

Concours/ examen professionnel : concours des IRA

Type (externe, interne, 3ème) : Note de Synthèse

Epreuve/ sous-épreuve : _____ 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 : 1

Note : à l'attention du Directeur des Ressources Humaines.

Prévention des discriminations à l'embauche.

Il existe au sein de la fonction publique (trois versants confondus) comme dans le secteur privé des situations de discrimination à l'embauche, au recrutement, que ce soit sur des facteurs ethniques, religieux, handicap, ...

L'Etat a depuis quelques années pris pleinement conscience de ce problème et a souhaité y palier par la mise en place de plusieurs dispositifs et à long terme pouvoir remédier à ce problème.

En effet, les discriminations sont incompatibles avec les grands principes fondamentaux des services publics (neutralité, continuité et égalité). L'égalité doit apparaître dans le traitement des usagers mais également dans l'égal accès aux citoyens aux emplois de la fonction publique.

Ce principe est également inscrit dans la Constitution de 1958.

En première partie, nous exposerons les dispositifs existants qui sont à développer et à valoriser et ensuite en seconde partie les moyens alloués à l'efficacité de ces dispositifs.

N°

1./8

I. Les actions et dispositifs mis en place.

1. Concernant les concours.

Les concours demeurent le mode de recrutement principal et privilégié de la fonction publique. Le concours doit garantir l'égal accès à tous citoyens ayant les conditions requises pour le présenter. Le concours doit valoriser les savoirs. Néanmoins il apparaît que des potentiels candidats se trouveraient discriminés car moins favorablement préparés.

Afin d'assurer une mixité sociale dans les candidats, divers dispositifs ont été mis en place.

Tout d'abord l'ouverture d'un nouveau mode d'accès aux concours :

Le troisième concours ou troisième voie. Cela permet d'avoir des origines socio-professionnelles diversifiées, de valoriser les acquis professionnels du secteur privé, donc de diversifier le recrutement.

Les conditions requises pour les candidats sont variables d'un concours à l'autre notamment sur l'expérience professionnelle, ou la durée de mandat d'élu.

Ensuite l'ouverture des classes Préparatoires intégrées (CPI).

Créées en 2005, valorisées en 2009, elles permettent de préparer des concours de catégorie A ou B par la voie du concours externe ou troisième concours dans une école du REMP (Réseau d'école de Service Public).

Les potentiels candidats à la CPI doivent remplir des conditions de ressources, avoir ou être domicilié avec une scolarité en zone sensible et défavorisée. Le dispositif de la CPI permet aux candidats de préparer les concours dans les meilleures conditions en bénéficiant d'un tuteur, d'une éventuelle aide financière. Chaque école doit accueillir un effectif d'au moins 30% des postes

offerts aux concours.

2. L'apprentissage dans la fonction publique.

Le développement de ce mode de recrutement permet au bénéficiaire d'acquies une expérience professionnelle. Il s'agit d'un recrutement sous contrat de droit privé. Au terme de ce contrat, l'apprenti peut concourir aux concours en fonction du diplôme préparé que ce soit en externe ou troisième concours car la durée de l'apprentissage est prise en compte. L'apprenti doit suivre une formation diplômante au centre de formation d'apprentis (CFA).

Ce dispositif s'adresse aux personnes de 16 à 25 ans n'ayant pas de diplôme et souhaitant se familiariser avec les métiers de la fonction publique. Pour l'administration employeur, le contrat d'apprentissage est bénéfique sur le fait de l'allègement de charges salariales et l'exonération de la taxe d'apprentissage. Le contrat est limité de un à trois ans et le nombre d'apprentis pouvant être suivis par un maître d'apprentissage est de deux (un trois en cas exceptionnel).

3. Le contrat PACTE

Le contrat PACTE (Parcours d'Accès aux Carrières de la fonction publique territoriale et d'état) est un contrat de droit public visant à favoriser l'insertion ou la ré-insertion professionnelle des jeunes sans ou avec peu de qualification par l'acquisition d'une expérience professionnelle et d'une qualification en rapport avec l'emploi occupé.

A l'issue de ce contrat, la personne avocation à être titularisée dans le corps des agents de catégorie C.

Les bénéficiaires potentiels doivent avoir entre 16 et 25 ans,

sans diplômes ou diplôme inférieur à la fin du second cycle, sans qualification professionnelle.

Le contrat est conclu pour une durée minimum de 12 mois et une durée maximum de 2 ans.

Le titulaire d'un contrat PACTE est un agent contractuel de droit public et il est régi par les mêmes dispositions.

Le contrat PACTE est bénéfique pour l'administration employeur car elle peut former un agent qui a vocation d'être titularisé donc cela peut représenter un investissement à moyen ou long terme et de plus elle bénéficie de l'exonération des cotisations sociales.

Ces trois dispositifs permettent réellement de diversifier le recrutement car les publics visés ne sont pas ceux préparant le plus les concours administratifs.

II. Les moyens alloués aux dispositifs afin de promouvoir la diversité.

1. Pour les bénéficiaires des dispositifs.

a. L'allocation diversité (AD).

En référence à la circulaire de la mise en œuvre des allocations pour la diversité dans la fonction publique, il s'agit d'une aide financière. Les personnes peuvent prétendre à cette aide sont les personnes éligibles sous conditions de ressources (citées dans la circulaire référencée) préparant des concours de catégorie A et B. Sont principalement concernés les candidats aux CPI (à l'exclusion de la CPI gendarmes) qui en seront prioritaires. L'administration a charge de prioriser les demandes suivant certains critères comme le mérite, la motivation.

ne rien
écrire
dans

la
partie
barrée

N°

4/8.

Concours/ examen professionnel : concours des IRA

Type (externe, interne, 3ème) : Note de synthèse

Epreuve/ sous-épreuve : _____ 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 :

Le plafond de ressources exigé est identique à celui fixé pour l'attribution de bourse sur critères sociaux.

Cette aide est réservée aux préparations ou formations de un an maximum pour présenter les concours.

Cette allocation, sous certaines conditions, peut être cumulée avec d'autres aides telles que les facilités d'hébergement dans les écoles du RESP, RSA, ...

Cette allocation est bénéfique afin de lever certains freins financiers à la présentation des concours donc allié avec dispositif de CPI amène de la diversité dans les recrutements.

b. Trois mesures principales d'action.

Trois mesures d'action ont été édictées par le gouvernement afin de mettre en place un réel plan contre les discriminations.

Tout d'abord, une lutte contre les discriminations à l'embauche avec des nouvelles méthodes de recrutement, testing dans les administrations.

Ensuite la mise en place d'une voie de recours collective spécifique aux discriminations "action de groupe", et cela concerne les trois versants de la fonction publique ainsi que le secteur privé.

N°
5./3

2. Par les administrations employeurs.

Avoir une politique de lutte contre les discriminations est favorablement accueillie par les usagers et reflète une amélioration du service public.

a. Le label diversité.

Créé en 2008, il a pour objectif de promouvoir la diversité dans le secteur privé et associatif ainsi que dans la fonction publique. Il est délivré par AFNOR Certification qui fait connaître et reconnaître les modes de recrutement et leurs diversité. Pour l'obtenir l'administration candidate doit répondre à un cahier des charges précis. Ce label est cumulable avec un autre label : Diversité et Égalité Professionnelle.

Outre le fait d'obtenir le label, la démarche permet de rectifier ou améliorer le processus de recrutement et la politique de ressources humaines menée plus globalement.

Cela peut parfois aussi permettre de mettre en évidence des discriminations dans le traitement des usagers.

Il est un souhait du gouvernement que tous les ministères soient labellisés afin d'avoir une cohérence au niveau de la fonction publique d'état.

b. Les jurys de concours et comités de sélection.

Afin de favoriser une mixité autant dans la présentation des candidats que dans les jurys, il est prévu que des intervenants extérieurs à la fonction publique peuvent figurer parmi les jurys et comités de sélection.

Cette disposition a été ajoutée au projet de loi relatif à la déontologie des fonctionnaires.

3. Un travail en partenariat.

On peut parler de partenariat car afin que ces différentes mesures et dispositifs soient efficaces, il faut qu'ils soient relayés le plus largement au niveau des publics concernés.

Un de ces moyens de diffusion est la BIEP (Bourse Interministérielle de l'emploi Public). Cela favorise la connaissance d'offres d'emploi inter ministérielles et celle-ci n'est pas réservée qu'aux agents titulaires de la Fonction Publique. Les publics visés notamment par les dispositifs PACTE, CBI, apprentissage doivent avoir le relais d'information via d'autres interlocuteurs tels que Pôle Emploi, les missions d'ado sociales de travail et des centres de préparation aux concours (CIVED, IPAGE).

Tous ces dispositifs et ces moyens sont à perpétuer et à développer afin d'avoir dans la fonction publique une lutte efficace contre les discriminations à l'embauche. Cette mise en oeuvre garantit le principe constitutionnel d'égal accès aux emplois publics.