrices fondée sur l'engagement de la secrétaire générale ; l'implication de la communication interne pour relayer l'annonce de cette séance.

Freins identifiés : la disponibilité des intervenants.

Moyens mobilisés

Le budget pour le théâtre d'entreprise ; l'amphithéâtre de l'École nationale de la statistique et des études économiques (ENSAE) ; un petit groupe d'agents volontaires pour toute la logistique, la PAO, la vidéo et le son ; un budget de la mutuelle de l'Insee pour payer certains intervenants. L'ensemble de la journée a été animée par la rédactrice en chef de la revue *Être Handicap* et fondatrice de la radio Vivre FM.

Bilan

Forte participation. Cette journée a permis de mener des actions d'accompagnement pour l'insertion de personnes présentant des troubles psychiques.

ÂGE

FICHE 31

Employeur : Établissements de santé

Intitulé de la pratique : Financement dans le cadre de la GPMC d'une action « Parcours professionnel : seconde partie de carrière »

Descriptif

Dans le cadre du Fonds d'intervention régional (FIR), des aides peuvent être octroyées aux établissements, par exemple, dans le cadre de la gestion prévisionnelle des métiers et des compétences (GPMC). Il peut s'agir d'un co-financement entre l'établissement et l'Agence régionale de santé (ARS).

Contexte et enjeux

Dans un contexte de réorganisation constante des établissements de santé, la gestion prévisionnelle des métiers et des compétences est un levier indispensable de l'action des ressources humaines.

Objectif – Finalité

Dans le cadre du financement de la GPMC par le FIR, certains établissements de Rhône Alpes se sont engagés dans l'action intitulée « Parcours professionnel : Seconde partie de carrière », en lien avec l'ARS et les organismes de formation (ANFH et UNIFAF). Cette action s'engage dans le cadre de la prévention des discriminations liées à l'âge, du maintien dans l'emploi, etc.

Modalités d'élaboration – Étape – Calendrier

Action pluriannuelle.

Facteurs de réussite – Freins identifiés – Points de vigilance

Étant donné la pénibilité des métiers de la FPH, la discrimination liée à l'âge est un enjeu très important.

Coûts estimés

Prise en charge par le FIR ; l'établissement n'est pas obligé de participer au financement.

Bilan – Évaluation

Action en cours actuellement, le bilan sera réalisé ultérieurement.

Contact : Meryem SERJI meryem.serji@sante.gouv.fr chargée de mission au ministère en charge des affaires sociales et de la santé, DGOS, MEIMMS ; Eléonore DUBOIS-DI MACARIO eleonore.dubois@sante.gouv.fr chargée de mission au ministère en charge des affaires sociales et de la santé, DGOS, RH3.

ARTICULATION ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PERSONNELLE

FICHE 32

Employeur : Ministères économiques et financiers

Intitulé de la pratique : Chèque emploi service universel (CESU) « Aide à la parentalité 6/12 ans »

Descriptif

Les ministères économiques et financiers ont décidé de mettre en place à titre expérimental une nouvelle prestation d'action sociale sous forme de CESU (Chèque emploi service universel). Entièrement pré-financée, elle est utilisable pour rémunérer des salariés, des prestataires ou des structures d'accueil périscolaires pour les activités suivantes : garde au et hors du domicile, accompagnement des enfants sur le trajet domicile/école, soutien scolaire ou cours à domicile.

Elle est ouverte aux parents d'enfants âgés de 6 ans et jusqu'à leur 12^{ème} anniversaire, sous conditions de ressources et sur la base d'un barème à trois tranches en fonction du revenu fiscal de référence et du nombre de parts fiscales, pour des montants annuels de 400, 300 ou 200 euros.

Une majoration de 20 % est prévue pour les agents en situation monoparentale ou/et parents d'enfant handicapé. Dans ce dernier cas, les conditions de ressources ne s'appliqueront pas.

Contexte - Enjeux

Cette nouvelle prestation d'action sociale, qui complète celles visant à favoriser une bonne articulation entre vie professionnelle et vie personnelle, s'inscrit dans le cadre de la politique en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Objectifs - Finalités

En ciblant la garde des enfants de 6 à 12 ans, cette nouvelle prestation vient compléter les dispositifs existants : CESU interministériel 0-6 ans et réservations ministérielles et interministérielles de places en crèche.

Modalités d'élaboration - Étapes - Calendrier

Après avoir été présentée au Conseil national d'action sociale (CNAS) du 5 décembre 2013, cette nouvelle prestation a donné lieu à une consultation pour le choix du prestataire chargé de sa mise en œuvre. Le marché a été notifié fin 2014, pour un déploiement dans trois régions d'expérimentation : Île-de-France, Nord-Pas-de-Calais et Rhône-Alpes.

Facteurs de réussite – Freins identifiés – Points de vigilance

Le succès de ce nouveau dispositif repose sur une campagne de communication ciblée à destination des agents susceptibles d'être intéressés. Cependant, l'utilisation du dispositif CESU, impliquant que les intervenants soient affiliés au centre de remboursement CESU (CRCESU) peut entraîner des difficultés de compatibilité avec les modes de garde utilisés par les agents.

Coûts estimés – Moyens mobilisés

Sans objet : expérimentation.

Bilan - Évaluation

Sur la base des résultats de l'expérimentation, le barème et/ou le montant de la prestation pourront être revus, avant la généralisation du dispositif à l'ensemble du territoire, y compris aux départements d'Outre-mer.

Contact : Laetitia LITTAYE, chef de division « prestations », bureau DRH3C - tél : 01 57 53 20 52 - Sylvie MICHAUX, responsable de la cellule « petite enfance », bureau DRH3C - tél : 01 57 53 20 48

5.4 Mise en place d'un réseau de référents

FICHE 33

Employeur : Ministère de L'Écologie, du Développement durable et de l'Énergie (MEDDE) et Ministère du Logement, de l'Égalité des territoires et de la Ruralité (MLETR)

Intitulé de la pratique : Réseau des référentes et référents égalité des MEDDE et MLETR

Descriptif

Le réseau des référentes et référents égalité du MEDDE et du MLETR est un maillon essentiel dans la déclinaison concrète, au plus près des services, de la politique en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes et de la lutte contre les discriminations. C'est un vecteur de communication précieux, descendant et ascendant, une force de proposition et une aide importante pour les managers qui ont la responsabilité de mettre en œuvre dans leurs équipes la politique d'égalité.

La création de ce réseau répond à un engagement pris par les deux ministres dans leur feuille de route de l'égalité, signées fin 2012 avec la ministre des Droits des femmes.

Le réseau compte aujourd'hui plus de 100 personnes, émaillant tout le territoire, des directions de centrale aux services déconcentrés. Il associe aussi les établissements publics sous tutelle, ainsi que les directions départementales des territoires qui le souhaitent.

Contexte et enjeux

Le caractère prioritaire donné à l'égalité entre les femmes et les hommes depuis 2012 a conduit les MEDDE et MLETR à pérenniser le réseau des référents, comptant une vingtaine de personnes et créé à titre expérimental fin 2010-début 2011 auprès de quelques directions régionales volontaires, en un réseau obligatoire et national. L'enjeu ne portait plus seulement sur le volet des ressources humaines, mais également sur celui des politiques publiques pilotées par le MEDDE et le MLETR.

Les référentes et référents des MEDDE et MLETR ne consacrent qu'une part de leur activité à l'égalité des droits.

Objectif – Finalité

Le dispositif a pour objectif non seulement de donner au directeur des ressources humaines, épaulé par la haute fonctionnaire en charge de l'égalité des droits, un levier d'action adapté à une politique transversale prioritaire, mais encore de donner une légitimité aux personnes référentes, en les regroupant dans un collectif dédié.

Modalités d'élaboration – Étapes – Calendrier

Début 2013, la direction des ressources humaines a adressé une note aux directrices et directeurs généraux d'administration centrale et aux directrices et directeurs des services déconcentrés leur demandant de désigner, dans les meilleurs délais, au sein de leur équipe, une personne référente en matière d'égalité entre les femmes et les hommes, en précisant que cette personne aurait pour mission de les assister dans le pilotage des actions au sein de leur service et ferait partie d'un réseau animé par l'équipe du haut fonctionnaire en charge de l'égalité des droits.

Facteurs de réussite – Freins identifiés – Points de vigilance

La mobilisation au plus haut niveau politique, mais aussi hiérarchique en interne, a permis incontestablement d'asseoir le sujet de l'égalité et de la lutte contre les discriminations comme une politique publique prioritaire. Ce facteur a légitimé auprès des structures les plus réticentes la demande de désigner un référent. Il a été relayé par un travail soutenu de communication et d'information de l'équipe du haut fonctionnaire en charge de l'égalité des droits envers les responsables des services d'administration centrale et déconcentrés. Cette équipe est en charge de l'animation du réseau. À cette fin, elle a mis en place une formation des référents, apporté une aide à l'élaboration des rapports de situation comparée ; elle organise deux réunions par an des référents, les informe de l'actualité par messagerie électronique et a créé une plateforme dématérialisée d'échanges pour créer un espace de travail et de documentation commun. En bilatéral, l'équipe de la haute fonctionnaire en charge de l'égalité des droits se déplace fréquemment auprès des référents pour contribuer aux actions qu'ils organisent localement.

Le frein principal est la difficulté, pour les référents égalité, à concilier la charge de travail induite par cette nouvelle mission avec leur activité principale.

Coûts estimés

Traitement des référents pendant le temps consacré à l'exercice de leur mission ; frais de déplacement à la charge des structures pour les réunions du réseau.

FICHE 33

Bilan - Évaluation

Le bilan est très positif, puisque presque toutes les directions ont aujourd'hui un référent égalité. La dynamique est enclenchée et les directions commencent à présenter à leurs comités techniques les rapports de situation comparée et à mettre en place des actions locales.

Contacts : Isabelle Antoine, haute fonctionnaire en charge de l'égalité des droits : isabelle.antoine2@developpement-durable.gouv.fr. Tél : 01 40 81 22 98 - Annick CONSTANTIN, adjointe à la haute fonctionnaire : annick.constantin@developpement-durable.gouv.fr

FICHE 34

Employeur : Ministères sociaux

Intitulé de la pratique : Constitution et animation d'un réseau de référents diversité

Descriptif

Des référents diversité, désignés dans chaque structure d'administration centrale et dans chaque service territorial (ARS, DRJSCS et DIRECCTE) sont chargés de déployer, amplifier et compléter par des actions locales, la politique nationale de promotion de l'égalité et de lutte contre les discriminations. L'animation de ce réseau s'effectue au niveau de l'administration centrale, à la direction des ressources humaines. Le réseau est réuni en séminaire national au moins une fois par an.

Contexte et enjeux

Les ministères chargés des affaires sociales veulent s'assurer que leur politique de lutte contre les discriminations et de promotion de la diversité est bien appliquée dans l'ensemble de leurs services. Il importe également que les initiatives complémentaires propres aux directions soient suivies et évaluées.

Objectif – Finalité

Le référent diversité désigné a la responsabilité, au sein de sa direction d'administration centrale ou de son service territorial, de veiller à la mise en œuvre et au suivi du plan d'action ministériel pour rendre compte à sa direction de l'application de la politique diversité dans sa structure et assurer les actions de sensibilisation à la lutte contre les discriminations et les stéréotypes.

Une lettre de mission lui est remise à sa prise de fonction. Parallèlement, il bénéficie d'une formation de trois jours portant sur le cadre juridique, les stéréotypes, le plan d'actions ministériel, les bonnes pratiques, ainsi qu'une formation à la pédagogie. Les référents diversité ont en effet pour charge d'assurer la formation des agents de leur structure.

Modalités d'élaboration – Étapes – Calendrier

Désignation du référent diversité par le responsable de la structure ; formation de formateurs diversité ; animation du réseau ainsi constitué ; réunion des référents diversité en séminaires nationaux.

Facteurs de réussite

L'engagement et volontarisme des référents ; la mobilisation active du réseau : diffusion d'informations, réalisation d'un « trombinoscope », séminaires périodiques accordant une large place aux échanges de pratiques, etc.

Freins identifiés – Points de vigilance

Veiller à ne pas alourdir les fonctions du référent, bien souvent en position de responsabilité importante sur d'autres dossiers RH ; permettre au référent de déléguer sa fonction de formateur à un collaborateur proche du référent, si celui-ci est formé ; favoriser un travail concerté entre le référent diversité et le correspondant communication de la structure

Coûts estimés : Néant.

Bilan - Évaluation

Mesure du taux de participation aux séminaires nationaux ; exploitation des fiches d'évaluation remplies par les référents diversité à l'issue des séminaires. Les référents diversité peuvent aussi apprécier l'impact de leur action à l'aide d'un auto-diagnostic.

Contact : Mission de la diversité et de l'égalité des chances.

5.5 Retours d'expérience de structures ayant obtenu le Label Diversité dans la fonction publique

FICHE 35

Employeur : Ministères économiques et financiers

Intitulé de la pratique : Bilan de la labellisation Diversité

Les ministères économiques et financiers ont obtenu le Label Diversité en décembre 2010.

Un plan d'action sur quatre ans a permis de mettre en œuvre sur tout le territoire de nombreuses actions visant à favoriser la diversité et l'égalité des chances, à lutter contre les discriminations et à agir pour améliorer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. A titre d'exemple :

- 35 000 cadres et responsables RH ont été formés à la lutte contre les discriminations ;
- les membres des jurys sont formés et la parité est effective sur l'ensemble des jurys des concours et examens, y compris pour la présidence ;
- la cellule de prévention des discriminations est connue par 80 % des agents et a traité près de 500 dossiers depuis son ouverture ;
- les engagements sont significatifs pour les recrutements par la voie des PACTE, et 8 classes préparatoires intégrées (CPI) sont proposées dans les écoles économiques et financières pour les concours de catégorie A et B ;
- plusieurs directions ont adopté des chartes de gestion du temps pour un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée ;
- des solutions de garde d'enfants ont été mises en place.

Cet engagement pérenne s'appuie sur une équipe projet, pilotée par le délégué à la diversité et à l'égalité professionnelle du secrétariat général et composée d'un réseau inter-directionnel de référents diversité nationaux et locaux. Ce réseau veille non seulement à la mise en œuvre des différentes actions, mais également à la déclinaison des communications et événements initiés par le délégué. A titre d'illustration :

- des conférences, des tables rondes, événements autour du théâtre sont organisés, des kits de communication avec des affiches sont diffusés lors de la journée internationale des droits de femmes (8 mars) et de la journée internationale de lutte contre l'homophobie (17 mai) ;
- la projection en avant-première du film canadien « Gabrielle » pour sensibiliser aux discriminations liées à la santé mentale ;
- la participation de Bercy à la course Odyssea en faveur de la lutte contre le cancer du sein ;
- le partenariat avec l'association Arborus pour l'accueil en stage de collégiens issus du réseau d'éducation prioritaire (REP, ex-ZEP).

La mutualisation est également un point important de l'activité du réseau. Des outils ont été conçus et mutualisés, et sont à la disposition des agents et des managers de toutes les directions : un guide de la parentalité, un guide du recrutement, un guide pour l'entretien professionnel, un guide pour la rédaction des fiches de postes, un guide pour l'accueil des agents réintégrant les services après absence pour maladie, une plaquette d'information pour les agents malades. Ces outils ont vocation à sensibiliser, prévenir ou alerter sur les risques de discriminations, et à proposer des solutions.

Contact : Délégation à la diversité et à l'égalité professionnelle du Secrétariat général.

FICHE 36

Employeur : Ministères sociaux

Intitulé de la pratique : Création d'une cellule d'alerte, d'écoute et de prévention des discriminations

Une lutte efficace contre les discriminations comporte nécessairement un dispositif de détection et de traitement visant à mettre un terme aux situations dans lesquelles une discrimination serait identifiée.

Les ministères chargés des affaires sociales ont créé une cellule d'écoute et d'alerte, confiée à un prestataire extérieur sélectionné au terme d'un marché public.

Le recours à la cellule d'écoute demeure facultatif et complémentaire des canaux d'information interne des situations de discriminations (conseillers et assistants de prévention, assistants de service social, médecins de prévention, conseillers mobilité carrière, correspondants handicap, référents diversité, outre les signalements qui peuvent émaner des représentants syndicaux).

Peuvent saisir la cellule : tous les agents en poste dans les services centraux et déconcentrés, quelle que soit leur position statutaire, ainsi que les personnels des Agences régionales de santé (ARS) sous statut ou régis par les conventions collectives des organismes de Sécurité sociale ; les candidats aux concours et examens ; les agents récemment partis en retraite.

Les conditions de cette saisine ont été définies par une note de service.

Contexte et enjeux

Les ministères chargés des affaires sociales franchissent, avec la mise en place de cette cellule, une nouvelle étape dans le traitement concret des discriminations. La cellule doit en effet contribuer à améliorer l'ensemble des procédures de gestion des ressources humaines et à éviter que certaines pratiques puissent être génératrices de discriminations, en incitant les services centraux et territoriaux à prendre des mesures correctives qui auront vocation à prévenir les discriminations futures. C'est un signal fort qui est ainsi envoyé à tous les agents : l'égalité de traitement s'inscrit au cœur des pratiques RH et d'encadrement.

Objectif et finalité

La cellule a pour mission de recueillir les signalements de faits avérés ou présumés de discrimination, émanant soit des personnes se considérant elles-mêmes victimes de tels faits, soit d'autres agents intervenant dans l'intérêt de celles-ci. Les discriminations peuvent résulter soit de comportements individuels, soit des procédures mises en place dans les ministères et services rattachés, ou des modalités de leur mise en œuvre. Sont concernées toutes situations de discriminations, directes ou indirectes, pouvant porter sur l'un des 20 critères de discriminations fixés par la loi. La cellule procède à une instruction contradictoire conduisant à recueillir tous éléments sur les faits et leur contexte. Si elle estime établie une situation de discrimination, elle en fait notification par lettre recommandée à l'employeur en lui demandant de rétablir la victime dans ses droits.

Modalités d'élaboration, étapes et calendrier

La cellule a été ouverte au terme d'un processus de consultations associant l'encadrement, les responsables des ressources humaines et les organisations syndicales.

Neutralité et indépendance

La cellule et ses personnels sont tenus à l'obligation de discrétion et de confidentialité. Ils s'engagent à observer et faire observer la plus stricte neutralité, sans porter de jugement sur les comportements ou les faits qui leur sont rapportés. Ils ne sont pas liés par les qualifications juridiques et les appréciations portées à leur connaissance par leurs interlocuteurs.

Confidentialité et protection des données personnelles

Les ministères chargés des affaires sociales veillent à faire respecter par la cellule la décision d'autorisation de traitement obtenue de la CNIL, la cellule devant traiter des données sensibles à caractère personnel.

Les règles de confidentialité des données, concernant à la fois les auteurs de signalements, les collègues de travail ou les personnes qui pourraient être mises en cause, ainsi que les modalités d'accès et de rectification, ont été précisées par la note de service.

Rappel du rôle des instances représentatives du personnel

Conformément à l'article 34 du décret n° 2011-184 du 15 février 2011, les questions relatives à l'égalité professionnelle, à la parité et à la lutte contre toutes les discriminations doivent donner lieu à la consultation des comités techniques, dont les comités techniques des services déconcentrés (CTSD) pour les questions relevant de leur périmètre.

FICHE 36

Plus particulièrement, afin de permettre la mise en œuvre de l'article 51 du décret n° 82-453 modifié, du 28 mai 1982, le CHSCT compétent doit être, le cas échéant, informé de toute discrimination ayant pu revêtir la forme d'un harcèlement moral ou sexuel, afin notamment de le mettre en mesure de faire des préconisations tendant à prévenir toute nouvelle discrimination de cet ordre.

Diffusion de l'information sur la mise en place de la cellule

Une large diffusion de la circulaire auprès de l'ensemble des personnels a été organisée. Chaque agent a été rendu destinataire de supports d'information reprenant les modalités de saisine de la cellule, en particulier une carte plastifiée individuelle. Un message d'information a été adressé par courriel à chacun des agents, complétant les affiches diffusées dans les services.

Coûts estimés

Le coût annuel moyen de fonctionnement est de l'ordre de 20 000 euros.

Bilan et évaluation

La cellule réalise une fois par an un rapport d'activités comportant des restitutions statistiques et un bilan qualitatif à l'attention de chacun des ministères et de chacun des établissements publics sur le nombre de saisines, leur nature, les suites données, les délais de traitement.

Un comité de pilotage associant le prestataire est, par ailleurs, réuni chaque semestre à l'initiative des ministères chargés des affaires sociales pour faire un point sur l'organisation de la procédure d'écoute, son articulation avec les autres procédures d'alerte interne et sur toute difficulté éventuelle. Il comprend l'équipe en charge du suivi de la politique diversité, le haut fonctionnaire chargé de l'égalité entre les femmes et les hommes et quelques référents diversité.

Contact : Mission de la diversité et de l'égalité des chances.

FICHE 37

Employeur : Ville de Nantes

Intitulé de la pratique : Nouvelle dynamique impulsée par la première démarche de labellisation

Nantes, sixième ville de France (290 000 habitants), est le cœur d'une métropole de rayonnement international. 4 000 agents municipaux sont au service des citoyens nantais, visant un service public de qualité aux coûts maîtrisés.

Contexte et enjeux

Le Label Diversité marque la reconnaissance d'un engagement et d'une volonté politique affirmée, celle de défendre l'égalité de tous, dans le respect des valeurs républicaines. La municipalité développe une politique active et globale de lutte contre toute forme de discrimination : politique active d'accueil des étrangers, accueil du public par un personnel sensibilisé à la « diversité », prévention des discriminations au travail... L'égalité est une valeur et un principe d'action qui guide l'élaboration et la mise en œuvre des politiques.

Depuis 2006, la démarche « mixité diversité » déployée au sein des services municipaux s'articule autour de dispositifs spécifiques : une cellule d'écoute interne et un Conseil consultatif interne de la mixité diversité qui associe élus, membres de l'administration, agents volontaires et représentants des organisations syndicales. La ville propose, depuis 2009, des préparations spécifiques aux concours pour des publics éloignés de l'emploi. 120 Ligériens ont à ce jour bénéficié du dispositif partenarial engagé avec la région Pays-de-la-Loire et le Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT), avec des taux de réussite aux concours largement supérieurs aux taux de réussite moyen. Des actions de promotion des métiers de la fonction publique territoriale sont par ailleurs organisées dans les quartiers.

FICHE 37

L'ensemble des procédures liées au recrutement sont formalisées et partagées dans un guide destinés aux recruteurs. La ville et son centre communal d'action sociale (CCAS) emploient un taux de travailleurs reconnus handicapés supérieur à l'obligation réglementaire. En 2013, deux nouveaux protocoles d'accord ont été signés avec les organisations syndicales afin de réduire les écarts de rémunération induits par le déséquilibre entre les hommes et les femmes au sein des filières. A ce jour, près de 2 900 agents ont été sensibilisés ou formés à la lutte contre les stéréotypes et préjugés.

Objectif – Finalité

Le Label Diversité prolonge les actions menées par la Ville de Nantes en matière d'égalité. Il s'inscrit dans la démarche d'amélioration continue déployée en interne. Le Label Diversité permet à la Ville de disposer d'une analyse critique, externe et qualifiée sur ses dispositifs.

Modalités d'élaboration – Étapes – Calendrier

Le 13 juillet 2012, la Ville de Nantes a obtenu le Label Diversité sur un périmètre de quinze directions et services de la ville et mutualisés. Un audit intermédiaire s'est déroulé vingt-quatre mois après cette première obtention.

Suite à la décision de généraliser la candidature au Label Diversité à l'ensemble des services de la Ville de Nantes et d'engager la métropole dans la démarche, un audit commun est fixé en mars 2015.

Dans le cadre de la première candidature de la Ville de Nantes, une première évaluation a été menée par deux évaluateurs. Sur la base du cahier des charges, ils ont auditionné 114 personnes (maire, élu-e-s, directeur général des services, directeur général organisation et ressources humaines, directeurs, agents, représentants des organisations syndicales) et évalué 23 sites.

La Commission de labellisation a suivi les conclusions favorables du premier rapport d'audit. Différents points de progrès, à initier avant l'audit intermédiaire, ont été notés par les évaluateurs, qui ont, par ailleurs, distingué au nombre des points conformes « la qualité de service aux usagers de haut niveau, la motivation, le respect des usagers et la recherche de l'excellence en tous secteurs et l'implication des représentants du personnel ».

L'audit intermédiaire visait, lui, à vérifier la permanence de l'engagement, le respect du cahier des charges et la mise en œuvre effective des actions correctives identifiées.

Durant cinq jours, les auditeurs ont vérifié, sur 21 sites, l'efficacité des actions initiées et ont interrogé 90 personnes.

Au terme de ce nouvel audit, la notoriété du dispositif interne de traitement des situations de discrimination et l'adaptation des vêtements de travail aux morphologies masculine et féminine restent les deux points d'amélioration. Le rapport favorable au maintien du Label Diversité à la Ville de Nantes, reconnaît « la confirmation de l'engagement des élus dans la démarche et le maintien des efforts et de la motivation à poursuivre la démarche de prévention des risques de discrimination ». L'extension du périmètre de labellisation a été acceptée par la commission du Label Diversité en juillet 2015.

Facteurs de réussite – Freins identifiés – Points de vigilance

Cette démarche ne peut se mener sans une concertation soutenue. Obtenir et conserver le Label Diversité suppose de dépasser la simple formalisation pour ancrer durablement la lutte contre les discriminations dans les pratiques professionnelles, l'objectif étant, au-delà du requis des audits réguliers, que l'engagement de non-discrimination soit porté par tous les managers.

Coûts estimés

Le coût de l'audit est en fonction du nombre de sites et de l'effectif, auquel il faut ajouter les coûts en termes de communication et de formation.

Bilan - Évaluation

Cette démarche d'amélioration continue est exigeante, elle rend plus visible l'action de la ville de Nantes en faisant de l'égalité et de la diversité des questions transversales intégrées non seulement dans les politiques mais aussi dans les pratiques.

Les indicateurs du cahier des charges, les points d'amélioration identifiés par les auditeurs alimentent désormais les démarches mixité et diversité dans l'emploi portées au sein du Département RH.

Contact : Ghania BENCHEIKH (ghania.bencheikh@nantesmetropole.fr), chargée de projet Label Diversité.

FICHE 38

Employeur : Centre hospitalier de Brie-Comte-Robert et l'Établissement public gériatologique de Tournan-en-Brie

Intitulé de la pratique : La qualité de vie au travail des professionnels pour une qualité de prise en soins des patients et résidents

Le Centre hospitalier de Brie-Comte-Robert et l'Établissement public gériatologique de Tournan-en-Brie, en direction commune, se sont engagés, au mois de mai 2012, dans une démarche de management durable en vue de l'obtention du Label Diversité. La démarche vise à l'engagement de la direction commune dans la promotion d'une politique de diversité et de lutte contre toute forme de discrimination en mobilisant tous les acteurs en interne sur le fondement du cahier des charges du Label Diversité. Cette démarche interne de diversité et d'égalité des chances afin est un réel vecteur qui fédère les agents autour de valeurs humaines et éthiques.

Contexte et enjeux

Implication de la direction et management par les valeurs ; partage effectif de valeurs communes en interne et en externe (vis-à-vis de nos partenaires) ; promotion de la diversité et lutte contre toutes formes de discriminations ; promotion de l'emploi des personnes handicapées ; dynamisation du dialogue social ; mieux-être au travail et amélioration continue des conditions de travail.

Objectif et finalité

- Donner du sens à la gouvernance commune en affirmant et partageant des valeurs : qualité de vie au travail des professionnels pour une qualité de prise en soins des patients et résidents (déclinaison du concept américain « d'hôpital magnétique » « Magnet Hospital »).
- Certifier la qualité et la rigueur de la gestion des ressources humaines en matière d'encadrement, de gestion des emplois et des compétences, de recrutement et de développement professionnel continu.
- Poursuivre l'amélioration continue des conditions de travail de tous les professionnels.
- Affirmer l'engagement des établissements en matière de promotion de la diversité, de l'égalité des chances et de la lutte contre toute forme de discrimination au sein de nos deux structures.
- Mettre au cœur du management quotidien les thématiques de la diversité recouvrant les principes et les valeurs fondamentales tels que l'humanisme, l'égalité des droits, la solidarité, le respect et la tolérance.

Modalités d'élaboration, étapes et calendrier

Afin d'accréditer et d'objectiver cette politique de management interne au travers de la diversité, les établissements ont choisi de missionner l'organisme de certification AFNOR dès le début de la démarche. L'intégralité des étapes a été effectuée conjointement avec les partenaires sociaux des deux structures et avec plus largement l'implication des professionnels.

Les étapes de la labellisation

- **Mai 2012** : état des lieux des deux structures : enquête de satisfaction, réévaluation des risques professionnels (document unique), évaluation des risques de discrimination sur chaque étape du processus RH.
- **Juin à septembre 2012** : communication interne et formation interne : diffusion de la politique diversité, création de la Charte du mieux-être au travail, formations internes des agents à la discrimination, formations internes des responsables de service aux étapes de recrutement, journal mensuel interne, instances et réunions de service.
- **Septembre 2012** : réactualisation des outils : fiche d'événements indésirables avec signalement spécifique, processus de recrutement objectif, support d'entretien annuel standardisé (évaluation des compétences et parcours individuel de formation). Création de 17 indicateurs spécifiques d'analyse de la diversité sur nos deux structures (par exemple, ratio de formation selon la catégorie professionnelle, l'âge, le sexe, le statut, l'ancienneté, le pays de naissance), puis création d'un plan d'actions global lié aux résultats des 17 indicateurs.
- **Octobre 2012** : création d'un dispositif « Alerte discrimination » afin de permettre le signalement d'un ressenti de discrimination sur un ou plusieurs critères (ligne téléphonique et email dédiés). Les membres de ce dispositif, tous formés par un organisme extérieur, sont chargés d'analyser et de proposer des actions correctives et préventives à la direction en suivant une procédure établie (supports dédiés). Audit de 2 jours, mené par AFNOR Certification, au sein des deux établissements et obtention du Label Diversité après audition de la direction par la commission d'attribution du Label Diversité.

FICHE 38

Facteurs de réussite, freins identifiés et points de vigilance

Dès le début, la direction a choisi d'impliquer l'ensemble des professionnels dans cette démarche de labellisation de l'établissement, en menant une enquête de satisfaction auprès des agents, en sensibilisant ses collaborateurs à la discrimination par des actions de formation, et en effectuant de multiples actions de communication interne (note de service, réunion de service, etc.). Les partenaires (centres hospitaliers, l'Institut de formation aux soins infirmiers (IFSI), le Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP), CAP Emploi, la médecine du travail, etc.) ont été également impliqués par des actions de sensibilisation. Tous les membres de la cellule « Alerte discrimination » bénéficient de formations régulières.

Le point de vigilance concerne la fluidité des informations retransmises aux différents CHSCT.

Coûts estimés

Le budget alloué à cette démarche s'est décliné en trois axes : le cycle de labellisation AFNOR de 4 ans pour un coût de 9 750 euros ; la formation interne de 227 agents et de 13 managers pour un coût de 3 600 euros ; la formation externe de 2 500 euros.

Ont également été entreprises : la refonte de la communication institutionnelle interne et externe : nouveaux sites Internet, mise à jour du livret d'accueil, mailing externe, création de la Charte du mieux-être au travail, documents internes ; la mise à jour des procédures internes et des éléments associés : support d'entretien annuel, enquête de satisfaction des agents, support de recrutement et fiche d'événements indésirables ; la mise en place d'indicateurs de suivi dédiés ; la création d'un dispositif « Alerte discrimination »

Bilan et évaluation

Des valeurs communes affirmées et partagées ; une démarche de développement durable ; un dialogue social facilité ; l'insertion des personnes handicapées ; l'implication des professionnels et le développement d'un sentiment d'appartenance ; la gestion de projets pluri-professionnels et transversaux entre les deux établissements ; l'affirmation de l'ancrage territorial des établissements ; la réduction du taux d'absentéisme : 11,13 % en 2011, 9,45 % en 2012 et 5,56 % en 2013 (calcul selon le bilan social révisé).

Contact : directeur commun, M. Philippe PARET - directeur@hopital-brie.fr

**TABLEAU RÉCAPITULATIF DES RETOURS D'EXPÉRIENCE
DANS LES TROIS VERSANTS DE LA FONCTION PUBLIQUE**

N° de fiche	Fonction publique	Employeur	Thématique	Intitulé de l'initiative
FICHE 1	FPE	Ministères sociaux	Formation, sensibilisation, événement	Formation des personnels à la lutte contre les discriminations
FICHE 2	FPE	Ministère de l'Écologie, du Développement durable et de l'Énergie et ministère du Logement, de l'Égalité des territoires et de la Ruralité	Formation, sensibilisation, événement	Marché de formation à l'égalité professionnelle
FICHE 3	FPE	Ministère de la Défense	Formation, sensibilisation, événement	Déploiement d'une formation « management responsable »
FICHE 4	FPE	Ministères sociaux	Formation, sensibilisation, événement	Réalisation du film « Encadrer au féminin »
FICHE 5	FPE	Ministère de la Défense	Formation, sensibilisation, événement	Formation et information pour les personnels susceptibles d'être en relation avec les personnes et situation de handicap
FICHE 6	FPT	Région Lorraine	Formation, sensibilisation, événement	Participation au Salon Autonomie Grand Est Journée Régionale Fonction Publique et Handicap
FICHE 7	FPT	Ville de Metz	Formation, sensibilisation, événement	Journée de formation pour les encadrants sur les questions de discrimination et d'égalité entre les femmes et les hommes
FICHE 8	FPT	Saint-Etienne Métropole	Formation, sensibilisation, événement	Réalisation d'un diagnostic et d'un plan d'action en matière de lutte contre les discriminations
FICHE 9	FPT	Collectivités locales	Formation, sensibilisation, événement	Offre de service du CNFPT en matière de promotion de l'égalité et de lutte contre les discriminations
FICHE 10	FPE	Ministères économiques et financiers	Formation, sensibilisation, événement	Opération « La courte échelle »
FICHE 11	FPE	Ministère de l'Intérieur	Formation, sensibilisation, événement	Actions de communication sur la mixité des métiers au ministère de l'intérieur. Expositions et vidéo 8 mars 2014
FICHE 12	FPT	Communauté d'agglomération d'Amiens	Formation, sensibilisation, événement	Formation à la lutte contre les discriminations (Théâtre forum)
FICHE 13	FPE (services déconcentrés)	Ministères économiques et financiers – DDFIP des Alpes Maritimes	Formation, sensibilisation, événement	Théâtre participatif et interactif pour une meilleure intégration des agents handicapés
FICHE 14	FPE	Ministères économiques et financiers	Formation, sensibilisation, événement	Participation à la course Odyssée
FICHE 15	FPE	Ministère de l'Intérieur	Gestion RH	Conduite d'entretien avec les personnels féminins bénéficiaires d'un congé de maternité
FICHE 16	FPE	Ministères sociaux	Gestion RH	Guide de gestion du retour des agents après une longue absence
FICHE 17	FPE	Ministère de l'Intérieur	Gestion RH	Programme d'appui pour les cadres supérieurs féminins à haut potentiel du ministère de l'Intérieur « ARIANE »
FICHE 18	FPE	Ministère de l'Intérieur	Gestion RH	STOP DISCRI : la Gendarmerie fait une priorité de la lutte contre les discriminations
FICHE 19	FPE	Ministère de l'Intérieur	Politique RH : Égalité femmes-hommes	Protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au ministère de l'intérieur, 7 mars 2014

N° de fiche	Fonction publique	Employeur	Thématique	Intitulé de l'initiative
FICHE 20	FPE	Services du Premier ministre	Politique RH : Égalité femmes-hommes	Remplacement des agents en congé de maternité
FICHE 21	FPH	Centre hospitalier de Thuir et dans les établissements d'hébergement pour personnes âgées dépendantes (EHPAD) de Thuir et d'Ille-sur-Têt	Politique RH : Égalité femmes-hommes	Actions en faveur de l'égalité professionnelle
FICHE 22	FPE	Ministères sociaux (Services déconcentrés en Poitou-Charentes et PFRH)	Politique RH : Égalité femmes-hommes	Réalisation d'un Guide pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique de l'État en Poitou-Charentes
FICHE 23	FPH	Établissements de santé	Politique RH : Égalité femmes-hommes	Offre de formation à la lutte contre les discriminations, le harcèlement et les violences faites aux agents
FICHE 24	FPE	Ministère de l'Intérieur - Gendarmerie nationale	Politique RH : Égalité femmes-hommes	Mise en place d'études de cohorte dans le cadre d'une gestion prévisionnelle des ressources humaines
FICHE 25	FPT	Ville de Strasbourg	Politique RH : Égalité femmes-hommes	Création d'un groupe de femmes cadres pour l'élaboration d'un dispositif destiné à lutter contre le plafond de verre
FICHE 26	FPE	Ministères sociaux	Politique RH : Handicap et état de santé	Politique du handicap : décliner l'objectif ministériel de 6 % de bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE) au niveau de chaque direction d'administration centrale et chaque direction régionale
FICHE 27	FPH	Établissements de santé	Politique RH : Handicap et état de santé	Partenariat entre la FHF et le FIPHFP pour la promotion de l'emploi des professionnels en situation de handicap à l'hôpital
FICHE 28	FPH	Établissement public de santé Maison Blanche	Politique RH : Handicap et état de santé	Suivi spécifique des personnes en situation de handicap par un outil informatique
FICHE 29	FPE	Ministère de la Justice	Politique RH : Handicap et état de santé	Améliorer le recrutement des travailleurs handicapés
FICHE 30	FPE	Ministères économiques et financiers - Insee	Politique RH : Handicap et état de santé	Journée consacrée à l'insertion professionnelle des personnes atteintes de troubles psychiques
FICHE 31	FPH	Établissements de santé	Politique RH : Âge	Financement dans le cadre de la GPMC d'une action « Parcours professionnel : seconde partie de carrière »
FICHE 32	FPE	Ministères économiques et financiers	Politique RH : Articulation entre vie professionnelle et vie personnelle	Chèque emploi service universel (CESU) « Aide à la parentalité 6/12 ans »
FICHE 33	FPE	Ministère de L'Écologie, du Développement durable et de l'Énergie et Ministère du Logement, de l'Égalité des territoires et de la Ruralité	Mise en place d'un réseau de référents	Réseau des référentes et référents égalité
FICHE 34	FPE	Ministères sociaux	Mise en place d'un réseau de référents	Constitution et animation d'un réseau de référents diversité
FICHE 35	FPE	Ministère économiques et financiers	Label Diversité	Bilan 4 ans après la labellisation (2010)
FICHE 36	FPE	Ministères sociaux	Label Diversité	Mise en place d'une cellule d'écoute (2012)
FICHE 37	FPT	Ville de Nantes	Label Diversité	Obtention du label Diversité (2012)
FICHE 38	FPH	Centre Hospitalier de Brie Comte Robert et l'Établissement public gérontologique de Touran-en-Brie	Label Diversité	Obtention du label Diversité (2012)

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

**LE DÉFENSEUR
DES DROITS**

Le droit en action



CONTRIBUTION DU DÉFENSEUR DES DROITS au bilan du déploiement de la Charte pour la promotion de l'égalité et la lutte contre les discriminations dans la fonction publique

Contribution du Défenseur des droits au bilan du déploiement de la Charte pour la promotion de l'égalité et la lutte contre les discriminations dans la fonction publique

S'inscrivant dans la continuité de la Charte pour la promotion de l'égalité dans la fonction publique signée en 2008, la nouvelle Charte, signée par la ministre de la Fonction publique et le Défenseur des droits le 17 décembre 2013, précise les engagements des employeurs publics. Elle s'applique plus explicitement aux trois versants de la fonction publique, État, collectivité territoriales et secteur hospitalier, et prévoit dans chaque administration la désignation de correspondants ainsi que des plans d'action concertés pour son déploiement et sa mise en œuvre.

Pour accomplir les engagements renouvelés de promotion de l'égalité et, novation dans son titre, de lutte contre les discriminations dans la fonction publique, la Charte entend mobiliser les employeurs publics ainsi que les partenaires sociaux qui doivent y être associés, notamment dans les plans d'actions locaux. Le Défenseur des droits, cosignataire de la Charte, entend pleinement contribuer à son déploiement.

Le Défenseur des droits est associé au bilan annuel de mise en œuvre de la Charte qui doit être réalisé auprès de la formation spécialisée « Égalité, mobilité, parcours professionnel » du Conseil commun de la fonction publique, en particulier pour y présenter un état de ses délibérations répondant aux réclamations émanant du secteur public qu'il aura traitées et des recommandations qu'il aura formulées.

En outre dans le cadre de sa mission de promotion des droits et de prévention des discriminations, le Défenseur des droits, avec le concours de son adjoint chargé de la lutte contre les discriminations et de la promotion de l'égalité, est amené à fournir son appui aux employeurs publics pour faire connaître et faire respecter les engagements de la Charte.

Cet appui se fonde sur son expertise juridique tirée du traitement des réclamations, notamment celles issues du secteur public, sur son expérience des situations et processus de discrimination dans les organisations, particulièrement dans le domaine de l'emploi, et sur son savoir-faire pédagogique.

Ainsi, l'institution prolonge son implication dans la promotion des principes d'égalité et de non-discrimination dans le secteur public en aidant les employeurs, comme le prescrit la Charte, à rendre effective « *dans leur politique de ressources humaines [...], par des actions de formation et sensibilisation adaptées, la prise en compte par tous les acteurs et tous les personnels - agents, cadres, responsables des ressources humaines, dirigeants, membres des jurys, représentants du personnel - des principes et des enjeux de l'égalité et de la lutte contre les discriminations, qu'elles soient directes ou indirectes* ».

Pour réduire le risque de discrimination dans le secteur public, le Défenseur des droits attend des administrations :

- qu'elles facilitent le traitement des réclamations pour discrimination dont il est saisi et qu'elles donnent suite aux décisions, notamment aux recommandations qui y sont formulées, en s'appuyant sur des correspondants identifiés de l'entité, interlocuteurs du Défenseur des droits ;
- de procéder à des échanges d'information sur les évolutions législatives et réglementaires relatives au sujet et sur la mise en œuvre pratique de ces évolutions dans les organisations ;
- qu'elles organisent des actions d'information, de sensibilisation et de formation sur l'égalité des droits et la lutte contre les discriminations auxquelles il peut prêter son concours ;
- qu'elles révisent leurs pratiques, notamment managériales, pour assurer le respect de l'égalité de traitement des agents en améliorant la transparence, la traçabilité et l'objectivation des procédures.

Ce bilan est donc l'occasion pour le Défenseur de porter à la connaissance des responsables de la fonction publique et des organisations syndicales concernées les informations qui leur permettent de mieux saisir la nature et l'importance des discriminations qui prévalent dans la fonction publique en dépit du principe d'égalité mis en œuvre dans son recrutement et son organisation statutaire et de mieux identifier les zones à risques. Il s'agit également de montrer la nécessité d'amplifier la mobilisation des employeurs publics contre la discrimination et de valoriser, pour en favoriser la diffusion, les bons outils et bonnes pratiques auxquels le Défenseur des droits a pu apporter son appui.

C'est pourquoi le Défenseur des droits présente dans ce document :

- des indicateurs sur l'ampleur et la nature des discriminations à même de servir la mobilisation des employeurs publics et la définition des politiques et actions antidiscriminatoires : résultats du Baromètre 2014 sur les discriminations dans l'emploi réalisé conjointement avec l'OIT et bilan des saisines pour discrimination reçues et traitées par le Défenseur des droits (I) ;
- le cadre et les formes diverses que peut prendre l'appui du Défenseur des droits aux outils et actions de sensibilisation et de formation que conduisent les employeurs publics pour la prévention des discriminations en direction de l'encadrement et des agents (II).

I. Des indicateurs utiles sur l'ampleur et la nature des discriminations dans la fonction publique

A. Baromètre des discriminations : l'exemplarité du secteur public en question

1. Résultats du Baromètre général

Le Défenseur des droits et l'Organisation internationale du travail (OIT) publient chaque année un Baromètre sur la perception des discriminations au travail. Fin 2013 et pour la 7^{ème} fois, cette enquête a été réalisée auprès de **1.000 personnes en emploi, également réparties entre les secteurs public et privé**. Les résultats, et les évolutions enregistrées depuis 2006, sont de précieux indicateurs sur la perception des discriminations dans l'emploi et sur la vigilance croissante des travailleurs à l'égard de tel ou tel critère de discrimination. Ils permettent également de mieux cibler les politiques antidiscriminatoires à déployer et d'en réviser le cas échéant le périmètre choisi.

Par rapport au secteur privé, la fonction publique n'est plus considérée comme plus protectrice contre les discriminations

Dans le contexte rémanent de crise économique, perçu massivement comme un facteur susceptible de favoriser les discriminations (par 8 actifs sur 10), la tendance qui se dégage des résultats de ce 7^{ème} Baromètre est un constat, un ressenti et une crainte des discriminations de plus en plus marqués chez les agents publics, perception qui rejoint désormais celle des salariés du secteur privé.

Près de trois agents sur cinq pensent qu'ils n'ont ni plus ni moins de probabilité d'être victimes de discrimination dans leur travail par rapport à un salarié du privé. Si un tiers d'entre eux estime néanmoins que les discriminations restent moins fréquentes dans le public que dans le privé, **le sentiment de protection lié au statut public est en régression**. Surtout, les catégories sociales les plus fragiles ne sentent pas plus protégées par leur appartenance au secteur public, qu'il s'agisse des catégories C, des moins diplômés et des agents des fonctions publiques hospitalière et territoriale. Ces catégories doivent donc constituer la cible privilégiée des actions de lutte contre les discriminations et de promotion de l'égalité, qui tendent encore aujourd'hui à viser surtout la fonction publique d'État et les catégories socio-professionnelles les plus élevées.

3 actifs sur 10 ont déjà été victimes de discrimination au travail

Depuis 5 ans, le ressenti des discriminations a progressé de 9 points dans le secteur public pour rejoindre le niveau élevé déjà ressenti par les salariés du secteur.

31 % des agents de la fonction publique (contre 29 % des salariés du privé) affirment avoir déjà été victimes d'une discrimination dans le cadre de leur travail. Parallèlement, la part des actifs pouvant affirmer n'avoir jamais été témoin d'une discrimination dans le cadre de leurs activités professionnelles est quasiment similaire au sein du public (51 %) et au sein du privé (56 %). **Seul un actif sur deux n'a jamais été témoin de discrimination au travail.**

Ces chiffres, en augmentation, paraissent indiquer une recrudescence de la discrimination dans le secteur public. Cependant, une telle interprétation doit être tempérée au vu, notamment, de la stabilité des réclamations reçues par le Défenseur des droits en ce domaine. D'autres facteurs explicatifs peuvent être mis en avant, notamment la mobilisation en faveur de la lutte contre les discriminations – qui s'est matérialisée depuis quelques années par des engagements précis et la multiplication des actions de sensibilisation et de formation dans la fonction publique et a favorisé la levée du déni qui conduisait encore à croire la fonction publique à l'abri des discriminations et ainsi doté les responsables et les agents d'**une plus grande capacité à identifier les situations relevant de la discrimination**. L'évolution des discriminations et du harcèlement ressentis dans le secteur public pourrait également traduire un rapprochement des organisations et conditions de travail avec le secteur privé.

Sur les facteurs, les situations et les auteurs de discriminations

Les agents publics considèrent que **les deux obstacles majeurs pour être embauché aujourd'hui sont un âge supérieur à 55 ans et le fait d'être enceinte.**

31 % des agents interrogés déclarent avoir déjà été victimes de discrimination au travail : le sexe est alors, comme pour les salariés, le premier critère cité à 29 % (+ 3 points par rapport à la précédente enquête), puis l'apparence physique (22 %, + 9 points !) et la grossesse (19 %). L'âge avancé est cité à 6 % et le jeune âge à 15 %.

Enfin, 40 % des agents publics ont déjà été témoins de discrimination. **Dans la majorité des cas (43 %), cette discrimination était fondée sur l'origine ethnique.**

Les situations de discrimination dénoncées ne se résument pas à un évènement précis et ponctuel survenu au cours de la carrière professionnelle de la victime. La situation de discrimination semble de plus en plus intervenir « dans le travail au quotidien » (de 11 % en mars 2009 à 21 % aujourd'hui chez les agents de la fonction publique).

Les auteurs de discrimination se limitent de moins en moins aux seuls supérieurs hiérarchiques (cités en tête par 48 % des victimes de discrimination) : les collègues de travail (cités à 34 %, soit +9 points) et les clients/usagers ou les fournisseurs (cités à 17 %, soit +9 points également) sont de plus en plus identifiés comme les auteurs des discriminations ressenties.

Cette perception accrue et diversifiée des discriminations dans le secteur public appelle des actions dans le cadre du suivi de la Charte pour développer des mesures destinées à prévenir les discriminations et à les enrayer lorsqu'elles émergent.

Des mesures efficaces pour prévenir et lutter contre les discriminations

Les mesures considérées comme les plus efficaces sont les mêmes selon que sont interrogés des agents de la fonction publique ou des salariés du privé. Aussi, **les trois quarts des agents plébiscitent les mesures proactives**, à savoir la mise en place de « *procédures de recrutement fondées sur des critères objectifs, par exemple les recrutements par mise en situation* » ou la réalisation d'actions de formation ou de sensibilisation à la lutte contre les discriminations et les stéréotypes. La mise en place d'un dispositif d'alerte interne recueille également plus de 70 % d'avis positifs quant à son efficacité.

Les suggestions plus coercitives visant à la sanction plus systématique ou au renforcement des obligations de l'employeur obtiennent l'assentiment de plus des deux tiers des actifs. Ainsi, « *sanctionner financièrement les employeurs n'ayant pas pris de mesures en faveur de l'égalité de rémunération* » emportent l'adhésion de 70 % des agents publics (et 68 % des salariés).

La mesure qui suscite le moins l'adhésion, certainement parce ce qu'elle peut être considérée à son tour comme inégalitaire, tout en étant soutenue par la majorité des répondants, est celle visant à favoriser, à compétences égales, le recrutement de personnes habituellement discriminées (64 % et 60 %).

2. Résultats des volets spécifiques

Chaque baromètre annuel comporte un volet particulier sur un public identifié comme cible potentielle de discriminations, afin de mieux connaître les discriminations dont il fait l'objet et les actions nécessaires pour lutter contre celles-ci et les prévenir. Pour cette 7^{ème} vague, dont les résultats ont été publiés en février 2014, le Baromètre DDD/OIT était complété d'un volet spécifique sur l'égalité entre les femmes et les hommes au travail et d'un autre sur les jeunes.

• Volet « Jeunes »

Les réponses fournies par les jeunes ne font pas apparaître de grandes spécificités. Néanmoins, lorsqu'ils se déclarent victimes de discrimination, les actifs de moins de 35 ans identifient **prioritairement le jeune âge comme premier critère discriminant** dans la fonction publique

(43 % vs 4 % chez les 35 ans et plus) alors que dans le secteur privé, il s'agit plutôt de l'origine ethnique (41 % vs 20 %) et des convictions religieuses (38 % vs 9 %). Or, paradoxalement, « être jeune » est le seul élément considéré, parmi les 18 autres critères testés s'appliquant aux actifs, comme un avantage pour être embauché (40 % des agents de la fonction publique, 44 % des salariés du privé) et non comme un inconvénient (21 % et 18 %).

Si la jeunesse est davantage perçue comme un atout pour accéder à l'emploi, au-delà même des chiffres du chômage qui tendent à souligner le contraire, les actifs se déclarent pourtant **témoins d'un nombre élevé de discriminations à l'égard des jeunes**. Le recrutement s'avère même être un moment crucial pour l'expression des discriminations. Ainsi, plus d'un tiers des répondants affirment avoir été témoin du recrutement d'un jeune sur un emploi inférieur à ses compétences et/ou son niveau de qualification (43 % dans le public, 39 % dans le privé), ou d'un recours abusif à des stagiaires pour effectuer des tâches normalement confiées aux salariés et agents (35 % et 39 %).

S'agissant des explications qui sous-tendent ces situations discriminantes, les attentes des employeurs en termes d'expérience pour occuper un emploi constituent la première difficulté soulevée par les agents publics (42 %, contre 32 % pour les salariés du privé) en particulier chez les plus jeunes (54 % des moins de 35 ans). Le recours aux emplois précaires est également pointé du doigt par l'ensemble des actifs (39 % et 38 %). A cet égard, la circulaire du 26 juillet 2012 relative à la mise en œuvre du dispositif d'accès à l'emploi titulaire dans la fonction publique de l'État prévu à l'article 1^{er} de la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 constitue une avancée notable.

Pour favoriser l'égalité de traitement, les actifs attendent des mesures directement dirigées vers les jeunes telles l'alternance de périodes de formation et de travail pour faciliter l'entrée dans la vie professionnelle (78 % des agents, 80 % des salariés du privé) ou l'aide au développement du réseau professionnel (63 % et 66 %).

• Volet « Égalité Femmes/Hommes »

Au regard de l'importance des saisines du Défenseur sur les critères du sexe, de la grossesse et de la situation de famille pour la fonction publique, le Défenseur a souhaité approfondir cette question dans le baromètre. La fonction publique est engagée par le Protocole d'accord du 8 mars 2013 relatif à l'égalité professionnelle, mais beaucoup reste à faire sur ce terrain où l'exemplarité de la fonction publique, au sein de laquelle les femmes représentent plus de 60 % des effectifs, fait encore largement défaut.

Les femmes sont les premières victimes des discriminations au travail

Le volet égalité Femmes/Hommes du baromètre montre que 3 actifs sur 10 affirment avoir été victimes de discrimination au travail. **Le fait d'être une femme/un homme est le premier critère de discrimination évoqué** par les victimes interrogées (29 % au sein de la fonction publique, 31 % au sein du secteur privé). Or, ce critère est cité dans la quasi-totalité des cas par des femmes, seuls 6 % des hommes agents de la fonction publique (contre 41 % des femmes) et 5 % des hommes salariés du secteur privé (contre 53 % des femmes) considérant qu'il était la cause de la discrimination ressentie.

Le témoignage des actifs sur les discriminations confirme ce que les femmes disent subir comme victimes. **Un tiers des actifs a déjà relevé dans le cadre de son travail que le fait d'avoir des enfants contribuait à ralentir, voire à stopper la carrière d'une femme** (35 % des agents publics).

Près d'1 agent sur 4 (1 salarié sur 3 dans le privé) indique qu'**une femme n'a pas retrouvé son emploi ou un emploi similaire à son retour de congé maternité**.

Autre impact de la maternité : 19 % des agents du secteur public ont vu sur leur lieu de travail une femme enceinte écartée d'un avantage (prime, dossier à traiter...) du fait de sa grossesse.

L'ambiance sur le lieu de travail pose également problème. **Plus d'un tiers relève des blagues à connotation sexuelle et des propos sexistes qui les ont mis mal à l'aise.** Les gestes à connotation sexuelle sont moins souvent constatés par les témoins (18 % des agents publics) mais sont bien présents sur le lieu de travail. Ces attitudes ne font que peu l'objet de sanctions : 18 % des agents seulement peuvent témoigner du rappel à l'ordre de l'auteur d'une blague ou de propos sexistes par son supérieur.

Quant à la **sanction de l'auteur d'une discrimination ou d'un harcèlement sexuel**, 92 % des agents publics n'en n'ont jamais été témoins sur leur lieu de travail (90 % dans le privé).

Des jugements sexués quant à la place des hommes et des femmes au travail

L'enquête souligne la permanence des stéréotypes de genre sur la **place et les qualités des femmes et des hommes au travail.**

Les salariés du privé (74 %), en particulier les moins de 25 ans (86 %), sont plus nombreux que les agents de la fonction publique (65 %) à **estimer qu'il existe des métiers genrés**, c'est-à-dire qui s'adresseraient « naturellement » plus aux hommes qu'aux femmes et inversement, **opinions qui ne sont d'ailleurs pas corrélées au sexe de l'interviewé.**

Les agents de la fonction publique sont plus convaincus que les salariés (près de 8 sur 10 dans le public contre 7 sur 10 dans le privé) de la plus grande facilité aujourd'hui pour un homme ou une femme d'exercer un métier majoritairement occupé par le sexe opposé. Globalement, femmes et hommes présentent ici des positions convergentes.

Cette vision genrée des métiers se retrouve aussi dans le constat qui est fait par les actifs **des qualités différentes attribuées aux femmes et hommes qui exercent des fonctions de direction**, fonction traditionnellement masculine. La première qualité d'une femme exerçant des fonctions de direction serait de pouvoir dénouer des conflits par le dialogue (51 % des agents publics), alors que celle d'un homme serait d'être expert en son domaine (46 %), qualité qui ne vient qu'en second plan pour les femmes. Surtout, les femmes s'illustrent pour le sens relationnel (3^{ème} qualité citée par 36 % des agents publics), quand les hommes font preuve de capacités à décider (2^{ème} qualité citée par 38 % des agents) et s'imposer (3^{ème} qualité citée à 36 %).

Il ne faut pas perdre de vue que **les femmes sont au moins autant porteuses de préjugés que les hommes** sur les rôles et capacités de chacun. **Ces stéréotypes, en ce qu'ils alimentent l'autocensure des femmes, favorisent une double ségrégation** : orientation professionnelle vers des métiers « naturellement » féminins, souvent sous-évalués, et incapacité à briser le plafond de verre. Ils peuvent aussi conduire les femmes à devenir, consciemment ou non, auteures de discriminations liées au sexe. Le Défenseur des droits rappelle donc que les actions de sensibilisation sur la déconstruction des stéréotypes de genre, doivent s'adresser tant aux femmes qu'aux hommes.

Des mesures efficaces pour prévenir les discriminations liées au sexe et favoriser l'égalité FIH

Les mesures favorisant les femmes dans leur carrière sont davantage perçues comme utiles et efficaces, plutôt que venant décrédibiliser les femmes ou bien pénaliser les hommes. Les actifs évoluant dans un environnement de travail mixte ont une plus grande tendance à considérer les mesures pour favoriser l'égalité femme/homme comme efficaces.

10 propositions de mesures favorisant l'égalité femme/homme ont été soumises à l'avis des salariés et agents : toutes ont été considérées comme efficaces par la majorité des actifs, certaines ayant été particulièrement plébiscitées.

Les mesures permettant de **concilier la vie familiale et professionnelle** sont largement soutenues, en particulier le développement de solutions de garde d'enfants accessibles à tous (88 % dans le public et 85 % dans le privé). Les actifs considèrent ainsi qu'il serait également efficace d'inciter les employeurs à prendre des mesures telles que l'interdiction des réunions tardives, la mise en place du télétravail ou d'une crèche d'entreprise.

Favoriser la formation continue des femmes pour leur permettre d'évoluer professionnellement est également soutenu par plus de 8 actifs sur 10. Logiquement, les trois quarts d'entre eux approuvent aussi l'efficacité d'une **augmentation de la part des femmes sur les postes à responsabilité** dans les entreprises et administrations pour favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes au travail. Les agents semblent donc soutenir les obligations de nominations de femmes parmi les nouveaux cadres supérieurs et dirigeants prévues par la loi du 12 mars 2012 et les objectifs précisés par le Protocole d'accord du 8 mars 2013 qui, selon le Rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, ont été atteints pour 2013. Dans les mêmes proportions, les actifs considèrent que les pouvoirs publics doivent **sanctionner les employeurs** qui ne respectent pas leurs obligations en matière d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Les **mesures agissant plus sur le long terme**, à savoir favoriser l'orientation scolaire et professionnelle des hommes et des femmes vers des métiers où ils et elles sont sous-représentés (63 % des agents), mener des campagnes contre le harcèlement sexuel au travail (67 %) et mener des campagnes de sensibilisation contre les stéréotypes (65 %), mobilisent un peu moins les actifs, tout en étant considérées comme efficaces par les deux tiers d'entre eux.

En fin de classement viennent les mesures plus subtiles à appréhender, car visant à réglementer les situations d'emplois majoritairement occupés par des femmes : **temps partiel, journées de travail fractionnées**. L'encadrement du temps partiel est une idée estimée plus pertinente par les femmes pour favoriser l'égalité et réduire les discriminations des femmes au travail. Si ces questions ne concernent pas directement le travail des agents publics, elles peuvent néanmoins être prises en compte pour l'organisation des prestations de services fournies par des entreprises privées, ou pour la gestion des contrats aidés, qui relèvent du droit privé.

Étude sur les écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes dans la fonction publique sous le prisme des inégalités de genre – mars 2015

Le statut des fonctionnaires garantit l'égalité de traitement des agents à toutes les étapes de la carrière. Pourtant, les écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes étaient encore évalués à 15,6 % dans la Fonction publique de l'État en 2006 selon le rapport Guégot remis en décembre 2011 au Président de la République. Si la production de statistiques sexuées a permis d'analyser les inégalités entre les femmes et les hommes en matière de rémunération (salaires et primes) pour les salarié.e.s du privé (Meurs et Ponthieux, 2006, Muller 2012) une analyse de ces inégalités dans les trois versants de la fonction publique (Fonction publique d'État, Territoriale, Hospitalière) faisait encore largement défaut. C'est pourquoi le Défenseur des droits et la Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) ont sélectionné trois études dans le cadre d'un appel à projet de recherche commun lancé en 2012 pour solliciter des travaux empiriques quantitatifs sur la mesure et l'analyse des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes au sein des trois versants de la fonction publique et en comparaison avec le secteur privé.

En identifiant les éléments à l'origine des différences de rémunérations entre les femmes et les hommes (structure par catégorie des postes occupés, type d'établissements, modalités d'avancement de la carrière ou de gestion des primes, temps de travail...), les résultats inédits présentés font progresser la connaissance des inégalités de genre dans l'emploi public.

Les constats des différentes équipes de recherche sur les écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, et ce quel que soit son versant, convergent pour souligner l'existence des inégalités qui frappent les femmes en matière de rémunérations. Les analyses détaillées permettent de démontrer qu'au sein du secteur public, et même si l'on tient compte de l'hétérogénéité de la distribution des salaires, de leur concentration dans des filières et emplois différents ainsi que de leur positionnement à des niveaux inférieurs de responsabilité, **les femmes rencontrent, « toutes choses égales par ailleurs », des discriminations spécifiques.**

Choix d'orientation scolaire et professionnelle socialement contraints par les stéréotypes de genre, ségrégation professionnelle, pénalités liées à la maternité (impact négatif des naissances sur le salaire journalier des seules femmes), plafond de verre (plus les niveaux de rémunération des emplois sont élevés, moins les femmes ont une probabilité d'y avoir accès), accroissement des écarts de rémunération tout au long de la carrière (à 50 ans, la rémunération totale des hommes peut être jusqu'à 25 % supérieure à celle des femmes) : la réalité de ces situations est parfois contrastée selon les catégories statutaires, les versants, les ministères ou les établissements de rattachement mais, quelle que soit la méthodologie retenue, ces inégalités persistent.

Ces différents résultats ne suffisent pas à qualifier les politiques actuelles en matière d'attribution des primes ou de promotions. En effet, **dans la fonction publique, tout particulièrement, les décisions prises à un instant donné affectent durablement la situation des agents.** Les inégalités de genre observées en 2010, reflètent ainsi tout autant les dispositions prises par les administrations et les agents eux-mêmes dans la période récente que celles adoptées dix ou vingt ans auparavant.

Pour autant, l'ampleur de ces inégalités n'a pas diminué de manière significative depuis le milieu des années 90, ni dans le secteur privé, ni dans la fonction publique et appelle une action volontariste forte et pérenne. **Le suivi de la part des inégalités de genre dans les écarts de rémunération permettra de juger de l'impact réel d'une évolution des pratiques.**

Les analyses ont été menées par les équipes de recherche d'Économix-Université Paris Ouest Nanterre (Meurs, Fremigacci, Gobillon, Ponthieux et Roux), du Centre d'Études de l'Emploi (Narcy, Duvivier, Duguet et Lanfranchi) et du CREM (Lebon, Bunel, Chantreuil, Gavrel et Guironnet). Une [synthèse de leurs travaux](#) et les rapports finaux de recherche ont été publiés en mars 2015.

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

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

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

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

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

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

• Déroulement de carrière et harcèlement premières situations de discrimination

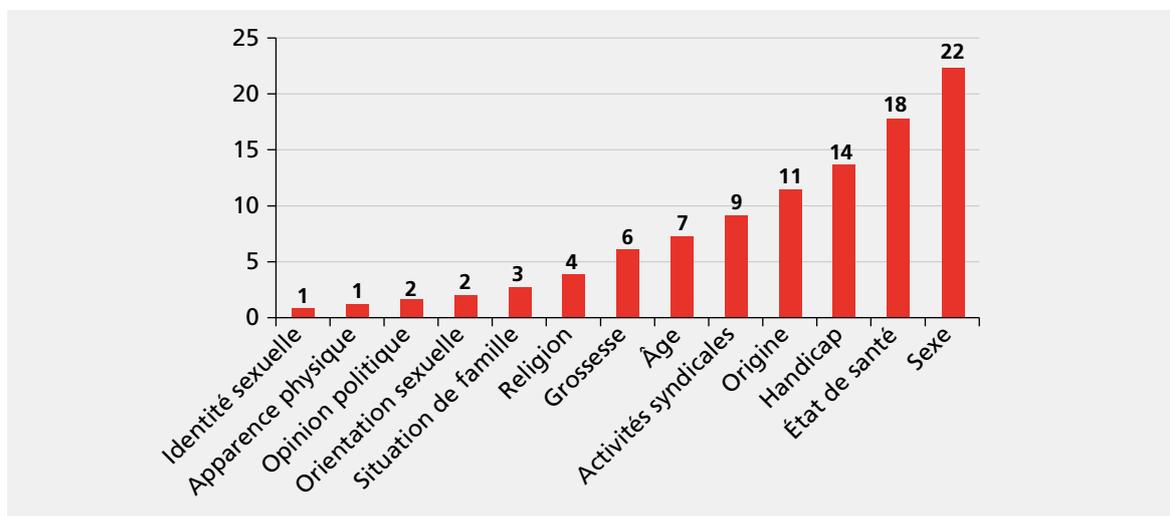
Près de trois réclamations sur cinq ont trait au déroulement de carrière (refus de promotion, retard ou absence d'évolution). Il faut toutefois ajouter à ce chiffre les 20 % de réclamations qui concernent des faits de harcèlement moral ou sexuel. Quoiqu'inférieure à celle du secteur privé (35 %), c'est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

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

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

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

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



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

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

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

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

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

Il convient toutefois de relever que l'année 2014 a été marquée par l'essor du réexamen en droit de certaines situations : les employeurs publics ont accepté alors de régler les litiges dès le stade de l'instruction du dossier au regard des premières analyses du Défenseur des droits. Cette pratique réactive et efficace, qui est de plus en plus adoptée, témoigne d'un engagement fort de certains employeurs publics dans la lutte contre les discriminations et gagnerait à se développer.

2. Bilan du traitement des réclamations

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

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

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

Harcèlement sexuel au travail : une expérience répandue

Alors que la dernière étude relative au harcèlement sexuel datait de 1991 et face à la nécessité de susciter vigilance et mobilisation, le Défenseur des droits a fait conduire un sondage dont les résultats ont été publiés en mars 2014 : **le taux des femmes déclarant avoir déjà été victimes de harcèlement sexuel au travail est de 20 % !**

L'expérience d'un harcèlement sexuel au travail semble à peu près équivalente dans les secteurs privé et public : pour les femmes de 18 à 64 ans interrogées, l'expérience directe du harcèlement sexuel est relaté par 21 % d'entre elles dans le privé et 19 % dans le public.

La fonction publique territoriale semble être le versant de la fonction publique où le harcèlement sexuel s'exprime plus fréquemment avec 23 % de citations par les femmes actives contre 15 % dans la fonction publique d'État.

Concernant les actions à mener pour lutter contre le harcèlement sexuel au travail, c'est une dynamique répressive qui doit prévaloir : **94 % des agents du secteur public considèrent que la mesure la plus efficace est d'inciter les employeurs à prendre des sanctions disciplinaires contre les auteurs du harcèlement.** L'autre mesure plébiscitée vise à mieux informer sur les droits et recours contre ces traitements abusifs (91 % des agents publics).

➔ Dans un secteur public particulièrement féminisé, la protection des femmes contre le harcèlement sexuel ne saurait donc être minorée et doit constituer une priorité, comme le rappelle le 4^{ème} plan interministériel contre les violences faites aux femmes.

Les nombreuses réclamations pour discrimination relatives au harcèlement moral (loi n° 2008-496 du 27 mai 2008) ou sexuel (loi n° 83-634 du 13 juillet 1983) confirment **l'insuffisance des actions mises en œuvre par les administrations à la suite d'un signalement** : enquête non diligentée, absence de mesures ou moyens insuffisants pour traiter la situation, protection fonctionnelle refusée à la victime, rares et symboliques mesures de sanction disciplinaire... Lorsqu'elle décide d'agir, **l'autorité tend encore trop souvent à déplacer la victime pour la protéger, ce qui tend à l'isoler et à lui donner l'impression d'être l'objet d'une sanction**, sentiment d'autant plus fort que souvent, dans le même temps, l'auteur des faits reste en place et n'est nullement sanctionné.

A cet égard, la **Circulaire du 4 mars 2014 sur la lutte contre le harcèlement dans la fonction publique** vient rappeler les définitions des harcèlements sexuel et moral issues la loi n° 2012-954 du 6 août 2012 relative au harcèlement sexuel. Outre les sanctions des comportements de harcèlement et les mesures de protection des victimes, la Circulaire souligne également que les situations de souffrance liées aux harcèlements au sein de l'administration rendent impérieuses, en amont, la mise en œuvre de mesures préventives. Le Défenseur des droits salue la diffusion de cette circulaire envoyée aux ministres et aux préfets qui répond à un réel besoin et demande aujourd'hui à être pleinement mise en œuvre sur le terrain.

Au-delà du harcèlement sexuel, on relève plus généralement une persistance des discriminations subies par les femmes.

• La persistance des discriminations à l'égard des femmes

Malgré l'importance des dispositifs destinés à garantir l'égalité entre les femmes et les hommes, les réclamations adressées au Défenseur des droits soulignent cette année encore la persistance de discriminations en raison du sexe, de l'état de grossesse ou de la situation de famille à l'égard des femmes dans la fonction publique.

Premier constat : trop souvent, certains emplois ou certaines professions sont abusivement considérées comme des « **métiers d'homme** » et trop de préjugés liés à la force physique, persistent au point d'empêcher que les femmes y soient recrutées ou acceptées.

Ainsi cette agente de police municipale qui a fait l'objet de la part de son supérieur hiérarchique de multiples propos à connotation sexiste parce qu' « une femme dans la police, ce devrait être interdit ». Le Défenseur des droits, qui a constaté que la réclamante avait fait l'objet de faits de nature à constituer un harcèlement moral, a recommandé au maire de la commune non seulement d'indemniser la réclamante des préjudices moraux subis, mais d'engager une procédure disciplinaire à l'encontre de supérieur hiérarchique mis en cause (MLD/2014-44).

Les stéréotypes dont les femmes sont souvent victimes ne se manifestent pas toujours à travers des propos aussi ouvertement sexistes que ceux évoqués ci-dessus et ne conduisent pas non plus systématiquement à des faits de harcèlement moral. Mais ils demeurent encore malgré tout bien ancrés dans l'esprit d'un certain nombre d'agents publics et peuvent parfois conduire à des pratiques discriminatoires plus insidieuses.

Ainsi, le choix systématique du mari comme bénéficiaire des primes de restructuration du service lorsque les deux époux travaillent dans le même établissement renvoie à une représentation stéréotypée des rôles à l'intérieur du couple pouvant conduire à discriminer les femmes en matière de rémunération. De telles pratiques sont en effet contraires à l'article 6 bis de la loi n°83-634 portant droits et obligations des fonctionnaires, à l'article 2 de la directive 2006/54/CCE du 5 juillet 2006 relative à la mise en œuvre de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail. Par ailleurs, l'article 5 de la Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes du 3 septembre 1981, ratifiée par la France, engage les États membres à prendre toutes les mesures appropriées pour « modifier les schémas et modèles socioculturels de l'homme et de la femme en vue de parvenir à l'élimination des préjugés et des pratiques coutumières, ou de tout autre type, qui sont fondés sur l'idée d'infériorité ou de la supériorité de l'un ou de l'autre sexe ou d'un rôle stéréotypé des hommes et des femmes ». En l'absence de précision du décret prévoyant la prime de restructuration, le Défenseur a recommandé au ministère de la réforme de l'État d'engager une réflexion sur les critères objectifs d'attribution sans risque de discrimination » (MLD/2014-62). Aucune suite n'a encore été donnée à cette recommandation.

L'analyse des réclamations relatives aux discriminations à l'égard des femmes montrent également le caractère récurrent des **discriminations liées à la grossesse** (6 % des saisines). Dans la fonction publique, celles-ci persistent sous deux formes distinctes, étroitement liées au statut de l'agent : difficultés à retrouver un poste équivalent après un congé de maternité pour l'agent titulaire ; non-renouvellement de contrat à l'annonce d'une grossesse pour l'agent contractuel.

Le dispositif permettant aux femmes de retrouver un poste équivalent à celui qu'elles occupaient avant leur grossesse vise à prévenir les blocages de carrière auxquels elles sont confrontées, souvent liés aux stéréotypes associés à leur gestion des charges de famille. Qu'il s'agisse des dispositions européennes (art. 15 de la Directive n° 2006/54/CE du 5 juillet 2006) ou des normes nationales (art. 34-5°-al. 3 de la loi n°84-16 du 11 janvier 1984), le droit prescrit expressément à l'employeur de fournir à une employée à l'issue d'un congé de maternité son emploi initial ou un emploi équivalent. La circulaire FP n° 4-1864 du 9 août 1995 relative au congé de maternité ou d'adoption et aux autorisations d'absence liées à la naissance pour les fonctionnaires et agents de l'État précise quant à elle qu' « à l'issue du congé de maternité ou d'adoption, la reprise de fonctions est effectuée dans la même résidence, le même établissement et, sauf si les nécessités du service s'y opposent formellement, sur le même poste de travail que celui occupé par l'intéressé avant son départ en congé ».

Pourtant, le Défenseur des droits est encore trop souvent saisi de réclamations montrant les carences de certains employeurs publics dans la prise en compte de ces obligations.

Ainsi cette surveillante pénitentiaire, Mme O, qui, de retour de son congé de maternité, se voit affectée à un poste différent, soumise à des horaires variables et des conditions de travail plus difficiles. L'établissement indique que cette nouvelle affectation est imposée par l'intérêt du service, sans apporter de justifications objectives telles que prévues par le principe de l'aménagement de la charge de la preuve. Le Défenseur des droits estime que Mme O. a fait l'objet d'une discrimination en lien avec son état de grossesse et son appartenance au sexe féminin (MLD/2014-07).

Pour les agents contractuels, toujours très nombreux dans la fonction publique, la situation est plus difficile encore. L'équation est bien connue : alors qu'un contractuel a été recruté pour pallier l'absence d'un fonctionnaire, l'employeur public profite de l'échéance du contrat pour ne pas procéder au renouvellement de l'agent contractuel absent en raison de son **congé de maternité**. Si la démarche peut paraître logique, elle n'en demeure pas moins totalement discriminatoire : si le renouvellement d'un contrat à durée déterminée n'est pas un droit pour l'agent, le refus doit répondre à l'intérêt du service et ne peut en aucun cas se fonder sur l'état de grossesse qui est un motif discriminatoire.

Ainsi, Mme C, agent contractuel d'un CHU, exerce les fonctions d'infirmière au sein de différents services pendant près de deux ans dans le cadre de cinq contrats successifs à durée déterminée. Après l'annonce de son état de grossesse, elle ne se voit plus proposer que deux contrats d'une durée d'un mois chacun, le dernier n'étant pas renouvelé alors qu'elle figurait sur les plannings de service jusqu'à la fin de l'année. Aux termes de son enquête, le Défenseur des droits a estimé que le refus de renouvellement était discriminatoire au sens des dispositions combinées de l'article 2 de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 et de l'article 3 de la Directive 2006/54 du 5 juillet 2006 et a recommandé au directeur général du CHU de se rapprocher de Mme C. afin d'examiner les modalités de réparation intégrale des dommages subis du fait du caractère discriminatoire de la décision contestée et de prendre toute mesure interne à l'intention des services susceptibles de prévenir le renouvellement de tels faits (MLD/2014-177).

Ce dernier exemple doit d'autant plus retenir l'attention qu'il tend à montrer que dans certains secteurs, tels que **l'hôpital, à la fois touché par les réductions d'effectifs, fortement féminisés** et devant faire face à certaines contraintes propres au service public (accueil des patients 24^h/24), cette forme de discrimination est appelée à se développer. Le Défenseur des droits souligne que cette situation appelle une réaction forte des employeurs publics.

• **La trop grande inertie de l'employeur public à l'égard des discriminations fondées sur l'état de santé et le handicap**

Les problèmes de santé et de handicap auxquels peuvent être confrontés les agents publics, respectivement premier et deuxième motifs de saisines du Défenseur des droits, posent des difficultés à l'employeur public. Bien que la législation applicable à la gestion par l'administration des problèmes de santé des agents diffère de celle régissant la prise en compte du handicap dont ils peuvent être atteints, les réclamations adressées au Défenseur des droits tendent à montrer que **bon nombre de difficultés sont imputables pour les deux types de réclamation à la lenteur de réaction de l'employeur public, sinon à son inertie.**

Il conviendrait à cet égard que les employeurs publics soient davantage portés à envisager et mettre en œuvre **les aménagements raisonnables nécessaires à l'adaptation du poste ou des conditions de travail**, même si certains d'entre eux ont commencé à se mobiliser. Rappelons que le non-respect des préconisations formulées par la médecine de prévention peut être considéré non seulement comme une discrimination, mais également, dans certains cas, comme une forme de **harcèlement moral**.

Mme M, adjointe administrative au sein d'un centre hospitalier, reconnue travailleur handicapé, a saisi le Défenseur des droits d'une réclamation portant sur l'absence de mesures appropriées prises par son employeur pour adapter son poste de travail à son handicap, ainsi que sur des faits de harcèlement moral dont elle s'estime victime. L'enquête a conduit à constater que le centre hospitalier avait tardé à mettre en œuvre tous les aménagements de poste préconisés et a montré que la réclamante a fait l'objet de plus de dix changements de postes en trois ans. De surcroît, à chaque changement d'affectation, le médecin de prévention a préconisé l'aménagement du poste de travail de Mme M., sans que celui-ci soit pleinement réalisé, malgré les demandes réitérées de l'intéressée. Le Défenseur des droits a considéré non seulement que le refus et les retards pris dans la mise en place des mesures appropriées présentaient un caractère discriminatoire, mais également que les mutations successives subies depuis 2011 étaient de nature à constituer un harcèlement moral fondé sur le handicap (MLDI/2014-143).

Les procédures dans lesquelles sont engagés les agents publics atteints par une pathologie ou un handicap sont souvent longues et complexes ; elles font intervenir différents comités consultatifs, parfois dès l'origine d'avis divergents, source d'une grande incertitude préjudiciable aux intéressés. L'inaction et le manque de réactivité de certains employeurs publics, tend à aggraver considérablement la situation et constitue une source de discriminations inacceptables.

Mme B., agent de service hospitalier qualifié (ASHQ) titulaire, était affectée au sein d'un EHPAD. Après avoir été placée en congé de longue maladie (CLM) le 15 août 1994, elle a été déclarée par le comité médical départemental (CMD) inapte au poste d'ASHQ, mais apte à reprendre un travail sédentaire avec nécessité impérative de reclassement, à compter du 4 février 1996. Considérant que l'établissement ne disposait pas de poste pouvant être adapté au cas de Mme B., le directeur de l'EHPAD l'a placée en disponibilité d'office pour maladie, sans avis préalable du comité médical et alors même que les droits statutaires à congé de longue maladie de Mme B. n'étaient pas épuisés. Cette situation a été prolongée durant quinze ans, durant lesquels Mme B. a régulièrement sollicité sa réintégration ! Durant ces quinze ans, le seul poste qui lui a été proposé ne pouvait manifestement pas être accepté par l'intéressée, non seulement parce qu'il ne convenait pas à son handicap, mais également, parce qu'il nécessitait des connaissances qui ne pouvaient être exigées d'un ASHQ. Le Défenseur des droits a constaté qu'il était clairement établi à l'encontre de l'EHPAD non seulement une violation des dispositions législatives et réglementaires protectrices des droits d'un agent public, mais aussi une discrimination en raison de son état de santé. Afin de mettre un terme définitif à cette situation, et après réintégration de l'intéressée, le Défenseur des droits a recommandé à l'établissement d'indemniser l'intégralité de la perte de rémunération et de la perte de retraite subies au titre de la période d'éviction du service du 16 avril 1996 au 1^{er} février 2011 et de prendre en compte, dans cette indemnité, le préjudice moral subi par Mme B. pendant toute cette période (MLDI/2014-104).

Ces situations, dont est régulièrement saisi le Défenseur des droits, montrent que l'inertie de certains employeurs publics peut constituer parfois une sorte de stratégie et peine alors à masquer sa volonté d'exercer une sorte de pression sur l'agent, afin d'aboutir à sa radiation des cadres, sinon par le biais d'une invalidité, difficile à invoquer en l'absence d'inaptitude totale et définitive à toutes fonctions, du moins en l'amenant à faire valoir lui-même, de manière anticipée et par lassitude, ses droits à la retraite. Cette forme de discrimination est particulièrement contraire à l'exemplarité dont devrait faire preuve l'employeur public dans la lutte contre les discriminations et contraire aux engagements formels des fonctions publiques dans la Charte de la promotion de l'égalité et de lutte contre les discriminations.

L'analyse des discriminations ressenties par les agents de la fonction publique et des saisines du Défenseur des droits fournit donc autant d'indicateurs qui démontrent à la fois la pertinence de la Charte et la nécessité de son déploiement plus large et plus concret, dans chaque établissement public, chaque administration, chaque hôpital... Agents et employeurs peuvent compter sur l'appui du Défenseur des droits pour y contribuer avec son expertise, son savoir-faire et ses conseils.

II. L'appui du Défenseur des droits au déploiement de la Charte

Le cadre partenarial de l'action du Défenseur des droits dans les administrations publiques

L'intervention du Défenseur des droits pour promouvoir l'égalité et prévenir les discriminations dans le secteur public n'est pas nouvelle. Depuis plusieurs années et notamment dans le cadre de la Charte de 2008, la Halde puis le Défenseur ont noué des partenariats avec les administrations et collectivités territoriales pour susciter et organiser des actions conjointes et renforcer la connaissance et l'appropriation par les cadres et personnels des services publics des principes, des enjeux et des bonnes pratiques de lutte contre les discriminations, du rôle du Défenseur ainsi que des processus et situations rendant possibles les atteintes à l'égalité des droits vis-à-vis des agents et dans les relations avec les administrés.

Pour contribuer à la mobilisation nécessaire et appuyer les responsables qui veulent développer des outils *ad hoc* et mettre en œuvre des actions de sensibilisation ou/et de formation, le Défenseur des droits souhaite engager une relation partenariale avec les administrations concernées et, le cas échéant, formaliser cette relation dans des conventions pour la protection et la promotion des droits.

Exemples de conventions signées par le Défenseur des droits avec des administrations et institutions

Date de signature	Organismes partenaires
21/11/2012	Conseil départemental d'accès au droit du département de la Réunion
30/11/2012	Médiateur de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur
18/03/2013	Médiateur des ministères économiques et financiers
03/04/2013	Caisse nationale des allocations familiales
10/10/2013	Assemblée des Départements de France
24/10/2013	Département du Rhône et association UNIS-Cité Rhône-Alpes
23/10/2013	Département de l'Isère et association UNIS-Cité Rhône-Alpes
29/11/2013	Conseil général de l'Essonne
02/12/2013	Centre National d'Information sur les Droits des Femmes et des Familles
24/11/2014	Conseil supérieur de l'Audiovisuel (CSA)
02/12/2014	École Supérieure de l'Éducation Nationale (ESEN)
15/01/2015	Commission Nationale de l'Informatique et des Libertés (CNIL)

Ces conventions, particulièrement développées avec les collectivités territoriales dans la période récente, impliquent l'administration signataire. Depuis la signature de la première Charte en 2008, et surtout de celle de 2013, les employeurs publics sont encouragés à promouvoir la lutte contre les discriminations, non seulement pour celles auxquelles les usagers des services publics peuvent être confrontés, mais également pour celles qui affectent leurs salariés.

Les politiques qui se déploient en interne et en externe sont évidemment liées. La communication réalisée par l'administration sur la déontologie du service public et les séances de sensibilisation et de formation des agents sur les discriminations dont ils peuvent être les auteurs à l'égard des usagers, ne manquent pas de faire résonance avec les discriminations que les agents et salariés peuvent subir. A ces occasions, ces derniers peuvent identifier les stéréotypes qu'ils mobilisent et qu'on peut leur opposer, apprendre à reconnaître les situations de discrimination dont ils peuvent être victimes ou témoins, faire part de leurs préoccupations et devenir des acteurs sensibilisés au droit de la non-discrimination, tout autant vigilants sur les discriminations qu'ils peuvent produire que sur celles qu'ils peuvent subir.

Globalement, comme le démontrent les actions menées à la Réunion par les Délégués et Conseiller du Défenseur, notamment en direction de l'Éducation nationale et de l'administration pénitentiaire, et réalisées dans le cadre de la Convention signée avec la Déléguée interministérielle à l'égalité des chances des Français d'Outre-mer en octobre 2013, la sensibilisation aux stéréotypes de la discrimination envers les usagers, enfants des écoles ou détenus des prisons, suscite l'examen critique des stéréotypes qui prévalent dans les relations internes des agents en charge du service public et contribuent, en impliquant partenaires sociaux et proches des administrés et des fonctionnaires, à **renforcer la cohésion sociale**.

Le Défenseur des droits, son adjoint chargé de la lutte contre les discriminations, le réseau des délégués, le département de la promotion de l'égalité et de l'accès aux droits ainsi que les conseillers techniques territoriaux s'emploient donc à nouer, à signer et à mettre en œuvre des conventions comportant de tels enjeux et s'inscrivant dans le droit fil de la réalisation des engagements de la Charte des fonctions publiques. Dans le cadre de partenariats formalisés et concrets, il s'agit en effet de soutenir et de valoriser les nouvelles pratiques susceptibles de renforcer l'égalité de traitement dans la fonction publique, mises en œuvre par les administrations et portées par les directions des ressources humaines ainsi que par des services parfois dédiés.

Ainsi après la conclusion le 10 octobre 2013 d'une convention-cadre avec **l'Assemblée des départements de France**, le Défenseur des droits a, début 2014, pris contact avec l'ensemble des présidents des conseils généraux afin de leur confirmer l'engagement de partenariat avec chacune des collectivités et de leur proposer son appui pour une coopération pour la promotion des droits et de l'égalité. Le fait de disposer d'un cadre juridique et relationnel unique susceptible d'être décliné au niveau territorial par différentes collectivités permet à l'institution de contribuer à une action qui concerne, non seulement les administrés de chacune des collectivités, mais aussi, dans l'esprit de la Charte signée fin 2013, les personnels et l'encadrement de ces mêmes collectivités. De fait, les conventions départementales les plus récentes (**Isère, Rhône, Essonne, Gard**) prévoient d'identifier un correspondant ou un interlocuteur privilégié « discriminations » au sein des collectivités partenaires, d'organiser concrètement les conditions d'accueil et d'intervention des délégués du Défenseur des droits sur le territoire et de réaliser des actions d'information et de sensibilisation pour la promotion des droits en interne en direction des managers et personnels départementaux. C'est dans ce cadre que des représentants du Défenseur des droits sont intervenus fin 2013 en appui des actions de sensibilisation du Conseil général du Gard et du Conseil général de l'Essonne.

Les correspondants de la Charte

Parmi les engagements des employeurs publics, la nouvelle Charte prévoit l'identification « au sein de chaque administration et établissement public de l'État, collectivité territoriale et établissement public relevant de la fonction publique hospitalière, d'un correspondant de la Charte » qui pourra assumer cette mission en sus de ses fonctions. L'actualisation du réseau des correspondants existants et la nomination de correspondants dans les administrations, notamment locales et hospitalières, qui en seraient dépourvus constitue un **préalable indispensable au bon déploiement sur le terrain de la Charte** et des engagements pris au plus haut niveau. Le correspondant a en effet pour mission la mise en œuvre et le suivi de la Charte pour la promotion de l'égalité et la lutte contre les discriminations dans la fonction publique. Lorsque des référents handicap et référents égalité F/H existent (voire des référents diversité pour les administrations ayant reçu le label Diversité) et, si ces missions ne sont pas exercées par le correspondant de la Charte au sein de l'établissement ou administration concerné, celui-ci devra travailler en étroite collaboration avec ces référents afin de rationaliser leurs actions. De même, l'articulation devra être pensée avec le haut fonctionnaire à l'égalité des droits désignés au sein de son administration. Enfin et surtout, **pour favoriser l'animation du réseau des correspondants, leur montée en compétence et renforcer une culture partagée, l'appui apporté par le Défenseur des droits à leur formation méritera d'être relancé et amplifié**.

A. Élaboration d'outils et appui à leur conception et à leur réalisation

Des outils adaptés ne peuvent être construits qu'à partir de l'analyse des besoins exprimés par les acteurs et par les potentielles victimes. Ce recensement des besoins est facilité par le dialogue constant que le Défenseur des droits mène avec les acteurs tels que les RH, les responsables diversité et égalité, les organisations représentatives et les associations mais également par la mobilisation des indicateurs pertinents. Dans la palette des outils mobilisables, il peut s'agir de dépliants informatifs largement diffusés sur les droits et recours comme de guides plus techniques qui visent à orienter les pratiques et proposer une véritable méthodologie d'action.

Les outils élaborés par le Défenseur des droits

Le Défenseur des droits a élaboré des outils visant à informer et sensibiliser un large public sur les enjeux de la discrimination, les différents critères et situations de discrimination prévus par le droit, les processus de discrimination fondés sur les stéréotypes et les obstacles à la prévention et à la correction des situations de discrimination. Ces supports d'information offrent également l'occasion de décrire les voies de recours qui s'offrent aux victimes et de présenter le rôle du Défenseur et de ses délégués dans le recueil et le traitement des réclamations. L'institution est donc en mesure de fournir aux employeurs publics les vecteurs d'une action pédagogique de sensibilisation adaptée à tous publics.

Parmi les dépliants et brochures édités et diffusés dans la période récente, citons, en sus de l'outil général « *combattre les discriminations* », les outils sur *la grossesse*, sur *l'âge*, et sur *le harcèlement moral discriminatoire* dans l'emploi. Ces brochures d'information sur le cadre juridique protecteur et les voies de recours sont largement diffusées auprès du grand public, des victimes potentielles de discrimination comme des professionnels.

Des fiches ressources sont également mises à disposition sur le site Internet du Défenseur afin que l'ensemble des acteurs puissent mieux appréhender la question des discriminations, le droit en vigueur et les bonnes pratiques identifiées et se mobiliser en faveur du déploiement de l'égalité. Ces fiches aux thématiques très diverses (« *déconstruction des stéréotypes et préjugés* », « *la rédaction des offres d'emploi* »...) sont destinées tantôt à vulgariser ces questions pour le grand public, tantôt à outiller les professionnels. En outre des modules de sensibilisation et de formation à distance sont disponibles sur le site : *Promotion de l'égalité dans l'éducation* ; *Recruter sans discriminer* ; *Vivre la ville sans discrimination*, et permettent également la sensibilisation du grand public.

Enfin, certains sujets donnent lieu, parce qu'ils sont particulièrement novateurs ou parce qu'ils constituent pour les acteurs des points d'achoppement, à l'élaboration de guides pédagogiques pour favoriser la mobilisation des acteurs et le déploiement des bonnes pratiques.

On peut ainsi relever la publication en 2012 du Guide, conçu en partenariat avec la CNIL, *Mesurer pour progresser vers l'égalité des chances* qui permet aux employeurs de bénéficier d'une méthodologie pour diagnostiquer les discriminations et mesurer l'impact des politiques d'égalité en évitant, notamment, tout référentiel ethno-racial ou statistiques ethniques prohibés par la loi. Le *Guide pour une évaluation non discriminante des emplois à prédominance féminine* (mars 2013), fruit d'un groupe de travail ayant associé l'ensemble des acteurs de l'emploi, constitue également une autre publication majeure du Défenseur des droits. En s'attaquant à un angle mort des inégalités de salaires entre femmes et hommes, il montre que les critères pris en compte pour évaluer ces emplois sont bien souvent biaisés, les compétences mobilisées dans les emplois à prédominance féminine étant souvent moins précisées et valorisées. Le Défenseur des droits veut ainsi contribuer à l'effectivité du principe « un salaire égal à travail de valeur égale » qui tient compte de la ségrégation professionnelle dont les femmes sont victimes, mais reste encore trop méconnu des acteurs de l'emploi. **Le diagnostic posé sur les classifications professionnelles du privé impose de se pencher sur les actions de pesée de l'emploi du secteur public.**

Ces guides ont fait l'objet de multiples présentations et ont servi d'appui, avec d'autres outils, aux séances de formation et de sensibilisation réalisées par les services du Défenseur auprès des syndicats, d'employeurs publics et privés, d'associations et de publics étudiant et universitaire (droit et RH).

• L'appui du Défenseur des droits à l'élaboration d'outils

Le Défenseur des droits contribue également à l'élaboration d'outils en lien avec les directions des ressources humaines ou services dédiés des organismes concernés. Afin de soutenir un engagement fort de lutte contre les discriminations dans le secteur public, il peut en effet aider à la réalisation d'outils pédagogiques spécifiques, d'outils opérationnels permettant aux acteurs clés (direction, responsables de ressources humaines, délégués syndicaux, managers) de sécuriser leurs pratiques et leurs relations professionnelles dans le respect du principe de non-discrimination.

Parmi les outils de lutte contre la discrimination récemment réalisés avec l'appui du Défenseur des droits, on peut citer le « **kit RH** » en cours de finalisation. S'engageant comme employeur et comme service public territorial, le **Conseil général de l'Essonne** a en effet sollicité, dans le cadre de la convention signée le 4 octobre 2013 avec le Défenseur des droits, l'appui et l'expertise du Défenseur sur un projet de prévention des discriminations dans la fonction publique territoriale. La cible de ce kit RH, qui s'inscrit pleinement dans le plan de lutte contre les discriminations déployé par la collectivité sur le territoire essonnien, est l'ensemble des agents des ressources humaines du Conseil Général ainsi que d'une centaine de collectivités territoriales du département. Les thèmes abordés reprennent les engagements fixés par la Charte de promotion de l'égalité dans fonction publique et les organisations syndicales sont consultées. Cette mallette contiendra des fiches thématiques sur le respect du principe de non-discrimination et les pistes de promotion de l'égalité dans le cadre des étapes-clefs du recrutement et de la carrière d'un fonctionnaire territorial avec des zooms sur le handicap et l'égalité Femmes/Hommes. Elle donne des pistes concrètes pour réviser l'ensemble des critères et pratiques de sélection, du recrutement jusqu'à l'accès à la formation tout au long de la carrière. La nécessité d'interroger les stéréotypes, l'objectivation des critères de sélection réellement centrés sur les compétences mobilisées dans le poste, la mise en place des procédures transparentes et traçables, la pertinence d'un diagnostic et d'une évaluation des actions menées sont autant de dimensions de la problématique soulignées et illustrées. Cet outil sera diffusé auprès de l'ensemble des agents et collectivités du département de l'Essonne fin 2015 par voie électronique et disponible sur le site Internet pour une première expérimentation avant d'envisager pour 2016 une diffusion papier et son déploiement éventuel dans d'autres départements et régions.

A côté de la panoplie d'outils d'information génériques sur les discriminations, la direction et le personnel d'encadrement peuvent éprouver le besoin de déployer des outils plus particulièrement dédiés à certaines problématiques de discrimination afin de permettre aux agents d'appréhender et de traiter des situations de discrimination dont la prévention ou la correction ne sont pas évidentes. Certains critères de discrimination ont pu longtemps restés ignorés en raison par exemple d'une faible vigilance sur leur impact discriminatoire au sein de l'organisation de travail, le **besoin d'outils autour d'un critère précis de discrimination illustre alors une prise de conscience récente et un engagement inédit mais également le besoin d'expertise et d'appui face aux éventuelles difficultés de la direction et réticences des agents à aborder ce critère de discrimination**. Le Défenseur des droits, par son indépendance, son expertise tirée des saisines et des études et sa capacité à mobiliser les expériences de la société civile, est ainsi particulièrement à même de susciter l'intérêt des acteurs pour des critères et situations spécifiques peu traités, tel que le recrutement, souvent laissé de côté par les politiques de non-discrimination des employeurs publics.

La question du handicap continue de particulièrement mobiliser certains employeurs publics. Au-delà de la question du recrutement notamment en vue de répondre aux obligations liées au quota de 6 % de travailleurs reconnus handicapés, les questions du maintien dans

l'emploi et de l'évolution de carrière font l'objet d'une attention nouvelle que le Défenseur souhaite encourager. Le Défenseur des droits a ainsi présenté le 19 mai 2014 au groupe de travail du **Comité national du Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP)** des réclamations, des décisions et recommandations ainsi que d'autres travaux du Défenseur des droits sur l'emploi des agents publics en situation de handicap. Il a pu indiquer et décrire aux membres de ce groupe de travail chargé de rédiger un **guide pratique sur l'évolution professionnelle des agents publics reconnus handicapés**, les différents types de situation apparaissant à travers les cas traités par la Halde, puis par le Défenseur des droits ou les règlements à l'amiable obtenus par des délégués : harcèlement moral discriminatoire ; refus de promotion ou d'avancement ; abaissement ou refus de prime ; refus de mutation ou d'affectation ; évaluation discriminatoire ; refus d'aménagement du poste de travail en cours de carrière conduisant au non-renouvellement du dernier contrat à durée déterminée ; refus de titularisation au cours de la carrière. La version finalisée sera soumise à la relecture du Défenseur.

Le **Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche** a également créé un groupe de travail sur le reclassement pour inaptitude physique des agents publics de l'enseignement supérieur (professeurs, maîtres de conférences et autres personnels enseignants ou administratifs) avec pour objectif d'élaborer un **guide au sein de l'université sur le reclassement des agents handicapés** qui y sont employés. Le Défenseur des droits a été associé à ces travaux dès les premières réunions pour apporter son expertise. Ce groupe de travail, composé de représentants de la Direction générale des ressources humaines du ministère, de l'association des directeurs des ressources humaines des Universités, de la Mission de lutte contre les discriminations de ce ministère, d'un représentant de la Médiatrice de l'Éducation nationale et de l'enseignement supérieur, ainsi que de représentants syndicaux universitaires, s'est réuni, à plusieurs reprises en 2013 et 2014. L'appui du Défenseur se poursuit dans le cadre de la finalisation du guide.

B. Appui du Défenseur des droits à la formation et à la sensibilisation des agents aux discriminations dans le secteur public

Il faut **distinguer les actions de sensibilisation des véritables formations**. Elles ne sont pas destinées au même public et leurs contenus diffèrent sensiblement car les objectifs ne sont pas identiques.

Une action de sensibilisation tend à s'adresser à une large cible pour toucher potentiellement tous ceux qui ont des droits à protéger dans la fonction publique. Sa durée limitée permet de multiplier les interventions et les outils mobilisés (présentations, brochures, affiches...) sont largement diffusables auprès d'un public peu familiarisé avec ces questions. L'action pourra être générique sur le thème de la lutte contre les discriminations ou thématisée sur un type de discrimination « classique » (handicap, origine, genre, âge...) ou plus « innovant » pour l'emploi public (apparence physique, orientation sexuelle, santé) selon les besoins et le degré de mobilisation de l'entité concernée. Les délégués du Défenseur des droits, les conseillers techniques territoriaux, les chargés de mission du département « promotion » du Défenseur des droits apportent leur expertise pédagogique en illustrant leurs interventions avec des exemples de situations et de préoccupations concrètes et adaptées au niveau et au domaine d'emploi du public. Ils fournissent aussi des supports d'information ou de sensibilisation accessibles pour faire connaître la Charte, les droits, et les voies de recours afin de toucher le plus grand nombre. La sensibilisation peut aussi constituer auprès des acteurs-clés une première étape avant d'entamer un approfondissement de certains points et une véritable formation.

Les actions de formation peuvent aborder les mêmes thèmes mais tendent à s'adresser à un public plus spécifique. Il s'agit en effet non seulement de faire connaître, mais également de faire monter en compétence les acteurs afin qu'ils soient capables de transmettre les informations à d'autres agents, de faire œuvre de sensibilisation voire de formation, et d'intervenir dans l'organisation et l'activité des services, et ainsi susciter dans les processus et l'organisation professionnels les comportements et les procédures non-discriminatoires attendus. Ces acteurs

clés peuvent être des responsables (ou de futurs responsables) d'activité ou d'encadrement ou de ressources humaines, des délégués syndicaux, des intervenants en sensibilisation et formation ou des formateurs eux-mêmes spécialisés. La formation devra développer le respect des droits et la lutte contre les discriminations dans leurs aspects juridiques, sociologiques, organisationnels et procéduraux et sera donc plus exigeante en expertise et compétence pour les intervenants, en outillage ou en ingénierie pédagogique ainsi qu'en durée, nombre et rythme des séquences (éventuels cycles de formation).

Une séance ponctuelle de sensibilisation ne saurait donc tenir lieu de formation pour les acteurs-clés.

• Sensibilisations et formations transversales à la lutte contre les discriminations

Les actions de sensibilisation sont souvent, dans un premier temps au moins, générales : la discrimination et le droit de la non-discrimination sont présentés tous critères confondus, de manière transversale. Les interventions du Défenseur des droits viennent encourager de nouvelles mobilisations et dynamiques antidiscriminatoires. Elles constituent autant d'incitations à agir concrètement, à prolonger et approfondir l'engagement.

Ainsi, Maryvonne Lyazid, alors Adjointe du Défenseur des droits en charge de la lutte contre les discriminations et de la promotion de l'égalité, a contribué le 13 février 2014 au **séminaire de formation des « référents diversité » des ministères sociaux** pour présenter le nouveau cadre d'engagement des employeurs publics en matière de politique de ressources humaines et la manière dont la promotion de la diversité devait s'accompagner, comme le souligne la Charte dans son nouveau titre, d'actions de prévention et de lutte contre les discriminations.

Au-delà de cette intervention directe, les experts du Défenseur des droits sont régulièrement amenés à rencontrer des agents publics pour expliquer les discriminations et le droit de la non-discrimination. La sensibilisation des agents prend alors la forme d'interventions générales sur les stéréotypes qui alimentent les discriminations, sur les situations et processus de discrimination les plus courants dans l'emploi public, sur les obligations juridiques concernant le respect des principes de non-discrimination et d'égalité des chances dans l'emploi, ainsi que sur le rôle du Défenseur et les réclamations reçues et traitées pour le secteur public. Ces interventions sont sollicitées par les employeurs publics ou proposées par le Défenseur des droits à un employeur qui s'engage dans la lutte contre les discriminations et commence à mobiliser son personnel contre les discriminations.

Ainsi, le Défenseur des droits est intervenu dès octobre 2013 dans les sessions de **formation des cadres du ministère de l'Écologie, du Développement durable et de l'Énergie**. Il s'agit alors d'encourager ces cadres à relayer les informations transmises auprès de leurs collaborateurs et à veiller en tant que managers à respecter et faire respecter le principe d'égalité de traitement. **L'objectif est de sensibiliser le personnel encadrant pour qu'à son tour, il devienne acteur et relais de correction et de prévention des discriminations** au sein de son service. En apportant son expérience et son expertise aux initiateurs de ces actions, le Défenseur des droits vise à conforter l'exemplarité des employeurs publics vis-à-vis des agents comme des usagers. Cette exemplarité s'impose à double titre : le respect du principe d'égalité au fondement des services publics et de la fonction publique d'une part, et la crédibilité des politiques publiques de non-discrimination qui visent les employeurs privés d'autre part.

Les collectivités territoriales semblent moins actives que la fonction publique d'État, première mobilisée dans le cadre de la première Charte de 2008, mais **certaines d'entre elles ont été précurseurs** (sans que la visibilité de leurs actions soit toujours assurée) et n'ont pas attendu pour développer des actions anti-discrimination auprès de leurs agents.

Le Défenseur des droits a encouragé, accompagné et valorisé les actions locales telles que la démarche de prévention de discriminations internes initiée depuis 2012 par le **Conseil général du Gard**. Ainsi, le 12 novembre 2013, une opération d'information et de sensibilisation intitulée « une journée différente » était organisée pour l'ensemble des agents. Au programme

de cette journée : deux conférences animées par la conseillère territoriale représentant le Défenseur des droits, un théâtre-forum, des expositions et des stands associant des partenaires associatifs. L'ensemble de l'encadrement, une centaine de personnes, était invité le matin par le directeur général des services à venir s'informer sur la prévention des discriminations dans la vie au travail. Préalablement, les cadres et les responsables d'équipes ont été interrogés, par questionnaire, sur leurs connaissances et leur perception des discriminations dans l'emploi afin d'adapter l'intervention aux besoins. Une sensibilisation plus générale s'adressant à tous les agents était réalisée l'après-midi autour des discriminations. Ces conférences ont été retransmises en direct sur plusieurs sites du département (Le Vigan, Bagnols/Cèze, Alès) pour en assurer la plus large écoute. En complément de cette journée de sensibilisation, une session de travail réunissant les cadres du département des ressources humaines du Conseil général autour de la conseillère territoriale du Défenseur des droits a permis de les initier au droit de la non-discrimination, à partir de cas significatifs et de décisions du Défenseur des droits, et de favoriser leur appropriation du *Guide ressource - Prévenir les discriminations et garantir l'égalité*, mis à disposition par le Défenseur des droits pour progresser dans leurs pratiques.

• Des formations et séances de sensibilisation dédiées à des formes de discrimination spécifique

L'intervention en appui du Défenseur peut également viser un motif de discrimination particulier ; ce qui se justifie lorsque la discrimination fondée sur ce critère est émergente ou particulièrement fréquente au sein du service ou parce qu'elle fait l'objet d'une prise de conscience récente des responsables. Elle vient utilement compléter une présentation générale préalable sur la lutte contre les discriminations et l'action marque alors une étape supplémentaire de l'engagement de l'employeur. La thématique ciblée permet de présenter concrètement le processus discriminatoire, les obstacles et stéréotypes, le traitement et les suites types donnés à une situation de discrimination avérée et de mettre en évidence les instruments d'analyse, les principes d'action, les procédures de correction et de prévention, parfois spécifiques, nécessaires. Ces interventions spécialisées sont autant de « piqûres de rappel » générales sur la lutte contre les discriminations à l'intention notamment de l'encadrement ou des responsables de ressources humaines. Elles sont enfin autant de moments d'échanges « en situation » qui permettent d'inscrire la lutte contre les discriminations dans la réalité de terrain des agents.

Pour exemple, les équipes du Défenseur des droits sont intervenues en octobre 2014 auprès de l'encadrement du **ministère de l'Économie et des Finances** dans une séquence de sensibilisation portant sur les **risques de discrimination au travail en raison de l'état de santé**. Cette séance se justifiait d'autant plus, comme nous l'avons vu, que le baromètre sur la perception des discriminations montrait cette année la forte préoccupation des salariés du public sur le sujet. Les discussions ont confirmé une méconnaissance des difficultés rencontrées par les agents malades, l'autocensure des victimes de discrimination pour motif de santé (« *la santé, c'est du privé...* ») et les préjugés dont restent victimes les travailleurs malades : à l'égard du VIH par méconnaissance des véritables risques de transmission ; à l'égard des troubles psychiques qui suscitent la peur et le rejet ; sur la productivité ou l'employabilité d'une personne malade ; sur les aménagements de poste considérés comme des privilèges ; sur l'effet de l'absentéisme sur l'organisation du travail...). Sur ce sujet, comme sur d'autres, les agents publics ne se distinguent guère des salariés du privé.

Dans le sillage du volet consacré à l'orientation sexuelle et à l'identité de genre du Baromètre DDD/OIT de 2012 qui indiquait qu'un travailleur sur deux estime que le fait de révéler son homosexualité à ses collègues les mettrait mal à l'aise, le Défenseur a mis en place un groupe de travail sur l'homophobie dans l'emploi, clos en 2013. Dans ce cadre, ont été organisés en 2013, après une première enquête auprès des grandes entreprises en 2012, une enquête auprès des correspondants de la Charte pour l'égalité dans la fonction publique et des auditions auprès des syndicats afin de connaître le degré de mobilisation sur le sujet au sein de la fonction publique d'État. Le diagnostic montrait que les actions de prévention des discriminations à l'égard des personnes lesbiennes, gays, bisexuelles et trans (LGBT) restaient très rares : au nom

de la vie privée, l'invisibilité contrainte des personnels LGBT n'est pas questionnée et les critères de l'orientation sexuelle et de l'identité de genre constituent des critères peu pris en compte y compris par les acteurs mobilisés sur la lutte contre les discriminations. Le Défenseur des droits a donc contribué à la mobilisation des employeurs et des partenaires sociaux en élaborant, dans le cadre du groupe de travail dédié, plusieurs outils visant à informer et sensibiliser les acteurs et l'environnement de travail sur leur responsabilité et leur rôle en matière de **prévention de l'homophobie et de la transphobie** : une plaquette d'information « *L'homophobie au travail. Prévenir, Agir, Réagir* » et trois fiches ressources qui visent à assurer la diffusion des bonnes pratiques favorisant un climat égalitaire pour les salariés et agents LGBT (*L'homophobie au travail*, les *bonnes pratiques* à mettre en place et *L'accompagnement des salariés trans*).

Ces outils disponibles depuis 2013 ont fait l'objet d'une intense campagne de valorisation auprès des employeurs comme des partenaires sociaux durant l'année 2014 et ont amené les employeurs publics à solliciter le Défenseur pour des interventions et actions sur le sujet. Le Défenseur a ainsi été invité à apporter son expertise et soutenir la nouvelle dynamique des **ministères chargés des affaires sociales** pour qui la lutte contre l'homophobie constitue l'un des principaux chantiers de 2015. A ce titre, était organisé sur ce thème le 16 décembre 2014 le quatrième séminaire national des référents diversité qui sont chargés, sur leur propre lieu d'exercice, en administration centrale et dans les services déconcentrés, non seulement de relayer la politique diversité définie au niveau de l'administration centrale (label diversité obtenu en juillet 2012), mais aussi de former leurs propres agents à la lutte contre les discriminations et les stéréotypes. Le Défenseur des droits a activement contribué à ce séminaire sur la prise en compte des droits des personnes LGBT dans la fonction publique d'État et apporte son expertise au plan d'actions dédié en cours d'élaboration au ministère.

La sensibilisation peut également viser une forme de discrimination spécifique telle que le harcèlement. Un tel parti pris peut être pertinent quand la problématique en question semble récurrente dans l'établissement ou l'administration concernée ou s'il s'agit de former les acteurs idoines pour qu'ils soient en mesure d'identifier, de révéler et de sanctionner le cas échéant les comportements discriminatoires. Le Défenseur des droits a ainsi réalisé une action de formation le 5 mars 2014, à l'attention des **inspecteurs généraux de l'administration de l'éducation nationale et de la recherche sur le harcèlement moral** lié à un critère de discrimination dans l'emploi public et le rôle du DDD en la matière.

La sensibilisation aux discriminations de tous les agents et la formation des encadrants, des responsables de ressources humaines et des partenaires sociaux doit être systématisée. **Concernant les acteurs-clés, la formation devrait être rendue obligatoire** – pour ne pas toucher les seuls agents volontaires déjà convaincus. La lutte contre les discriminations et la promotion de l'égalité ne saurait en effet constituer un supplément d'âme pour le fonctionnaire, mais relèvent bien des valeurs constitutives du service public et de la fonction publique. La participation des agents aux cycles de séances est indispensable pour qu'ils s'approprient véritablement le sujet et que les modifications de comportement et les actions correctives de processus se concrétisent sur le terrain. **Les actions de sensibilisation et de formation ne seront efficaces que si elles s'inscrivent dans un véritable plan d'action contre les discriminations, global et cohérent.** Ce plan doit s'appuyer sur une analyse de risques et un diagnostic, fixer un calendrier et des objectifs et associer les acteurs syndicaux. A l'inverse, des actions de sensibilisation ponctuelles et non reliées à un engagement pérenne et à une révision des procédures et pratiques auront, au final, un impact extrêmement limité pour la promotion de l'égalité.

C. Intégration de la lutte contre les discriminations dans la formation des futurs agents et fonctionnaires

Afin d'ancrer véritablement la lutte contre les discriminations et la promotion de l'égalité comme un principe déontologique incontournable de la fonction publique et comme un engagement fort des ressources humaines, il est apparu **nécessaire d'intervenir dès la formation initiale des agents et de poursuivre cette sensibilisation tout au long de la carrière dans le cadre de la formation continue.**

Il est indispensable en effet que les futurs fonctionnaires soient sensibilisés, dès leur formation, à la lutte contre les discriminations. Les écoles de formation des fonctionnaires de catégorie A et de hauts fonctionnaires, encadrants potentiels, sont donc des lieux privilégiés pour les interventions ponctuelles du Défenseur des droits ou de ses représentants sur les discriminations dans la fonction publique.

L'institution est ainsi régulièrement sollicitée par **l'École nationale d'administration (ENA)** pour l'organisation de conférences s'adressant aux élèves des promotions ou aux fonctionnaires stagiaires sur les compétences et le rôle du Défenseur notamment dans la prévention et le traitement des plaintes pour discrimination dans le secteur public. La conférence peut être plus ciblée sur la promotion de l'égalité et un thème spécifique de discrimination à l'instar de l'intervention du 10 mars 2014 à Strasbourg de l'adjointe Maryvonne Lyazid intitulée « Égalité homme-femme dans la fonction publique : c'est pour quand ? ».

Mais au-delà des interventions ponctuelles qui peuvent faire naître une sensibilité, une vigilance, un intérêt pour la question des discriminations, il est nécessaire de donner une forme systématique et pédagogiquement organisée à ces actions pour la voir intégrer de manière durable les conceptions et les comportements des fonctionnaires. C'est dans cette perspective que le Défenseur des droits a souhaité renforcer son action de formation et se mobilise auprès de ses partenaires publics notamment ceux avec lesquels il a noué des conventions.

• Intégrer les actions de sensibilisation dans les cycles et établissements de formation du secteur public

Les centres de formation constituent en effet des lieux particulièrement pertinents pour déployer des séances de sensibilisation et même des séquences de formations destinées aux fonctionnaires nouvellement recrutés. Ainsi à **l'Institut régional d'administration (IRA)** de Bastia, chaque nouvelle promotion (environ 150 étudiants) de futurs cadres A de l'administration centrale et territoriale de l'État, suit une séance théorique en septembre sur le thème « Agir contre les discriminations dans la fonction publique » (la dernière s'est tenue le 25 septembre 2014) et en juin deux séances plus pratiques portant sur des cas de discrimination dans la fonction publique tirés des décisions du Défenseur des droits (harcèlement moral discriminatoire, recrutement ou déroulement de carrière et handicap, discriminations liées aux activités syndicales).

Le Défenseur des droits a également multiplié les partenariats de formation avec des établissements relevant du **Réseau des écoles du service public (RESP)**. Ce cadre permet au Défenseur des droits de mieux faire connaître l'institution et ses domaines de compétences ainsi que la dimension exemplaire que revêt dans l'administration la lutte contre les discriminations au sein d'un nombre élevé d'écoles du service public. En 2014, les interventions dans les écoles du réseau se sont focalisées sur la prévention des discriminations dans l'emploi et le rôle du Défenseur des droits dans le recueil des recours et leur traitement.

De même, pour la première fois en 2014, des agents du Défenseur des droits ont été mobilisés dans les différentes **écoles nationales de police** (Roubaix, Saint-Malo, Oissel, Périgueux, Nîmes, Sens) en vue de dispenser dans le cadre d'un module de 2 h une formation à 1.000 futurs gardiens de la paix sur les questions relatives aux discriminations, à la déontologie de la sécurité et à la relation police-population. Cette action est reconduite en 2015.

Autre exemple, la promotion 2013/2014 des **étudiants futurs enseignants en mastère des Écoles supérieures de professorat et d'éducation (ESPE) de l'Université de Lorraine** a suivi dans le cadre de son programme de formation un module sur les discriminations au travail de 2 h 30, monté par le délégué territorial du Défenseur des droits de Nancy avec l'appui du siège. Après avoir présenté le Défenseur et ses compétences, la situation de discrimination a été analysée et débattue selon trois « points de vue », celui de l'auteur de la discrimination, celui de la victime et celui du témoin, et dans divers lieux (dans la classe, l'établissement ou à l'extérieur) en mettant en regard la conduite à tenir et les collégialités à susciter avec les collègues, l'administration, les parents. Ces interventions réalisées en 2013-2014 sont reprises pour la promotion 2014-2015.

Au-delà de la formation initiale, il faut également intervenir dans le cadre des formations continues des agents afin que tous puissent recevoir les connaissances et exercer la vigilance indispensable. Dans le secteur hospitalier, qui accuse un certain retard dans la lutte contre les discriminations, les relations entretenues avec **l'association nationale pour la formation permanente du personnel hospitalier (ANFPPH)** ont permis au Défenseur des droits d'apporter son concours sur la lutte contre la discrimination au motif du handicap dans le secteur public. En Corse, quatre journées de travail ont été organisées en mai 2014 et en septembre 2014 avec le concours du Défenseur sur le thème « Pour une meilleure qualité de vie au travail dans la fonction publique - l'égalité de traitement à l'égard des personnes handicapées ». Cette thématique « fonction publique et handicap » a également été abordée lors d'une journée dédiée de novembre 2014 par l'ANFPPH Lorraine. Le DDD intervient alors sur le cadre théorique et général de la lutte contre ce type de discrimination et sur ses conséquences en matière d'aménagement du poste de travail des agents publics.

• Former les formateurs : appui à l'élaboration d'une stratégie de formation dans la fonction publique

Au-delà du concours ponctuel à une action de sensibilisation ou de formation sur la prévention et la correction des discriminations dans des établissements de formation des fonctionnaires, le Défenseur des droits souhaite contribuer à mettre en place et développer un véritable programme de formation qui permette l'appropriation durable par les agents publics des fondamentaux de la lutte contre les discriminations : analyse des stéréotypes, notions juridiques, caractérisation des actes et processus de discrimination, présentation des voies de recours, correction des effets et réparation des préjudices, mesures de prévention. Une telle démarche implique une formation solide pour les formateurs, le Défenseur des droits ne pouvant se multiplier à l'infini et l'objectif étant de voir la lutte contre les discriminations intégrer le corpus pédagogique commun des futurs agents et fonctionnaires. Il apparaît également que la sensibilisation sur les discriminations est sans doute plus efficace quand elle est réalisée par des formateurs professionnels issus de l'école ou du corps concerné : d'injonction extérieure, elle intègre le corpus de la formation professionnelle de base et tient ainsi mieux compte des réalités du métier. Cela exige évidemment l'engagement conjoint et pérenne de l'employeur public ou de l'école concernée et une concertation pour mettre au point la formation de ces formateurs souvent peu familiers des questions de discrimination.

Cette démarche est amorcée dans le cadre du projet de module de sensibilisation destiné aux nouveaux agents de la fonction publique ainsi que dans la convention avec l'École supérieure de l'Éducation nationale signée en décembre 2014.

Le module de sensibilisation à la lutte contre les discriminations pour les nouveaux agents de la fonction publique

Depuis avril 2013, le Défenseur des droits contribue aux travaux co-pilotés par la DGAFP et la Délégation interministérielle à la lutte contre le racisme et l'antisémitisme (DILCRA) dans le cadre du **comité pédagogique chargé de l'élaboration d'un module de sensibilisation à la lutte contre les discriminations de tous les nouveaux agents de la fonction publique d'État.**

Ce module de sensibilisation vise à constituer un creuset commun de prise de conscience et de connaissances, symbolique de l'unité et de l'exemplarité de l'État dans le domaine. Pour le Défenseur des droits, ce projet devait intégrer dans son champ d'intervention les problématiques liées à l'ensemble des discriminations ainsi qu'à la promotion de l'égalité, tout en conservant l'approfondissement initialement prévu sur les discriminations liées à l'origine et aux convictions religieuses, sans hiérarchiser les critères.

Le projet prévoit de former près de 25.000 nouveaux agents de l'État en 2015. Compte-tenu du volume d'agents à former chaque année, **l'offre de formation s'adresse aux formateurs qui seront chargés ensuite de sensibiliser en cascade les nouveaux agents de l'État.** Pour outiller cette formation, des documents supports doivent être élaborés.

Le Défenseur des droits a apporté aide et outils à la réalisation de la mallette pédagogique destinée aux formateurs et élaborée par le prestataire Altidem. Elle reprend notamment, sous forme d'un conducteur pédagogique, les apports théoriques et les apprentissages pratiques de la formation. L'institution a en particulier contribué aux définitions, au mémo juridique et au référentiel des textes internationaux, européens, constitutionnels et législatifs fondateurs des principes de non-discrimination, avec commentaires et mises en évidence des points saillants. Il a été souligné l'importance de ne pas surcharger d'informations les formateurs et de ne pas noyer les éléments fondamentaux avec des détails et précisions surabondants, afin **d'obtenir un document de référence accessible et simple d'utilisation.**

Les formateurs doivent, aux termes de leur formation, être à même d'utiliser la mallette pédagogique ; de suivre et de présenter le conducteur pédagogique séquence par séquence ; d'expliquer aux stagiaires les notions qu'ils doivent acquérir sur la diversité et les discriminations ; de susciter la prise de conscience critique des stéréotypes, préjugés et représentations ; de présenter et d'animer les études de cas ; éventuellement, d'intervenir comme animateurs de forum sur les bonnes pratiques.

La formation faisait l'objet à l'automne-hiver 2014 d'une expérimentation pilotée par l'IRA de Nantes et évaluée afin de construire le module et les documents les plus adaptés aux besoins et aux difficultés rencontrées sur le terrain. Après la formation d'une première vague de formateurs volontaires ou désignés notamment issus des écoles du RESP et des Écoles supérieures du professorat et de l'éducation, la généralisation des formations de formateurs doit avoir lieu courant 2015.

Au-delà, le Défenseur des droits souligne l'importance de viser également les fonctions publiques territoriale et hospitalière, également impliquées, faut-il le rappeler, dans la Charte de promotion de l'égalité. Il faudra aussi à terme intégrer des modules de ce type dans l'ensemble des formations continues des fonctionnaires pour un impact réel sur l'ensemble des fonctions publiques.

La convention avec l'École Supérieure de l'Éducation Nationale

Le Défenseur des droits a signé le 2 décembre 2014 avec **l'École Supérieure de l'Éducation Nationale (ESEN)** un partenariat sous la forme d'une convention qui vise en particulier à sensibiliser et former les personnels d'encadrement de l'Éducation nationale aux thématiques de la prévention des discriminations et de la promotion des droits et de l'égalité.

Ce partenariat s'inscrit dans le cadre de **la loi d'orientation et de programmation pour la refondation de l'école de la République, votée le 8 juillet 2013**, qui fait figurer la sensibilisation à l'égalité entre les femmes et les hommes, la lutte contre les discriminations ainsi que la prévention du harcèlement moral au sein des établissements scolaires au nombre des compétences que doivent acquérir les personnels de l'éducation et qui prescrit dès lors la sensibilisation et la formation des personnels d'encadrement de l'Éducation nationale aux thématiques de la prévention des discriminations et de la promotion des droits et de l'égalité, afin d'accompagner l'institution scolaire dans son action de prévention des discriminations et de promotion de l'égalité.

L'ESEN, rattachée à la direction générale des ressources humaines des ministères de l'Éducation nationale et de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, a pour mission de concevoir, d'animer et de mettre en œuvre la formation des cadres administratifs et pédagogiques de l'éducation nationale tout au long de la carrière. Elle intervient aux trois niveaux de la formation initiale, après concours de recrutement des personnels de direction des collèges et lycées, des inspecteurs des premier et second degrés et des conseillers d'administration scolaire et universitaire, au niveau de la formation d'adaptation à l'emploi pour les cadres accédant à de nouvelles fonctions et au niveau de la formation continue avec pour mission de favoriser l'adaptation des compétences de l'ensemble des cadres aux évolutions des enjeux éducatifs.

Dans le cadre de ce partenariat qui sera mis en œuvre en 2015, l'ESEN et le Défenseur des droits entendent établir une **stratégie d'intégration de modules de formation sur le droit de la non-discrimination et la promotion de l'égalité dans les cycles de formation initiale et continue habituellement organisés par l'ESEN**. Former le plus grand nombre de maillons de la chaîne d'encadrement doit permettre d'installer et de pérenniser l'action de prévention des discriminations et la promotion des droits et de l'égalité. Il s'agit là d'un levier important pour mobiliser durablement l'Éducation nationale, avec un important coefficient multiplicateur.

L'appartenance de l'ESEN au RESP (réseau des écoles de service public) permet d'envisager des partenariats avec d'autres écoles de la fonction publique et de développer des actions conjointes de formation pour les personnels encadrant appartenant à d'autres ministères ou à d'autres fonctions publiques, en particulier la fonction publique territoriale.

2015

Le 17 décembre 2013, la ministre de la Décentralisation et de la Fonction publique et le Défenseur des droits signaient la Charte pour la promotion de l'égalité et la lutte contre les discriminations dans la fonction publique, nouvelle étape renforçant la Charte signée en 2008. Résultat d'un dialogue constructif entre les organisations syndicales et les employeurs publics des trois versants de la fonction publique (État, territoriale et hospitalière), cette charte traduit la volonté d'exemplarité des employeurs publics, qui s'engagent à mettre en œuvre et à renforcer leur politique d'égalité et de lutte contre les discriminations.

Ainsi que le prévoyait cet engagement, les signataires ont présenté, le 6 juillet 2015, un premier bilan « à deux voix » – celle de la Direction générale de l'administration et de la fonction publique, d'une part, et celle du Défenseur des droits, d'autre part – dans le cadre de la formation « Egalité, mobilité, parcours professionnels » du Conseil commun de la fonction publique. Ce document présente les avancées connues dans la mise en œuvre de la Charte, notamment au travers d'une quarantaine d'initiatives dans la fonction publique. Puis, le Défenseur des droits dresse le bilan 2014 du déploiement de la Charte à partir de réclamations d'agents publics instruites par ses services, des études sur les discriminations ressenties dans la fonction publique et des projets de lutte contre les discriminations réalisés notamment avec certaines administrations.

RAPPORT ANNUEL

La collection Rapport annuel rassemble les rapports publiés par la DGAFP. Le Rapport annuel sur l'état de la fonction publique présente, dans la partie « *Politiques et pratiques de ressources humaines* », les grands axes de gestion des ressources humaines et, dans la partie statistiques « *Faits et chiffres* », un bilan social de la fonction publique. Cette collection propose également le Rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, dont la première édition est parue en 2014. Sont issues de ces rapports des brochures telles que « *Chiffres-clés* » et « *Tableau de synthèse* ».

OUTILS DE LA GRH

Destinée en priorité aux gestionnaires des ressources humaines, cette collection regroupe de nombreux outils d'aide au pilotage utilisés au quotidien par les services RH comme le Répertoire interministériel des métiers de l'État (RIME). Les fiches thématiques « *10 pratiques en matière de...* » qui valorisent les initiatives de GRH des employeurs, dont la première édition est parue en 2015, en font également partie.

REPÈRES DGAFP

Cette collection regroupe tous les documents, à usage interne ou externe, qui présentent et visent à faire connaître la DGAFP et ses missions.

LES ESSENTIELS

Cette collection – destinée à un large public – rassemble sous forme de fiches ou de livrets pédagogiques, les informations concernant le recrutement, les concours, les carrières, la formation et, au sens larges, tous les aspects du parcours professionnel des agents de la fonction publique.

STATISTIQUES ET RECHERCHE SUR LA FP

Cette collection est déclinée en quatre sous-collections, destinées aux décideurs, gestionnaires, statisticiens et chercheurs : « *Stats rapides* » présente des indicateurs et premiers résultats d'enquêtes et d'études statistiques en quelques pages ; « *Documents et méthodes* » propose des points d'étape sur des travaux de recherche et de méthodologie ; « *Études, recherche et débats* » présente des analyses approfondies, aussi bien quantitatives que qualitatives.

POLITIQUES D'EMPLOI PUBLIC

Les publications regroupées au sein de cette collection traitent tous les thèmes rattachés à la gestion prévisionnelle des ressources humaines. Elle propose également les protocoles d'accord issus des négociations avec les organisations syndicales représentatives de la fonction publique.