

I.] Rédaction d'une note

Ministère X
Bureau des ressources humaines

À X, le 20 février 2018

Note d'attention de Monsieur le Directeur

Objet: La prévention des discriminations à l'embauche
dans la Fonction Publique

L'égal accès aux emplois publics en fonction du mérite et du talent est un droit constitutionnel et un des fondements de la Fonction Publique.

Pour autant, en dépit de cette garantie, la fonction publique ne protège pas ^{complètement} des discriminations et notamment celle liée à l'embauche. Conscient de ce constat, une réunion interministérielle s'est tenue à l'initiative des ministres du Travail, de la ville, de la jeunesse et des sports et une mission a été créée chargée d'élaborer une stratégie pour améliorer l'égalité réelle au

N°
2.13.

au sein des Administrations publiques et notamment lors du recrutement -

L'objet de cette note est de présenter le cadre réglementaire de la lutte contre les discriminations lors de l'intégration dans la fonction publique et d'en faire le bilan (I) - Puis, les différents dispositifs proposés pour favoriser l'égalité réelle lors de l'embauche seront exposés (II) -

I] Le cadre général de la lutte contre les discriminations à l'embauche -
Le grand principe d'égalité insuffisant pour parvenir à l'égalité réelle

Le statut général de la fonction publique garantit l'égalité d'accès à la fonction à travers le mode principal du concours - Quelques dispositifs existent toutefois pour intégrer la fonction publique hors concours mais ils ne sont pas suffisants pour garantir l'absence de discrimination -

(A) Les principes constitutionnels garantissent par le statut
L'égalité d'accès à la fonction publique par seule condition de mérite et de talent est visée dans la Constitution -

Le concours est donc une conséquence de cette garantie et constitue la voie de recrutement de droit commun - Les règles spécifiques de conditions d'émersion ainsi que celle du recrutement sont véritablement délimitées par le statut général et par chaque statut particulier - Tout au long du processus de recrutement par concours, le candidat a la garantie d'une transparence et d'une égalité de traitement -

La loi prévoit des exceptions au principe ^{de droit} commun du concours - Traditionnellement des emplois réservés exonèrent les

candidats au concours = il s'agit des emplois réservés aux anciens militaires essentiellement et pour les candidats qui ont une reconnaissance de qualité de personne handicapée -

Pour ailleurs, le statut prévoit la possibilité pour les Administrations publiques d'embaucher directement des contractuels mais il précise que les employeurs ont l'obligation de respecter le principe de non discrimination -

En effet, le principe est un corollaire du droit d'égal accès à la fonction publique et est clairement explicité dans le statut de 1983 -

Pourtant, cela n'exonère pas la fonction publique d'absence totale de discrimination - L'égalité réelle à l'embauche n'est pas effective -

(B) La difficulté de l'égalité réelle lors des recrutements

La réunion interministérielle de mars 2015 met en avant la difficulté pour l'employeur public à mesurer et identifier les pratiques discriminatoires - Pourtant elles existent puisque les études font apparaître la présence de biais de sélection lors des entretiens avec le jury -

Pour ailleurs certaines règles relatives au recrutement (épaves écrites du concours, thématiques ...) dans la fonction publique accentuent le biais de sélection et favorisent implicitement et ne favorise pas la mixité sociale à l'intérieur de la fonction publique -

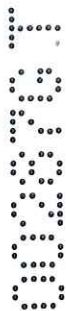
Ainsi, il existe une forme de reproduction sociale qui prive certains citoyens de la possibilité réelle de l'accès à la fonction publique -

ne rien
écrire
dans

la
partie
barrée

N°

4.13.

Concours/ examen professionnel : Concours des IRAType (externe, interne, 3ème) : 3ème concoursEpreuve/ sous-épreuve : composition sujet ordre général Option : _____
(Préciser s'il y a lieu le sujet choisi)Numérotez chaque page
(dans le cadre en bas de la
page) et placez les feuilles
intercalaires dans le bon sens.

Note :
20

Nombre
d'intercalaires :

Ensusants de cela, les autorités publiques ont mis en place depuis le début des années deux différents dispositifs qui favorisent certaines publics. Avec la nouvelle mission interministérielle, d'autres mesures sont initiées -

II) Les mesures qui ambitionnent une égalité réelle

Il existe plusieurs dispositifs qui favorisent la non discrimination à l'embauche et qui peuvent être mis en place au sein du ministère et des services déconcentrés -

(A) Les dispositifs favorisant une plus grande mixité sociale

Pour permettre une plus grande mixité sociale au sein de la fonction publique, certaines catégories de citoyens peuvent bénéficier de dispositifs d'accès à la fonction publique :

- Le PACTE (Parcours d'accès aux carrières de la Fonction publique d'état, Territoriale et hospitalière) est un dispositif qui existe depuis 2005 et qui permet à des jeunes de moins de 26 ans sans qualification d'être titularisés en catégorie C après une période de contrat de droit public de 12 à 24 mois et une aptitude professionnelle -

- le développement de l'apprentissage dans la fonction publique permet aux administrations d'embaucher en

N°
5.13.

CDI un jeune de moins de 26 ans (il peut aller jusqu'à 30 ans selon les régions de manière expérimental) qui suit une formation professionnalisante après d'une période de formation d'apprentissage. Leur jeune apprenti doit avoir un maître d'apprentissage et est rémunéré en pourcentage du SMIC avec une majoration selon le diplôme préparé. La fonction publique prévoit la montée en charge du dispositif.

- le 3^{ème} concours permet à des personnes ayant une expérience dans le secteur privé ou associatif (ou mandat local) d'intégrer la fonction publique par le biais d'un concours spécifique. La période d'apprentissage peut être prise en compte dans le calcul des années d'expérience. Cette nouvelle voie d'accès permet de développer les parcours des candidats.

- Enfin le dispositif de CPI (classe préparatoire intégrée) des écoles de la fonction publique permet à un public "défavorisé" (demandeur d'emploi, habitant de quartier prioritaires...) de bénéficier d'un accompagnement spécifique pour les préparations aux concours de catégorie A et B de la fonction publique. Le dispositif existe depuis 2005 mais est renforcé dernièrement avec l'ouverture de places.

Pour permettre de faciliter la préparation aux concours, les autorités publiques ont mis en place l'allocation de diversité qui est soumise à un critère de revenu mais aussi de mérite. Les candidats CPI

en bénéficiant ainsi que d'autres qui suivent une formation au sein des IPAB ou des GPAB - également les demandeurs d'emploi peuvent en bénéficier -

Ces différents dispositifs sont proposés afin d'élargir le public d'élus et parfaire la mixité sociale au sein de la fonction publique - Parallèlement de outils internes ont été développés -

(B) Des outils internes pour favoriser l'égalité réelle

La formation de jurys apparaît nécessaire pour lutter contre les discriminations à l'embauche. Il est proposé la participation de personnes extérieures à la fonction publique pour faciliter aux Biais de sélection et ainsi ouvrir l'état d'esprit du jury - Par ailleurs, la mise en place d'indicateurs de suivi des discriminations au sein des ministères et des préfectures (embauche de personnes handicapées, achèvement de résidence des agents, suivi du nombre de plaintes), ainsi que des campagnes régulières de ~~test~~ ^{sondage} de ~~test~~ ^{sondage} des mesures pérennisées par l'organisme AFNOR - Cela peut être à la labellisation ^{AFNOR} ~~divers~~, facteur de non discrimination - Enfin, il apparaît essentiel de favoriser la communication sur les différents dispositifs de recrutement existant - Une communication interministérielle qui peut s'effectuer lors d'une réunion, mais également la communication externe ^{ou} relayée auprès des services concernés (universités, Pôle emploi...)

La lutte contre la discrimination à l'embauche dans la Fonction publique est une garantie essentielle et statutaire. Mais pour que la mixité sociale soit réelle, il apparaît nécessaire de favoriser les différents dispositifs existants et de mesurer régulièrement l'impact de ces derniers et des modalités de recrutement -

La mise en place d'indicateurs pertinents et de leur suivi apparaît essentiel tout comme l'obtention du label diversité gage de la non discrimination -

Le cadre légal doit aider à cette concrétisation mais la formation des agents et des jurys apparaît tout autant essentiel -