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

3ème rapport

Conseil Commun de la Fonction publique

Formation spécialisée
« Egalité, mobilité, parcours professionnels »

3 avril 2012

Séance plénière

11 avril 2012

Sommaire

Fiche 1 : Présentation du Défenseur des droits.

Fiche 2 : Egalité professionnelle dans la fonction publique de l'Etat.

Fiche 3 : Etude sur « Le plafond de verre dans les ministères. Une analyse de la fabrication organisationnelle des dirigeant-e-s »/ Point d'étape.

Fiche 4 : Présentation de l'appel à projets de recherche sur la mesure et l'analyse des écarts de rémunération entre hommes et femmes (DGAFP/Défenseur des droits).

Fiche 5 : Synthèse de l'étude « Un salaire égal pour un travail de valeur égale comparable entre les hommes et les femmes/Résultats de comparaison d'emplois », Séverine Lemière et Rachel Silvera (IRES).

Fiche 6 : Bilan de la formation co pilotée par la DGAFP et le Défenseur des droits sur la prévention des discriminations.

Fiche 7 : Repérage d'actions de suivi de la Charte pour la promotion de l'égalité dans la fonction publique.

Fiche 8 : Repérage d'actions de suivi de la Charte pour la promotion de l'égalité dans la fonction publique au regard du handicap.

Fiche 9 : Les classes préparatoires intégrées (CPI) / Actualisation.

Annexes

Charte pour la promotion de l'égalité dans la fonction publique du 2 décembre 2008.

Extrait de la loi n°2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique : articles concernant l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

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

Depuis la signature de la Charte pour la promotion de l'égalité dans la fonction publique, le 2 décembre 2008 par les ministres en charge de la fonction publique et le président de la Haute autorité de lutte contre les discriminations (devenu Défenseur des droits (DDD)), la DGAFP et le DDD conduisent un certain nombre d'actions conjointes, notamment de suivi : comités de pilotage (COPIL) semestriels en tant que lieux d'échanges de bonnes pratiques, sessions de formation à la prévention des discriminations à l'attention des correspondants ministériels de la Charte, bilan annuel devant le Conseil supérieur de la fonction publique de l'Etat.

Les administrations qui avaient déjà commencé à lancer des actions de prévention des discriminations ont confirmé leur engagement dans la démarche et développé des bonnes pratiques. D'autres, plus en retrait, ont pris acte des travaux déjà existants, et ont décidé de s'inscrire dans certaines de ces orientations afin de décliner, au sein de leur structure, des mesures tendant à agir en faveur de l'égalité et de la prévention des discriminations.

Comme le montre le tableau ci-dessous, sur la période 2005-2010, les réclamations sur l'emploi représentent en moyenne près de la moitié du total de réclamations (48,8%) : 1/3 d'entre elles concernent l'emploi public et 2/3 le secteur privé.
Dans l'emploi public, sur la période 2005-2010, 81,4% des réclamations concernent la carrière,contre 18,6% sur le recrutement. Ces proportions ont évolué lentement sur la période, avec une baisse progressive des réclamations sur le recrutement de 15 points, contre une hausse équivalente sur le déroulement de carrière.
Au total sur 5 ans, l'emploi public a concerné 17% des réclamations reçues à la Halde, contre 32% pour l'emploi privé.
Sur l'année 2011, les chiffres ne sont pas encore consolidés, mais on peut observer une tendance générale à la baisse des réclamations, probablement due à la transition institutionnelle avec la création du DDD, et une proportion de réclamations sur l'emploi public en légère baisse (15,5% du total 2011 contre 18% en 2005). Au total, plus de 8 600 réclamations portent sur l'emploi public en 6 ans (sur 2005-2011).

Evolution des réclamations « Emploi public » sur 2005-2010

Année	Emploi public (Recrutement)	Emploi public (Carrière)	Domaine Emploi (2005-2010)		
			Total Emploi public (1/3)	Total Emploi privé (2/3)	Total Emploi
2005	72 (28,2)	183 (71,8)	255 (18,0)	411	666
2006	160 (23,5)	522 (76,5)	682 (16,8)	1058	1740
2007	263 (23,5)	858 (76,5)	1121 (18,5)	1996	3117
2008	239 (16,0)	1250 (84,0)	1489 (17,1)	2865	4354
2009	355 (19,8)	1441 (80,2)	1796 (17,0)	3316 (31,5)	5112 (48,5)
2010	280 (13,8)	1748 (86,2)	2028 (16,2)	4173 (33,5)	6201 (49,7)
TOTAL	**1369 (18,6)**	**6002 (81,4%)**	**7371 (34,7%)** (soit **17,0%** du total des réclamations)	**13819 (65,3%)** (soit **31,8% %** du total)	**21170** (soit **48,8%** total des réclamations)

Source : R.A. 2010 HALDE, page 22

Pour la troisième année consécutive, la DGAFP et le DDD ont sollicité les administrations de l'Etat et les établissements à caractère scientifique et technologique (EPST) afin de poursuivre le travail de suivi de la mise en œuvre de la Charte pour la promotion de l'égalité dans la fonction publique.

D'un point de vue méthodologique, les bilans avaient été établis, au cours des années précédentes (2009 et 2010), sur la base des réponses à un questionnaire adressé aux administrations, celui-ci reprenant chaque axe et item de la Charte pour la promotion de l'égalité dans la fonction publique. En 2010, deux zooms avaient également été réalisés, l'un sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, l'autre sur les dispositifs de prévention et d'alerte, dont la mise en place progressive au sein des administrations avait été recommandée.

L'élaboration du bilan 2011 suit une autre démarche, plus proche des travaux présentés lors des comités de pilotage semestriels, qui ont eu cette année pour thématique centrale la question de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, dans le contexte du rapport remis au Président de la République par Mme Françoise Guégot, le 7 mars 2011.

Dans cet esprit, les ministères ont été sollicités afin de **mettre plus particulièrement en avant les initiatives prises en 2011,** sans devoir répondre à un questionnaire détaillé portant sur l'ensemble de la Charte**. Celles-ci sont donc présentées de manière succincte en fonction de leur caractère novateur.**

Vingt deux ministères ou organismes (sur vingt trois sollicités) ont apporté leurs réponses en 2011 dont, notamment, deux nouvelles structures – le Centre national pour la recherche scientifique (CNRS) et la Poste **(seize en 2010)** :

- Affaires étrangères et européennes (désignées par affaires étrangères),
- Agriculture, alimentation, pêche, ruralité et aménagement du territoire (agriculture),
- Culture et communication (culture),
- Défense et anciens combattants (défense),
- Fonction publique (DGAFP),
- Economie, finances, industrie/budget (finances/budget),
- Ecologie, développement durable, transports et logement (écologie),
- Education nationale, jeunesse, vie associative et enseignement supérieur, recherche (éducation nationale ou recherche),
- Justice et libertés,
- Intérieur, outre-mer, collectivités territoriales et immigration *dont secrétariat général, direction générale de la gendarmerie nationale, direction générale de la police nationale* (intérieur),
- Services du Premier Ministre (SPM),
- Travail, emploi et santé (travail ou santé),

- Caisse des dépôts et consignations (CDC),

- Centre national pour la recherche scientifique (CNRS),
- Institut français des sciences et technologies du transport, de l'aménagement et des réseaux (ex INRETS),
- Institut national d'études démographiques (INED),
- Institut national de la santé et de la recherche médicale (INSERM),
- Institut national de recherche en informatique et en automatique (INRIA),
- Institut de recherche pour le développement (IRD),
- La Poste (la Poste).

Les réponses de 2011 confirment les tendances observées en 2009 et 2010 à savoir :

- **une dynamique interministérielle forte et l'appropriation par les ministères des enjeux de la Charte.**

De nombreuses actions se poursuivent et s'intensifient :

- la désignation de référents en charge des questions de promotion de l'égalité, chaque ministère ou organisme ayant, a minima, un agent dédié à cette thématique ; par ailleurs, l'augmentation du nombre de réponses à la saisine de la DGAFP pour l'élaboration du bilan confirme cette tendance ;
- la professionnalisation des épreuves de concours et la reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle (420 voies réformées - concours externe, interne, 3ème concours, examen professionnel contre 312 en 2010) ;
- le développement des Classes Préparatoires Intégrées (26 fin 2011(24 en 2010) ;
- la formation des jurys et commissions de sélection aux enjeux de prévention des discriminations ;
- en matière de handicap, la multiplication des actions de sensibilisation, d'information et de formation des agents de l'administration.

- **de nouvelles initiatives très volontaristes**

- la formation des agents et du management à la prévention des discriminations, qui tend à prendre son essor conformément aux préconisations de la Charte ;
- la création d'une classe d'excellence en Nouvelle Calédonie, destinée aux adjoints de sécurité et aux gendarmes adjoints volontaires dans le cadre d'une préparation aux concours de gardiens de la paix et de sous-officiers de gendarmerie ;
- un engagement de nouveaux ministères (culture, ministères sociaux) dans la démarche d'obtention du label relatif à la prévention des discriminations et à la promotion de la diversité dans le cadre de la gestion des ressources humaines (dit « label diversité »), qui suppose l'établissement préalable d'un diagnostic des risques de discriminations dans la GRH de l'organisme, ainsi que la mise en place d'une traçabilité des critères et des procédures.

- **la confirmation du thème central de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes**, thématique de travail retenue pour les deux comités de pilotage de 2011 et qui a permis de favoriser l'échange de bonnes pratiques entre les ministères. La fiche n°2 lui est dédiée (supra, page 11) ainsi que les fiches n°3 et 4 sur les études statistiques en cours.

Effectifs des administrations au 31 décembre 2009

Ministères	**Effectifs**
Affaires étrangères et européennes	18 448
Agriculture et pêche	31 753
Ministères économique et financier	170 460
Culture et communication	11 651
Défense	308 846
Ecologie et développement durable	82 929
Education nationale	1 000 821
Enseignement supérieur et recherche	147 654
Immigration, intégration, identité nationale et codéveloppement	618
Intérieur, outre-mer et collectivités territoriales	296 367
Justice	76 663
Ministères sociaux	34 887
Services du Premier ministre	9 389
Total	**2 190 486**

NB : La DGAFP compte un effectif de 153 agents.
Note : l'appellation des ministères renvoie à la nomenclature d'exécution de la loi de finances initiale de l'année.

Autres entités	**Effectifs**
Caisse des dépôts et consignations	6 016
CNRS	32 160
IFSTTAR (ex INRETS)	534
INED	186
INRIA	2 207
INSERM	7 271
IRD	3 706
Total	**52 080**

Source : DGAFP, rapport annuel sur l'état de la fonction publique. Faits et chiffres 2010 -2011.

FICHE 1

Présentation du Défenseur des droits : définition, missions, modalités d'intervention

I Qu'est-ce que le Défenseur des droits ? Quelles sont ses missions ?

Par effet de la loi organique n° 2011-333 du 29 mars 2011, le Défenseur des droits a repris et élargi les missions dévolues à quatre autorités administratives indépendantes qu'il fusionne : le Médiateur de la République, le Défenseur des enfants, la Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité (HALDE) et la Commission nationale de déontologie de la sécurité (CNDS).

Inscrit dans la Constitution, le Défenseur des droits est une autorité indépendante des pouvoirs publics chargée de veiller à la protection des droits et libertés individuelles.

Après audition et vote favorable du Parlement, Dominique Baudis a été nommé Défenseur des droits le 23 juin 2011, pour un mandat non-renouvelable de six ans.

II Qui peut saisir le Défenseur des droits et pourquoi ?

* **toute personne s'estimant lésée par le fonctionnement d'une administration ou d'un service public** ;
* **toute personne qui invoque la protection des droits d'un enfant** ou une situation mettant en cause son intérêt, qu'il s'agisse de l'enfant lui-même ou son représentant légal, un membre de sa famille, un service médical ou social ou une association de défense des droits de l'enfant ;
* **toute personne s'estimant victime d'une discrimination, directe ou indirecte, prohibée par la loi ou par un engagement international**, que l'auteur présumé de cette discrimination soit une personne privée ou publique ;
*** toute personne qui a été victime ou témoin**, sur le territoire de la République, **de faits dont elle estime qu'ils constituent un manquement à la déontologie par des personnes exerçant des activités de sécurité**.

- ***Comment saisir le Défenseur des droits ?***

- La réclamation peut être adressée par courrier, à l'adresse suivante :

Le Défenseur des droits
7 rue Saint-Florentin
75008 PARIS

- ou en ligne sur www.defenseurdesdroits.fr.
- ou par un délégué territorial du Défenseur des droits : la liste de leurs permanences sur www.defenseurdesdroits.fr.

III Le Défenseur des droits et ses équipes

Les Adjointes, le Délégué général à la Médiation avec les services publics, et les services :

Les textes prévoient que, dans l'exercice de ses attributions, le Défenseur des droits est assisté de trois adjoints placés sous son autorité.

Le 13 juillet 2011, sur proposition de Dominique Baudis, le Premier Ministre, François Fillon, a nommé en qualité d'adjointes :

- **Maryvonne LYAZID**, vice-présidente du collège chargé de la lutte contre les discriminations et de la promotion de l'égalité.
- **Marie DERAIN,** Défenseure des enfants, vice-présidente du collège chargé de la défense et de la promotion des droits de l'enfant ;
- **Françoise MOTHES**, vice-présidente du collège chargé de la déontologie dans le domaine de la sécurité ;

Le 3 août 2011, le Défenseur des Droits a nommé Bernard DREYFUS**,** Délégué général à la Médiation avec les services publics.

Le Défenseur des droits préside trois collèges qui l'assistent pour l'exercice de ses attributions, respectivement en matière de défense et de promotion des droits de l'enfant, de lutte contre les discriminations et de promotion de l'égalité, ainsi que de déontologie dans le domaine de la sécurité. Chaque adjoint est vice-président du collège correspondant à sa compétence.

Le Défenseur des droits compte **250 agents** à Paris, et **450 délégués bénévoles répartis dans 600 points d'accueil** en Métropole et en Outre-mer. Près de **100 000 dossiers traités chaque année**.

IV La promotion de l'égalité au sein du Défenseur des droits

Le Défenseur des droits a notamment pour mission de promouvoir l'égalité. Il veille donc à ce que chacun puisse bénéficier de l'application du principe d'égalité, sur le fondement du droit français, européen et international. Il veille à ce que l'égalité proclamée formellement se traduise dans les faits. C'est dans ce cadre qu'il assure le suivi de la Charte pour la promotion de l'égalité dans la fonction publique.

Le Défenseur des droits vise à créer les conditions d'une égalité concrète, en ne se limitant pas à lutter contre les discriminations une fois qu'elles sont intervenues mais en anticipant pour permettre de les identifier et de les prévenir.

La promotion de l'égalité contribue à cette fin à faire changer les pratiques en mobilisant, dans une démarche partenariale, l'ensemble des acteurs (entreprises, associations, organismes publics, fédérations professionnelles) dans les domaines de l'emploi, du logement, de l'éducation et de l'accès aux biens et aux services, publics et privés.

Il agit pour faire connaître et faire appliquer le droit par des démarches de sensibilisation et d'information des victimes potentielles de discriminations mais aussi de ceux et celles qui sont susceptibles d'en commettre (employeurs, bailleurs…).

Pour promouvoir l'égalité, le Défenseur des droits :

- diffuse et favorise l'appropriation des bonnes pratiques identifiées ;
- organise des partenariats pour favoriser l'engagement des acteurs ;
- entretient un dialogue continu avec la société civile à travers des comités d'entente (handicap, LGBT…) et groupes de travail (emploi/handicap, LGBT/emploi …) ;
- conduit des actions de sensibilisation et de formation destinées à accompagner les acteurs dans le changement de leurs pratiques ;
- formule des avis et des recommandations, ainsi que des propositions de réformes ;
- coordonne des études et des recherches pour une meilleure connaissance des discriminations et pour identifier de nouveaux moyens d'action.

Le Défenseur des Droits dispose de nouvelles possibilités, plus larges, avec trois modalités d'action : le règlement des dossiers de réclamations, la promotion de l'égalité et la proposition de réformes au gouvernement.

V Autres aspects de la mission du Défenseur des droits

La loi organique créant le Défenseur des droits a repris l'ensemble des compétences des entités regroupées en son sein, tout en les renforçant et en dotant le Défenseur de nouvelles prérogatives :

- Il peut proposer des réformes des textes législatifs ou réglementaires, dans tout domaine, dès lors qu'il constate des dysfonctionnements récurrents ou des situations inéquitables découlant de l'application des textes. Il peut, en outre, être consulté par le Premier ministre sur tout projet de loi intervenant dans son champ de compétence, ainsi que par les Présidents du Sénat et de l'Assemblée nationale sur toute question relevant de sa compétence. Sur demande du Premier Ministre, il participe à la préparation et à la définition de la position française dans les négociations internationales dans les domaines relevant de son champ de compétence.

- Il dispose d'un pouvoir de recommandation et d'intervention en équité pour la résolution des litiges qui lui sont soumis. Bien que dépourvu de pouvoir de décision, il peut fixer un délai de réponse aux organismes qu'il saisit et ceux-ci ont obligation d'y donner suite.

- A défaut, le Défenseur des droits peut mettre en œuvre un pouvoir d'injonction dont aucune des anciennes autorités ne disposait jusqu'alors. Si son injonction reste sans effet, le Défenseur établit un rapport spécial et le rend public.

- Il peut tenter de résoudre les différends dont il est saisi par voie de médiation ou de transaction.

- Il peut également saisir l'autorité disciplinaire compétente lorsque des faits lui paraissent justifier une sanction. L'intervention du Défenseur des droits se trouve renforcée par la loi organique qui prévoit la possibilité de fixer un délai de réponse à l'autorité saisie et son obligation de motiver la décision de ne pas engager des poursuites. A défaut, le Défenseur des droits pourra, à nouveau, établir un rapport spécial et le rendre public.

- Autre nouveauté introduite par la loi organique : la possibilité, pour le Défenseur des droits, de consulter le Conseil d'Etat concernant une réclamation non soumise à une autorité juridictionnelle, soulevant une question d'interprétation d'une disposition législative ou réglementaire. Le Défenseur des droits pourra, s'il le juge utile, publier cet avis.

- Une limite, inhérente au principe de la souveraineté du juge, a été reprise dans le cadre du Défenseur des droits : il ne peut remettre en cause une décision de justice. La loi organique a, cependant, conféré à la nouvelle institution une compétence particulière : le pouvoir de présenter des observations devant les juridictions civiles, administratives ou pénales. Cette capacité pourra être mise en œuvre à la demande des juridictions, des parties, ou du Défenseur des droits lui-même qui peut, alors, être auditionné de droit.

Pour mener à bien ses interventions, le Défenseur des droits dispose de différents moyens d'information :

- Il peut ainsi auditionner toute personne, et les personnes physiques ou morales mises en cause doivent faciliter l'accomplissement de sa mission en répondant à ses demandes et convocations. Le Défenseur des droits peut également demander aux ministres de faire procéder à toutes vérifications et enquêtes par les corps de contrôle. Il peut, en outre, demander des études au Conseil d'État et à la Cour des comptes.

- Pour le Défenseur, le droit de se faire communiquer toute information ou pièce utile détenue par les personnes mises en cause est très large puisque leur caractère secret ou confidentiel ne peut lui être opposé sauf concernant la défense nationale, la sûreté de l'Etat ou la politique extérieure. Le secret de l'enquête et de l'instruction ne peut pas non plus lui être opposé, et les informations couvertes par le secret médical ou professionnel peuvent lui être communiquées à la demande expresse de la personne concernée, sauf s'il s'agit de violences, de tout ordre, commises sur une personne vulnérable.

- En matière d'audition et de communication, le Défenseur des droits peut mettre en demeure la personne saisie de lui répondre dans un délai qu'il fixe. Si la mise en demeure n'est pas suivie d'effet, il peut saisir le juge des référés d'une demande motivée pour prendre toute mesure utile.

Enfin, le Défenseur des droits a le pouvoir de procéder à des vérifications sur place dans tous les locaux administratifs ou privés, dans tous les lieux, locaux, moyens de transport accessibles au public et les locaux professionnels.

- Une procédure précise encadre cette prérogative : droit à l'information, droit à la propriété privée et droits de la défense y sont conciliés avec la nécessité de prévenir les risques de destruction et de dissimulation si l'urgence et la gravité des faits le commandent.

- Toute personne mise en cause par le Défenseur des droits et qui ne déférerait pas à ses convocations, qui refuserait de lui communiquer des informations et pièces utiles à l'exercice de sa mission ou qui l'empêcherait d'accéder à des locaux administratifs ou privés, encourt un an d'emprisonnement et 15.000 € d'amende.

N.B. : *Le Défenseur ne peut être saisi pour des différends intervenant entre un agent et l'administration qui l'emploie, sauf si le grief évoqué relève de la discrimination (****Article 10 de la Loi organique N°2011-333 du 29 mars 2011 relative au Défenseur des droits :***
« Le Défenseur des droits (…) ne peut être saisi ni ne peut se saisir, sauf au titre de ses compétences mentionnées au 3ème alinéa de l'article 4[1], des différends susceptibles de s'élever entre, d'une part, ces personnes publiques et organismes et, d'autre part, leurs agents, à raison de l'exercice de leurs fonctions».

VI L'action territoriale du Défenseur des droits

Les 450 délégués sont répartis dans 600 points d'accueil (locaux d'associations, maisons de justice et du droit, préfectures). Leurs missions et leur rôle sont essentiels car ils sont en lien direct avec le public.

Au sein des lieux de permanences locales des délégués du Défenseur des droits, un accueil polyvalent est prévu pour accueillir, orienter et accompagner tout plaignant.

Les dossiers sont traités localement et résolus sur place ou, le cas échéant, transférés au siège.

[1] Le Défenseur des droits est chargé de lutter contre les discriminations, directes ou indirectes, prohibées par la loi ou par un engagement international régulièrement ratifié ou approuvé par la France.

FICHE 2

Egalité professionnelle dans la fonction publique de l'Etat

➢ Le Président de la République a confié à **Mme Françoise Guégot, le 15 septembre 2010**, une mission sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes afin d'identifier, dans les trois fonctions publiques, les obstacles rencontrés par les femmes dans tous les aspects de la vie professionnelle et de faire des propositions opérationnelles pour y remédier.

L'égalité professionnelle homme/femme dans la fonction publique
http://www.ladocumentationfrancaise.fr/index.php/rapports-publics/
114000123-l-egalite-professionnelle-homme-femme-dans-la-fonction-publique

Ses **réflexions** se sont orientées dans cinq directions :

Améliorer la connaissance de la situation des femmes dans la FP, réformer les systèmes de gestion RH en prenant en compte les interruptions de carrières des femmes, décrypter les disparités entre femmes et hommes au cours de la carrière et dans l'accès à l'encadrement supérieur, impliquer davantage les décideurs publics pour garantir un accès des femmes aux emplois de direction, s'inspirer des bonnes pratiques des autres pays.

I Elle a tout d'abord dressé **le constat** suivant :

- un taux global de femmes important (59,8% pour les trois fonctions publiques) ;
- une répartition des femmes dans les métiers de la FP reflétant une représentation traditionnelle du rôle de la femme dans le monde du travail ;
- une sous représentation des femmes aux postes d'encadrement supérieur et dirigeant :
***** dans la FPE, bien que plus de la moitié des femmes exercent des fonctions de cadre, 20% seulement sont sur des emplois de direction, 30 % sur des emplois d'encadrement supérieur, et de fortes disparités existent entre types d'emploi,
* dans la FPT, 56% de femmes appartiennent à la catégorie A pour 18% sur les emplois de direction,
* dans la FPH, 55% de femmes sont cadres mais seulement 5 dirigent des CHU-CHR sur 34 et 16% occupent des emplois de directeur d'hôpital (40,2% si on inclut les chefs d'établissements médico-sociaux).
-des inégalités salariales persistantes au désavantage des femmes, notamment aux fonctions les plus élevées ;
- un déroulement de carrière moins linéaire que les hommes du fait des interruptions de carrière et du recours au temps partiel.

- *même si des mesures correctrices sont déjà en place dans la FP :* fixation par la loi d'objectifs de représentation équilibrée des femmes et des hommes dans les jurys de concours et les organismes consultatifs, suppression des limites d'âge et de certaines conditions d'ancienneté pour se présenter aux concours, mise en place de la reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle (RAEP), développement des mesures d'action sociale pour favoriser une meilleure conciliation « vie privée / vie professionnelle » telles que le CESU ou l'augmentation du nombre de places en crèches, engagement de l'administration pour la promotion de l'égalité dans la FP (Charte de 2008).

II Puis a procédé **au recensement de bonnes pratiques en Europe et en France,** telles que :

- des programmes dédiés à l'accès des femmes à l'encadrement supérieur, favorisant la promotion des talents au service de l'égalité professionnelle (Belgique, Suède, Royaume-Uni) en jouant sur l'augmentation des candidatures féminines, les modes d'organisation des structures et une meilleure formation des groupes sous-représentés ;
- un meilleur équilibre « vie privée / vie professionnelle » s'appuyant sur des horaires à la carte (Suisse), une meilleure prise en compte des interruptions de carrière (Danemark), un aménagement du temps de travail et des actions ciblées de formation pendant ou en fin de congé parental (Allemagne) ;

- une forte implication des structures institutionnelles en charge de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes avec une présence à tous les niveaux de décision (Suisse) ;
- quelques exemples de bonnes pratiques en France illustrés par le plan d'actions dédié du MEFI, la Charte de l'égalité professionnelle et de l'égalité des chances du MAE et le « label diversité ».

III Il est ressorti des auditions, **8 points de vigilance et d'amélioration autour** du recrutement, de la formation professionnelle, des parcours et des évolutions de carrière**,** de l'accès des femmes aux postes à responsabilité**,** de la politique de rémunération**,** de l'articulation entre vie professionnelle et vie privée**,** du travail à temps partiel**,** de la communication et la sensibilisation à la mixité et à l'égalité professionnelle.

IV Aboutissant à 6 propositions

1) Renforcer le dispositif statistique existant pour mieux identifier les obstacles dans le déroulement de carrière des femmes et mettre en place de nouveaux indicateurs.

2) Fixer des objectifs clairs et contraignants de proportion de femmes :
- aux emplois d'encadrement supérieur (40% de cadres supérieurs d'un sexe ou de l'autre d'ici 2015)
- aux emplois de cadres dirigeants d'ici 2017.

Transposer la loi du 27 janvier 2011 sur la représentation équilibrée dans les conseils d'administration et de surveillance des établissements publics.
Appliquer la règle de 40% dans les jurys de recrutement FPT et FPH.

3) Agir sur la gestion des ressources humaines pour améliorer le déroulement de carrière des femmes notamment :
- Assurer un suivi obligatoire avant et après les interruptions de carrière pour faciliter la reprise de l'activité professionnelle ;
- Neutraliser les périodes pour le temps passé en congé parental ;
- Instaurer des tableaux de bords « suivi de carrière » ;
- Promouvoir le management au féminin.

4) Favoriser la conciliation vie privée / vie professionnelle en instaurant des chartes de gestion du temps et en proposant des services pour faciliter la vie quotidienne.

5) Mettre en place un plan national de formation et de communication à l'égalité professionnelle :
- Formation de sensibilisation à destination de tous les agents (formation initiale et continue)
- Mise en place de délégués « égalité professionnelle ».

6) Lancer une concertation avec les organisations syndicales de la fonction publique.
Celle-ci a été lancée au printemps 2011 et a été suivie d'une négociation fin 2011/ début 2012.

➢ Ainsi la loi n°2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique (JO du 13 mars 2012 ou voir annexe 2, page 43) a permis d'adopter les mesures suivantes :

- l'instauration d'une **proportion minimale de 40% de personnes de chaque sexe échelonnées entre 2013 et 2018 en fonction des dispositions :**
  - pour les nominations aux emplois d'encadrement supérieur et dirigeant dans la fonction publique. Il s'agit plus particulièrement des nominations, par année civile, dans les emplois supérieurs relevant du décret mentionné à l'article 25 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État (emplois à la décision du Gouvernement), dans les autres emplois de direction de l'État, dans les emplois de direction des régions, des départements ainsi que des communes et des établissements

publics de coopération intercommunale de plus de 80 000 habitants et dans les emplois de direction de la fonction publique hospitalière à l'exclusion des renouvellements dans un même emploi ou des nominations dans un même type d'emploi,
Ces nominations sont échelonnées dans le temps : 20% pour celles prononcées en 2013 et 2014, 30% pour celles prononcées de 2015 à 2017. Des pénalités sont prévues en cas de non respect des cibles de nomination selon un mécanisme progressif prévu par un décret en Conseil d'Etat en cours de discussion ;

- pour la désignation des personnalités qualifiées des conseils d'administration, des conseils de surveillance ou organismes équivalents des établissements publics ne relevant pas de l'article 1er de la loi n°83-675 du 26 juillet 1983 relative à la démocratisation du secteur public ;
- pour les membres du Conseil commun de la fonction publique, du Conseil supérieur de la fonction publique de l'Etat, du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale, du Conseil supérieur de la fonction publique hospitalière, à l'exception des membres représentant des organisations syndicales de fonctionnaires et des représentants des employeurs territoriaux ;
- pour les membres représentant l'administration ou l'autorité territoriale au sein des commissions administratives paritaires relevant de chacune des fonctions publiques ;
- pour les membres des jurys et des comités de sélection pour le recrutement et la promotion de chacune des fonctions publiques.

- la levée de freins pesant lors de la prise du **congé parental** afin de ne pas ralentir la carrière professionnelle des agents : ainsi, a été mis en place, un droit à avancement d'échelon pour la totalité de la première année puis réduit de moitié pour les années suivantes (jusqu'au troisième anniversaire de l'enfant ou à l'expiration d'un délai de trois ans à compter de l'arrivée au foyer d'un enfant, de l'enfant adopté ou confié en vue de son adoption, âgé de moins de trois ans),.Le congé parental est également considéré comme du service effectif dans sa totalité la première année, puis pour moitié les années suivantes ;

- la présentation devant le **Conseil commun de la fonction publique** d'un **rapport annuel** pour assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes portant notamment sur des données relatives au recrutement, à la féminisation des jurys, à la formation, au temps de travail, à la promotion professionnelle, aux conditions de travail, à la rémunération et à l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle. Des dispositions identiques ont été adoptées pour les **comités techniques** de chacune des fonctions publiques (**rapport annuel** sur les mêmes thématiques (jurys exceptés)) ;

S'agissant de la négociation avec les organisations syndicales sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, actuellement en cours, les discussions portent sur les axes suivants : mieux identifier et mettre en œuvre les politiques publiques d'égalité professionnelle dans la fonction publique ; améliorer le déroulement des carrières des femmes ; mieux prendre en compte l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle ; agir pour une haute fonction publique exemplaire.

➢ L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique a été la **thématique de travail des deux comités de pilotages en 2011.**

Lors de ces différents comités de pilotage, plusieurs contributions ont été présentées (ministère de l'écologie, du développement durable, des transports et du logement, ministères économique et financier, ministère de l'intérieur, de l'outre-mer, des collectivités territoriales et de l'immigration, ministère du travail, de l'emploi et de la santé, La Poste, le CNRS).

En résumé, nombre de ces ministères ou organismes sont engagés dans une démarche de progrès :

- en ayant élaboré un plan d'action en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes :
* budget/finances : adoption en avril 2011 pour la période 2011/2013 ;

* intérieur : adoption en octobre 2011 pour la période 2011/2015 ;

*quelques universités (Claude Bernard de Lyon I ; Paris Diderot, Joseph Fourrier de Grenoble) ;
* Travail et CNRS : en cours (2012) ;
- *ou en ayant adopté une charte pour la promotion de la parité et de l'égalité professionnelle* :
*écologie : décembre 2010 ;
*affaires étrangères : mars 2009 (pour mémoire).

- ou en s'inscrivant dans une démarche d'obtention du label égalité (écologie),

- ou en ayant signé un nouvel accord sur l'égalité professionnelle : 11 avril 2011 (La Poste).

Ces actions, comme celles d'autres administrations ou organismes, se déclinent principalement autour des thématiques suivantes :

I Améliorer la connaissance de la situation des femmes :

- La constitution de **réseaux de référents (écologie, intérieur).**

- La mise en place d'indicateurs et de ratios pertinents (intérieur) comme la production systématique des ratios promus/promouvables pour le suivi des promotions.

- La publication d'études et de bilans sur les différentes catégories de cadres gérés (éducation nationale).

- L'élaboration d'un **rapport annuel consolidé de la mise en œuvre du plan d'action** et des progrès réalisés comme document complémentaire des bilans sociaux (**intérieur), d'un bilan annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes présenté aux organisations syndicales (en janvier 2012 pour budget/finances).**

- La production d'un **rapport de situation comparée (écologie)** par quatre services pilotes en administration centrale et dans les services déconcentrés (DREAL Bourgogne et Centre).

- La conduite d'**enquêtes** ciblées **sur le déroulement de carrière d'un échantillon représentatif d'agents** : par exemple cohorte des lauréats des concours de catégorie C des filières fiscale et de gestion publique de la DGFIP, deux ou trois cohortes des administrateurs civils affectés au sein des **ministères économique et financier.**

- Le lancement d'une **étude qualitative** auprès **d'un échantillon représentatif de l'ensemble des agents des ministères économique et financier sur l'influence des charges de famille sur la vie professionnelle.**

- La création, **à titre expérimental, d'un dispositif de veille post maternité par une étude rétrospective du suivi, sur une période de trois ans, de la situation des femmes ayant pris un congé maternité (intérieur)** afin de vérifier l'absence d'effets préjudiciables des dispositions protectrices de la maternité sur la situation professionnelle des femmes.

- L'étude et l'analyse des facteurs conduisant à produire des **écarts de rémunération,** avec le conseil de l'Observatoire sur la responsabilité sociétale de l'entreprise (ORSE) et en partenariat avec les organisations syndicales (**La Poste).**

- La réalisation d'une enquête auprès des pères et mères sous le pilotage de Mme Brigitte Grésy, en vue de faciliter la parentalité dans la vie professionnelle **(La Poste).**

- **La présentation d'un point d'étape devant le conseil scientifique de la DGAFP de la recherche « Le plafond de verre dans les ministères. Une analyse de la fabrication**

  organisationnelle des dirigeant-e-s », dirigée par Madame Catherine Marry du Centre Maurice Halbwachs (voir fiche n°3, page 18).

- **Le lancement de l'étude conjointe DGAFP/Défenseur des droits sur la mesure et l'analyse des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans la fonction publique** (voir fiche n°4, page 20).

II Développer un accès équitable des femmes à l'encadrement supérieur :

- La fixation d'**objectifs** : * pour les emplois de direction au sein des directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE), de responsables d'unités territoriales et aux postes de secrétaires généraux **(travail) ;**
  * dans les emplois de direction d'administration centrale, à échéance de 2015 (30% contre 20% début 2011), de chefs de bureau et assimilés (50% contre 33% début 2011), de sous-préfets (25% contre 20% début 2011) **pour le ministère de l'intérieur.**

- L'engagement des directions des **ministères économique et financier** sur des objectifs de progression sous forme d'un **plancher ou d'un taux annuel de progression ou de cible à atteindre.**

- La diffusion **d'une note de cadrage à l'ensemble des personnels opérationnels et fonctionnels concernés par les recrutements sur le respect du principe de non discrimination au regard des critères du sexe, de l'âge ;** une attention particulière est portée aux candidatures féminines, à compétence égale pour les recrutements scientifiques **(INRIA).**

III Concilier la vie professionnelle/familiale/personnelle :

Une grande partie de ces mesures vise la parentalité afin de définir des modalités d'atténuation des effets potentiels des congés de durée significative liés à l'arrivée d'un enfant (congés de maternité, adoption, parental …).

Parentalité

- Les **réservations supplémentaires de berceaux** dans les crèches **(affaires étrangères, budget/finances, intérieur).**

- La recherche au plan local (intérieur) des moyens d'accroître **l'accueil de jeunes enfants de parents isolés ou de couples d'actifs en horaires atypiques (police)** ou **en horaires décalés (La Poste).**

- L'institution d'un **entretien** avec l'agent **avant son départ en congé de maternité** avec le service du personnel et/ou la hiérarchie **(intérieur).**

- L'offre de transmission pendant les congés des informations diffusées au personnel : journal interne, notes de service ou d'informations sur les possibilités exceptionnelles de promotion (intérieur).

- **La généralisation des entretiens de retour de congés de maternité, d'adoption ou parental avec le supérieur hiérarchique (budget/finances).**

- La mise en place d'une action « Etre parent à la BnF » (culture), organisée par le service d'action sociale et qui permet d'aborder différentes questions liées à la parentalité, avec le soutien des personnes ressources.

Accompagnement du conjoint

- L'attribution de **« postes doubles » (affaires étrangères).**
- L'examen de la possibilité de **recrutement local des conjoints (affaires étrangères).**
- La rédaction d'un guide **du conjoint (affaires étrangères)** en liaison avec l'Association Française des Conjoints d'Agents, subventionnée par ce ministère.

Gestion du temps

- La diffusion d'une note méthodologique sur la démarche et le contenu des chartes de gestion du temps (budget/finances).
- La rédaction d'un avant projet de charte d'utilisation des mails (culture).
- Le développement du recours au temps partiel (affaires étrangères).

Evaluation

- L'insertion d'une **nouvelle rubrique dans le dossier de candidature (CNRS)** permettant de soustraire de l'évaluation, notamment bibliométrique pour les chercheurs/chercheuses, les périodes significatives, voire cumulées, de congés liés à l'arrivée d'un ou plusieurs enfants.
- La **neutralisation des périodes de congé de maternité ou d'adoption (budget/finances)** dans les procédures d'évaluation des agents qui ont des incidences sur le déroulement de carrière (bonification d'ancienneté) et/ou le niveau de rémunération (régime indemnitaire).

IV Développer la formation :

- La construction d'un plan de formation à destination des cadres du CNRS *« Agir pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au CNRS »* bénéficiant du label *« Action nationale de formation à gestion déconcentrée »* délivré par la DRH du CNRS : les bénéficiaires ont été les professionnels des filières métiers ressources humaines et communication, des cadres supérieurs (60 agents).
- L'intervention de la mission pour la place des femmes **(CNRS)** dans le cadre du **séminaire d'accompagnement à la prise de fonctions des nouveaux directeurs d'unité** au cours de la session dédiée au management stratégique (150 agents).
- La mise en place de **modules de formation sur la non discrimination et les stéréotypes de genre (la Poste).**
- L'intégration dans la **formation continue des personnels d'encadrement** d'un module de **sensibilisation à la parentalité (intérieur).**
- Les actions visant à veiller à ce que les **supports de formation initiale et continue ne véhiculent pas une vision stéréotypée des genres (budget/finances).**

- L'établissement de facilités sous la forme **d'un crédit d'heures de 7 heures (par concours), pour les parents de jeunes enfants non scolarisés préparant des concours (budget/finances).**

V Mener une communication, sensibilisation, information actives :

Communication

- La nomination d'une **chargée de mission** parité **(IRD),** la création d'un **Comité de pilotage pour l'égalité professionnelle entre femmes et hommes (CNRS)** : composé des représentants des principales directions, ce COPIL apporte son concours dans l'élaboration d'un plan d'action permettant la mobilisation des cadres dirigeants, cadres supérieurs, professionnels des RH, partenaires sociaux, personnels du CNRS (chercheurs, ingénieurs, techniciens).

- La conclusion de **partenariats avec des associations** « Femmes et sciences », « Femmes et maths » **(CNRS).**

- La signature d'un contrat européen **(CNRS)** de cinq ans INTEGRER (INstitutional Transformation for Effecting Gender Equality in Research), avec la Commission européenne (mars 2011) qui vise à la mise en œuvre de plans d'égalité professionnelle entre chercheurs en sciences, technologie, ingénierie et mathématiques au sein de trois établissements européens : CNRS, Trinity College (Dublin) et Siauliai University (Lituanie). Son action s'inscrit dans quatre domaines : l'implication des dirigeants, la mobilisation de la structure organisationnelle, la progression de carrières, l'équilibre vie personnelle/vie professionnelle. Sont plus spécifiquement ciblés au CNRS, les deux instituts scientifiques les moins féminisés de mathématiques et de physique.

- L'organisation d'une **rencontre-débat**, le 8 mars 2011 **(affaires étrangères)** sur les thèmes « mobilité et vie en poste » et « égalité professionnelle et encadrement supérieur » (participation de Mme Guégot et de la présidente de « Femmes et diplomatie[2] »).

- La refonte du site web (CNRS), la création d'une exposition « Physique de femmes » (CNRS).

- La mise en place d'un volet informatif **(intérieur)** à destination des hommes et orienté vers le partage des temps parentaux (élaboration d'un guide de la parentalité, circulaire ministérielle de sensibilisation des agents et de la hiérarchie aux modalités de prise en compte du congé paternité et aux horaires des réunions de travail…).

- La mise en place de **saynètes dessinées** mettant en scène des personnages sur leur lieu de travail au regard de la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes, présentées par les managers à l'ensemble du personnel **(La Poste).**

- Le regroupement des « responsables égalité » des universités (**supérieur)** en **une conférence nationale** afin de coordonner leurs actions et d'échanger sur les bonnes pratiques au regard de la Charte pour l'égalité entre les femmes et les hommes dans les établissements d'enseignement supérieur et recherche (2007).

- La création d'un **annuaire en ligne (CNRS**) destiné à aboutir à un recensement national des recherches sur le genre et/ou les femmes (https : //recherche.genre.cnrs.fr)

[2] Association du ministère des affaires étrangères ayant pour objectif de permettre aux femmes diplomates de mieux concilier vie familiale/vie professionnelle et de lutter contre les discriminations dans les décisions d'affectation et de promotion**.**

FICHE 3

L'étude sur « Le plafond de verre dans les ministères. Une analyse de la fabrication organisationnelle des dirigeant-e-s », dirigée par Madame Catherine Marry du Centre Maurice Halbwachs (CNRS). - Point d'étape-

Malgré une proportion croissante de femmes parmi les cadres de la fonction publique, leur part dans les emplois supérieurs et dirigeants demeure faible dans l'ensemble des départements ministériels, dans les collectivités territoriales et dans les grands établissements hospitaliers.

Parmi les facteurs explicatifs de cette situation, figure la composition des viviers dont sont potentiellement issus les cadres dirigeants, même s'ils ont déjà considérablement évolué ces dernières années vers une meilleure représentation des femmes.

Toutefois, ce facteur n'explique pas tout et il paraît indispensable d'améliorer la connaissance sur d'autres facteurs de blocage, tels que les mécanismes d'auto censure ou autres obstacles invisibles auxquels se heurtent les femmes pour accéder aux positions les plus élevées de la carrière (le « plafond de verre »).

Depuis novembre 2010, la DGAFP a chargé l'équipe du Centre Maurice Halbwachs (CNRS), dirigée par Madame Catherine Marry, de mener une étude intitulée **« Le plafond de verre dans les ministères. Une analyse de la fabrication organisationnelle des dirigeant-e-s »,** qui se déroulera jusqu'en février 2013.

I Méthodologie

Le mode opératoire initial consistait à réaliser plusieurs phases d'enquête sur le terrain, menées au sein de ministères de différents « formats » en termes de volume d'agents et de variété de missions (ministères sociaux, intérieur, économique/financier, culture/communication).

La méthode retenue est celle des entretiens biographiques, menés auprès de dirigeant(e)s et d'« aspirant(e)s potentiel(le)s » aux emplois d'encadrement supérieur.

Les explorations ont vocation à se dérouler de la manière suivante :

- entretiens avec des dirigeantes et des dirigeants dans plusieurs ministères (sur leur propre carrière et leurs pratiques de détection/promotion, leurs représentations des politiques) ;
- entretiens avec des « gestionnaires de carrière » (sur les politiques de ressources humaines) et avec des responsables « égalité/diversité » ;
- entretiens avec « des potentiels promouvables » par construction d'un échantillon « boule-de-neige » ;
- stages d'observation dans plusieurs ministères afin de comprendre au mieux le fonctionnement de la fonction publique de l'Etat (modifications des périmètres, des métiers, des pratiques de travail).

II Point d'étape

- ***Observations préliminaires***

A l'issue des premiers entretiens, il est apparu une très forte hétérogénéité entre les directions au sein des mêmes ministères du point de vue de la féminisation, des carrières, des salaires, des primes, de la culture, du prestige, des contraintes (en termes d'horaires ou de mobilité), des politiques d'égalité etc…

Dans la mesure où l'appel d'offres et le projet insistaient sur le choix d'une méthode qualitative d'enquête, il a semblé plus pertinent de centrer l'attention sur quatre directions plutôt que d'enquêter sur des entités aussi diversifiées que le sont les ministères.

- ***Champ de l'enquête***

Deux directions des ministères économique et financier présentant des caractéristiques différentes ont été retenues ainsi que deux directions des ministères sociaux (travail/santé).

Au sein des ministères économique et financier, la première des directions choisies se caractérise par un faible effectif (surtout des cadres A), des carrières rapides et courtes, des directions d'Etat major et de fortes contraintes temporelles mais peu de contraintes géographiques. La deuxième direction retenue présente des effectifs importants (beaucoup d'employées notamment), des carrières longues, une tradition de promotion sociale, des directions de réseaux ainsi qu'une récente fusion entre services.

Concernant le deuxième ensemble ministériel, deux directions du ministère du travail et de la santé ont été retenues. Elles présentent des caractéristiques très différentes des directions de Bercy précédemment citées. Elles sont globalement plus féminisées que celle du ministère des finances ou d'autres ministères plus masculinisés et plus souvent étudiés dans le cadre des travaux sur le plafond de verre (comme les ministères de l'équipement ou de l'intérieur par exemple).

- ***Nature des informations recherchées***

Les questions posées par les chercheurs examinent plus spécifiquement les points suivants :

- les inégalités d'emploi – statut et types de fonctions- et de carrière (plafond de verre) sont-elles moindres dans les ministères plus féminisés ?
- comment ces inégalités évoluent-elles, par comparaison avec des ministères plus masculins et/ou masculinisés? Les ministères les plus anciennement féminisés sont-ils ceux dans lesquels la place des femmes progresse le plus vite, ou est-ce l'inverse?
- quelles politiques y sont mises en place, toujours par comparaison avec ce qui s'observe dans des ministères plus masculins ?

- ***Calendrier***

Janvier-mars 2012 :
- Poursuite des entretiens biographiques dans chacune des quatre directions, auprès de cadres dirigeant-e-s et auprès d'« aspirant-e-s » (les « hauts potentiels »).
- Confrontation avec les données de cadrage statistiques disponibles sur les différents ministères.

Avril-juillet 2012 : Analyse des entretiens, observations et documentation. Restitutions et échanges avec la DGFAP et les ministères.
Août-décembre 2012 : Rédaction de communications et d'articles. Organisation d'une journée d'étude du MAGE, le réseau de recherche international et pluridisciplinaire « Marché du travail et Genre », à Paris.
Janvier-février 2013 : rédaction et remise du rapport final.

FICHE 4

L'appel à projets de recherche DGAFP/ Défenseur des droits sur la mesure et l'analyse des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans la fonction publique

Préambule

En 1999, un rapport au ministre de la Fonction publique, de la Réforme de l'Etat et de la Décentralisation[3] recensait les obstacles rencontrés par les femmes pour accéder aux grades et emplois supérieurs des fonctions publiques et proposait des solutions pour les contourner ou les résorber. A la suite de ce rapport, un comité de pilotage pour l'égal accès des femmes et des hommes aux emplois supérieurs des fonctions publiques fut mis en place entre 2000 et 2005[4]. Ses missions comprenaient : le recueil de données concernant la formation, le recrutement et l'avancement des femmes dans la fonction publique ; la recherche de l'ensemble des causes de discrimination préjudiciables aux femmes dans l'accès aux emplois supérieurs des fonctions publiques ; la formulation de recommandations pour remédier aux inégalités constatées ; l'évaluation des effets des mesures prises ; le suivi de la mise en œuvre de ces recommandations.

Un certain nombre de recommandations formulées par le comité ont été suivies d'effet : la connaissance des inégalités a été améliorée par la production de statistiques sexuées[5], la politique de garde d'enfants a été soutenue par la mise en place du Chèque emploi service universel (CESU) et la loi a été aménagée pour favoriser la parité et promouvoir l'égalité des carrières (représentation équilibrée dans les organismes paritaires et les jurys de concours). Aux travaux du comité de pilotage ont succédé d'autres rapports – le rapport Grésy en 2009 par exemple – alimentés par nombre d'études, dont le dossier « Parité et diversités dans les trois fonctions publiques » de la DGAFP paru en 2008 dans le rapport annuel sur l'état de la fonction publique (Faits et chiffres 2008-2009, volume 1).

Parallèlement, deux chartes ont été adoptées :

- *la Charte de l'égalité entre les hommes et les femmes de 2004*, a permis dans un premier temps d'établir une liste d'actions à mener en faveur de l'égalité hommes-femmes, qui associe l'Etat et les collectivités territoriales.
- *la Charte pour la Promotion de l'égalité dans la Fonction publique, signée en 2008***,** porte sur l'ensemble des discriminations dans la Fonction publique. Résultat d'un travail commun entre la DGAFP et la HALDE, cette charte traite, entre autres, des phénomènes discriminatoires engendrés par une égalité professionnelle hommes-femmes encore insuffisamment développée dans la fonction publique.

En mars 2011, Mme Françoise Guégot, dans le rapport qu'elle a remis au Président de la République sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans la fonction publique, part du constat que des progrès importants restent à accomplir dans la fonction publique en matière d'égalité professionnelle, en dépit des engagements pris et d'une prise de conscience sur le sujet ces dernières années. L'exemple le plus frappant, et qui fait voler en éclats le présupposé selon lequel la loi garantit de fait un égal traitement entre hommes et femmes dans la fonction publique, est celui des écarts de rémunérations. Alors que le statut des fonctionnaires garantit l'égalité de traitement des agents à

[3] Colmou, A.-M. L'encadrement supérieur de la fonction publique : vers l'égalité entre les hommes et les femmes : quels obstacles, quelles solutions ?, La Documentation Française, Paris, 1999.
[4] Le comité a publié trois rapports en 2002, 2003 et 2005, qui sont disponibles sur le site de la bibliothèque des rapports publics : http://www.ladocumentationfrancaise.fr/rapports/index.shtml.
[5] Voir *Rapport annuel sur l'état de la fonction publique*, La Documentation Française, Paris, 2009, fiche thématique n°4 : « Parité », p. 519. Ces publications sont accessibles en ligne : http://www.fonction-publique.gouv.fr/rubrique69.html.

toutes les étapes de la carrière, les écarts de rémunérations entre les hommes et les femmes subsistent et sont évalués à 15,6% dans la Fonction publique de l'Etat en 2006.

Si cet écart s'explique très largement par la structure des emplois et les effets du temps partiel, il est également le fait d'un écart sur les attributions indemnitaires, autrement dit les primes, systématiquement inférieures pour les femmes (16% du traitement en moyenne) par rapport aux hommes (31%).

Ainsi, par exemple, pour la catégorie socio-professionnelle des attachés et inspecteurs, ce taux s'établit à 40% pour les femmes et 45% pour les hommes. Ces différences sont également présentes dans l'encadrement supérieur, où les effets du temps partiel sont moindres, au moins en théorie (taux de prime de 55% pour les personnels de direction « femmes », contre 68% pour les hommes).

I Présentation de l'appel à projets de recherche :

Le rapport Guégot préconise une amélioration générale de la connaissance de la situation comparée des hommes et des femmes dans la fonction publique. Or, si la connaissance des inégalités a été améliorée par la production de statistiques sexuées, l'observation fine des différences de traitement en matière de rémunérations (salaires et primes) peine à être établie. Le sujet a fait l'objet de nombreuses études sur le champ des salariés du privé (Muller 2008, Meurs, Ponthieux, 2006) mais une analyse poussée en la matière sur le champ des trois versants de la fonction publique (Etat, Territoriale, Hospitalière) et dans une optique de comparaison public-privé, fait encore largement défaut.

Cet appel à projets de recherche visera à susciter des travaux empiriques quantitatifs sur la mesure et l'analyse des écarts de rémunération entre hommes et femmes au sein des trois fonctions publiques et en comparaison avec le secteur privé.

Il s'agira de chiffrer le plus précisément possible la part des écarts de rémunération entre hommes et femmes qui relève des effets du temps partiel, et dans la mesure du possible, des interruptions de carrière ou des effets de structure des emplois (statut, corps, grades, ministères d'appartenance, localisation, etc.) et la part qui subsiste à caractéristiques observables entre hommes et femmes identiques. Il sera possible d'évaluer l'influence propre de chacun des facteurs explicatifs dans les écarts de rémunération.

Ainsi, on pourra affiner le constat selon lequel, dans certains « grands corps » (Mines, Ponts et Télécoms ; Inspection générale des Finances ; Inspection générale de l'Administration ; Inspection générale des Affaires sociales ; Conseil d'Etat ; Cour des comptes, etc.), plus les rémunérations augmentent, plus les écarts de rémunérations entre hommes et femmes se creusent au détriment des femmes. En raisonnant « toutes choses égales par ailleurs » et en prenant notamment en compte l'effet de l'âge, on pourra mettre en lumière l'impact du caractère récent de la féminisation de ces corps par rapport à d'autres corps.

Cette étude pourrait permettre une exploitation statistique inédite des données du service statistique ministériel (SSM) de la DGAFP, et notamment du fichier de paye des agents de l'Etat élaboré par l'Insee ainsi que du panel des agents de l'État, issu des fichiers de paye des agents de l'État exploités par l'Insee depuis 1978. Il présente un taux d'échantillonnage au 1/12ème des agents de l'État et est réalisé dans les mêmes conditions que le panel DADS (pour les salariés du privé).

Par ailleurs, une nouvelle source d'information couvrant les trois versants de la fonction publique - le système d'information sur les agents des services publics (SIASP) - est en cours de constitution, avec pour premier exercice, l'année 2009. Ces données ont vocation à être intégrées dans un fichier DADS appelé « DADS grand format » afin que soient réunies en un seul fichier des données homogènes pour le secteur privé et les fonctions publiques.

Il est aussi envisagé de compléter l'exploitation des données administratives par l'utilisation d'enquêtes ménages de l'Insee appropriées (enquête emploi depuis 2006, enquête revenus fiscaux, etc.).

II Déroulement des travaux

Le délai de réalisation des recherches envisagées est de 18 mois. L'appel à projet sera lancé au premier semestre 2012 et les chercheurs, une fois leurs projets sélectionnés, auront un délai de 18 mois pour mener à bien leurs travaux.

La DGAFP et le Défenseur des droits participent conjointement au financement des projets.

Un comité de suivi sera mis en place. Il comprendra, outre la DGAFP et le DDD, des représentants du service des droits des femmes et de l'égalité (DGCS), de l'observatoire de la parité et des experts scientifiques dont certains membres du conseil scientifique de la DGAFP.

FICHE 5

Méthodes de diagnostic égalité hommes/femmes et comparaison des emplois

I Constat des inégalités femmes/hommes dans la fonction publique et état des lieux des politiques publiques mises en œuvre pour y remédier

Depuis 2005, la Halde puis à partir de mai 2011, le Défenseur des droits ont reçu environ 380 réclamations relatives aux discriminations liées au sexe dans l'emploi public[6], principalement dans le domaine du déroulement de carrière (990 dans l'emploi privé) ; s'y ajoutent plus de 320 réclamations relatives aux discriminations liées à l'état de grossesse (1000 dans le secteur privé), et environ 225 réclamations liées à la situation de famille (430 pour le secteur privé) :
- soit un total plus de 925 réclamations sur environ 8 600 concernant l'emploi public sur 2005-2011, ce qui représente globalement 11% des réclamations dans le secteur public (15% dans le privé) sur la période considérée.

Sur ces sujets, les délibérations rendues par le Collège de la Halde en matière d'égalité professionnelle dans le déroulement de carrière au sein de la fonction publique recommandent notamment

- la mise en place de procédures qui permettent de **garantir à chaque agent une évaluation objective de ses mérites professionnels**. Les décisions de classification des agents à la suite de promotion, les décisions portant sur l'attribution des primes doivent être fondées sur des règles transparentes. Cet effort d'objectivation des procédures permet de sécuriser les pratiques de gestion des ressources humaines contre les risques discriminatoires.
- la **neutralisation des périodes de congés lors des évaluations de l'agent.** Les obligations personnelles et familiales et la situation de famille ne doivent pas être prises en compte pour apprécier la valeur professionnelle de l'agent. Elles ne doivent donc pas avoir d'impact sur la part de rémunérations modulable, ni sur l'évolution en termes de responsabilité de l'agent.
- **la mise en place d'actions positives** pour favoriser l'accès à l'encadrement supérieur des femmes à haut potentiel.

Afin de mieux saisir le phénomène des disparités entre les hommes et les femmes en matière de rémunération et de primes, le DDD et la DGAFP lancent début 2012 une étude sur *la mesure et l'analyse des écarts de rémunération entre hommes et femmes au sein de la fonction publique.* (voir fiche 4, page 20).

II Enjeux et pertinence de la question de la « comparaison des emplois » dans la fonction publique

Le développement d'études relatives aux inégalités H/F et des politiques publiques par des plans pluriannuels pour y remédier est relativement ancien. Le constat premier est celui d'une fonction publique très largement féminisée (60%), mais dans laquelle les femmes occupent encore une place trop faible au niveau de l'encadrement supérieur (**FPE = 21,4%, FPT =18,0% et FPH =40,2**%, selon les chiffres du Rapport annuel sur l'état de la fonction publique 2010-2011, page 271).

Des réflexions sur **l'avancement de carrière** ont été menées, notamment en vue de la suppression des limites d'âges pour les concours, du toilettage des statuts particuliers pour une meilleure prise en

[6] Les réclamations relatives au sexe et à la grossesse représentent chacune en moyenne 4,5% des réclamations.

compte des déroulements de carrière des femmes, moins linéaires que celles des hommes et de la reconnaissance des acquis de l'expérience.

Les différents rapports[7] sur la question montrent qu'au-delà de la problématique du « plafond de verre », il existe une tendance à la **ségrégation professionnelle par filière**. La HALDE, puis le DDD, ont engagé des travaux sur **la valeur comparable des emplois,** pour s'interroger, au-delà du principe « travail égal salaire égal » sur la mise en œuvre de la notion de salaire égal pour un travail **de valeur comparable**

Dans ce cadre, sur la base du constat de la sous valorisation des emplois occupés majoritairement par les femmes, un groupe de travail associant experts et partenaires sociaux a été mis en place et animé par les chercheuses, Séverine Lemière et Rachel Silvera à partir de leur travaux, pour approfondir les approches et outils d'analyse à mobiliser afin de permettre **d'évaluer et de comparer les emplois à prédominance féminine et ceux à prédominance masculine**. Il devrait réaliser un guide méthodologique au cours de l'année 2012.

Un aperçu des travaux en cours :

- Il apparaît que la place du diplôme, la technicité, la pénibilité et enfin les responsabilités prennent des sens et des valeurs totalement différents selon le sexe de l'emploi. Par exemple : *« l'analyse des emplois à prédominance féminine démontre une **sous-valorisation des diplômes** requis pour ces emplois. L'exemple des infirmières est évident : avec plus de 3 années d'études post-bac, le niveau infirmière est pour le moment mal reconnu[8]. Dans d'autres secteurs, les diplômes généralistes comme le bac et parfois le bac+2 (agente d'entretien, gestionnaires) (..) apparaissent de fait recherchés (implicitement, au moment du recrutement) ».*

- Or *« pour les postes à prédominance masculine correspondant aux **emplois ouvriers et techniciens**, c'est au mieux **le CAP – BEP** qui est requis. Pourtant, ils sont situés au même niveau que les emplois occupés par ces femmes. Le relativement faible niveau de diplômes de ces emplois dits masculins se justifie par la référence à des formations précises, « techniques » (CAP soudeur, plombier…), tandis que dans les emplois à prédominance féminine, les diplômes généralistes n'ont pas de rapport immédiat avec l'emploi occupé ; ce décalage correspond à un déclassement professionnel plus fréquent dans les emplois du tertiaire ».*

Source : Séverine Lemière1 et Rachel Silvera – '*Genre et évaluation du travail : le compte n'y est pas* ' , Communication au 13è Journées internationales de Sociologie du Travail 'Mesures et démesures du travail' , 25-27 Janvier 2012

III Principales notions utilisable pour une réflexion sur la « valeur comparable des emplois »

La notion de « valeur comparable des emplois » se définit par la comparaison des composants et attributs des postes (cf. valeur égale) pour assurer un salaire juste pour des emplois de dimension, exigences, efforts et responsabilités équivalents**.** Elle offre des perspectives nouvelles comme outil de revalorisation des filières « féminines » de la fonction publique.

Dans ce contexte, **une grille de critères pour la comparabilité des grilles d'évaluation des emplois par « métiers » pourrait être un outil utile à la revalorisation des filières féminines.** En effet, la combinaison des différents **critères classants** permet d'avoir une vision du **positionnement d'un emploi dans la grille de classification,** ces critères étant notamment les suivants :

[7] Le législateur avait introduit en 2001, par l'article 6 quater de la loi le Pors, l'obligation pour le gouvernement de rendre compte au Parlement tous les deux ans de la situation des femmes dans la fonction publique. Ces rapports ont permis de chiffrer et mettre en lumière de nombreuses inégalités.

[8] Depuis le décret 2010-1139 du 29 septembre 2010, les infirmières de la fonction publique hospitalière relèvent de la catégorie A (effet au 1er décembre 2010).

responsabilité, complexité, connaissances requises, exigences relationnelles, tâches, pénibilité, ancienneté, efforts requis, qualifications requises, conditions de travail.

- une attention particulière doit être portée à la **pondération des facteurs retenus** en veillant à ce qu'ils soient adaptés à l'entité (employeur) et aux caractéristiques du métier. Il convient ainsi de définir précisément **la fonction, l'échelon, l'emploi** et les **comparer** aux **emplois repères**, à la **famille professionnelle** ainsi qu'à la **filière professionnelle**.

Exemples et définitions de critères classants :

- Fonction : la définition de l'emploi constitue l'élément de base permettant d'effectuer l'évaluation de l'emploi dans le cadre d'un système de classification donné.
- L'échelon : déclinaison d'un niveau de la grille de classification. Il traduit l'enrichissement d'un emploi par rapport au niveau d'entrée.
- L'emploi : est constitué par un ensemble de missions, activités et responsabilités. Il représente un ensemble homogène de fonctions individuelles.
- Emplois repères : permettent d'identifier les situations de travail habituelles dans une filière déterminée et une famille déterminée. Ils constituent autant de « repères » pour faciliter l'évaluation des autres emplois de la même famille ou filière par assimilation.
- Famille professionnelle : constitue un groupe homogène d'emplois qui correspondent aux différents degrés de complexité d'une même spécialité professionnelle.
- Filière professionnelle : groupement de familles professionnelles qui correspondent à l'entité : communication, ressources humaines, petite enfance.
- **Les différents corps** peuvent être regroupés dans chaque fonction publique **par filières de métiers** (par exemple, administrative, médico-sociale, technique, sécurité …).

La manière dont ces recherches peuvent être appliquées à une réflexion sur l'égalité hommes-femmes dans la fonction publique (où intervient notamment la question des corps), justifie la poursuite des réflexions sur le sujet dans le cadre du suivi de la Charte.

FICHE 6

Formation des correspondants de la Charte pour la promotion de l'égalité dans la fonction publique

Cahier des charges et contexte du projet de formation des correspondants de la Charte

La Charte pour la promotion de l'égalité dans la fonction publique prévoit, notamment, la mise en œuvre de sessions de formation dans le cadre de la formation initiale et continue des fonctionnaires et agents publics. Un comité de pilotage semestriel réunit les correspondants de la Charte au sein des administrations (ministères et EPST).

Dans ce cadre, **la Mission de lutte contre les discriminations et pour l'égalité du Défenseur des droits et la DGAFP** ont organisé, depuis juillet 2010, des journées de formation sur le thème de la *« Formalisation des pratiques et mise en œuvre de plans d'actions au sein de la fonction publique de l'Etat* ». Ces journées de formation visent à :

1) Améliorer la connaissance des discriminations sous deux prismes : l'approche juridique, avec le droit des discriminations dans l'emploi public, et l'approche psychosociale sur les mécanismes des stéréotypes et préjugés ;
2) Apporter des premières pistes pour construire des plans d'action de prévention des discriminations et des dispositifs de promotion de l'égalité ;
3) Aider à la mobilisation et à la mutualisation des expériences, afin que le réseau des participants devienne un réel lieu d'échange des pratiques.

Journée n°1 : Travail sur les fondamentaux et le cadre juridique de la lutte contre les discriminations et pour l'égalité

La première journée de formation s'est déroulée le 2 juillet 2010 sur le thème de la ***« Formalisation des pratiques et mise en œuvre de plans d'actions au sein de la fonction publique de l'Etat ».***

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

Déroulé et contenus de la journée n°1 :

- La matinée a été consacrée à un cadrage théorique permettant de mieux comprendre les discriminations. Une projection/débat à partir du film canadien « La leçon de discrimination » a permis de faire prendre conscience du poids des préjugés et stéréotypes dans la construction des discriminations.
- Des exposés sur le cadre juridique des discriminations ont alors permis d'apporter une connaissance des notions de base de la lutte contre les discriminations dans la fonction publique et un éclairage a été apporté sur le handicap.
- Des ateliers d'analyse de « cas pratiques » se sont tenus dans l'après-midi à partir de délibérations traitées par la HALDE sur des thématiques comme le recrutement, le handicap etc... La dernière partie de la journée a été consacrée à des témoignages de terrain sur l'élaboration et la mise en œuvre de plans d'action pour la promotion de l'égalité.

Les évaluations indiquent que 85% des participants se disent motivés pour prolonger cette formation par un travail personnel et des actions concrètes : par ex. mise en place de formations internes, sensibilisation de la hiérarchie directe, création de tableaux de bord de suivi des actions.

Une session supplémentaire a été organisée le **mardi 27 septembre 2011** pour les nouveaux correspondants de la Charte pour l'égalité et ceux qui n'avaient pas pu suivre la formation initiale (15 participants soit **43 personnes formées au total**) : session également ouverte aux personnes en charge du « Label Diversité » pour les ministères sociaux (travail, emploi et santé), de l'intérieur et de la culture, et aux délégués diversité et égalité d'établissements publics de type CDC, IRD, IRA, etc…

Journée n°2 : Capitalisation et échange de bonnes pratiques :

Pour répondre aux attentes exprimées par les correspondants de la Charte, une **seconde session d'approfondissement et dédiée aux échanges d'expériences issues du terrain** a été organisée **le 15 novembre 2011.**

Ciblant le même public, elle s'est intéressée plus particulièrement aux approches méthodologiques nécessaires à la mise en œuvre des politiques de promotion de l'égalité et de la diversité au sein des administrations de l'Etat :

- à partir de témoignages, d'études de cas en ateliers et d'échanges de bonnes pratiques ;
- autour des questionnements suivants : comment peut-on élaborer des **stratégies d'implantation et de démultiplication** adaptées? Quels sont les **leviers et les freins les plus souvent rencontrés ?**

Déroulé et contenus de la journée n°2 :

- La matinée a été consacrée à un échange de bonnes pratiques autour de 2 témoignages de terrain *(projet label diversité des ministères économique et financier et observatoire de l'égalité de la Ville de Paris),* sur l'implantation de politiques de promotion de l'égalité dans les administrations, suivi d'un débat pour capitaliser les bonnes pratiques.

- Dans l'après-midi, trois ateliers ont été organisés en coopération avec des experts aussi bien externes qu'internes au DDD sur les différents thèmes retenus :
1 - Objectivation audit-diagnostic: Egalité hommes-femmes et comparabilité des emplois (*voir fiche n°5, page 23)).*
2 - Réseaux, pyramides et méthodes de démultiplication des politiques d'égalité et de diversité.
3 - Promotion de l'égalité et prévention des LGBT-phobies dans les pratiques managériales.

Les évaluations de cette journée montrent que les **16** participants-tes ont souligné à 83% ***« l'intérêt du contenu sur le plan professionnel et l'atteinte des objectifs »*** ce qui traduit la forte attractivité de la thématique et des échanges de bonnes pratiques pour les ministères, établissements et écoles concernés.

Une deuxième session de perfectionnement devrait se dérouler dans le courant du premier semestre 2012.

FICHE 7

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

La Charte pour la promotion de l'égalité se décline en cinq axes, et la présentation ci-après rattache les actions des administrations à chacun d'eux.

Axe 1 : Agir en amont du recrutement pour promouvoir l'égal accès de tous aux emplois publics

Actions de communication sur la FP et ses métiers

- L'organisation de **journées portes ouvertes** : il s'agit de mieux faire connaître les métiers de la fonction publique et de certains de ses secteurs comme la diplomatie (**affaires étrangères, 1900 visiteurs, soit +21%/ 2010)) ou métiers** comme ceux de conservateur et de restaurateur à l'Ecole du Louvre **(culture).**

- **La participation à des forums de l'emploi (CDC)** en partenariat avec une association chargée d'accompagner les jeunes diplômés des quartiers issus de la politique de la ville ou la signature de nombreux partenariats avec des organismes promouvant l'égalité des chances comme l'Ecole de la 2ème chance, le train pour l'emploi et l'égalité des chances (La Poste)

- La participation à **des salons de l'emploi** comme le salon de l'emploi public (DGAFP, Réseau des écoles de service public, autres ministères), le salon européen de l'éducation (culture) ou le salon des formations artistiques (culture), le forum des jeunes mathématiciennes (CNRS) etc…

Dispositifs d'accompagnement

- **Le lancement d'un dispositif de parrainage (CDC) en lien avec le secteur associatif :** une trentaine de cadres /managers ont conseillé une cinquantaine de titulaires du bac+5, demandeurs d'emploi et issus des quartiers de la politique de la ville.

- **La création d'une classe « d'excellence » en Nouvelle Calédonie (intérieur) :** organisée conjointement par la police et la gendarmerie, cette classe d'excellence consiste en une préparation aux concours de gardiens de la paix et de sous officier de gendarmerie, incluant des thèmes professionnels, des préparations physique et orale ainsi qu'une remise à niveau en langue française. D'une durée de cent quatre vingt heures, elle est destinée aux adjoints de sécurité et aux gendarmes adjoints volontaires entrant dans leur dernière année de contrat.

- **Les Classes Préparatoires Intégrées (DGAFP/administrations/écoles)** : 26 fonctionnent en 2011. Après l'Ecole Nationale d'Administration (ENA), l'Institut national du patrimoine, les Instituts Régionaux d'Administration (IRA), les écoles des finances (ENFIP, douanes, concurrence, consommation et répression des fraudes), l'Ecole des Hautes Etudes de Santé Publique (EHESP), l'Institut National du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (INTEFP), la CPI/gendarmerie, de nouvelles préparations ont été créées en 2011, l'une à l'INTEFP, pour le concours externe de contrôleur du travail, l'autre, pour les concours du ministère en charge de la santé dans le cadre d'un partenariat EHESP/Paris XIII. Les résultats

sont encourageants dans la mesure où toutes écoles et administrations confondues le taux de réussite à un concours est supérieur à 50% (voir fiche n°9, page 37).

Soutien financier

- **Les allocations pour la diversité dans la fonction publique (DGAFP/intérieur)** : aide financière pour les élèves CPI mais également pour des étudiants ou des demandeurs d'emploi (sous conditions de ressources) préparant des concours de catégorie A ou B ; le nombre d'allocations pour la diversité (2 000 euros) a continué à augmenter par rapport à 2010 (+27% en 2011, soit 1 400 AD en 2011).

Axe 2 : Veiller aux conditions de recrutement pour répondre aux besoins sans discriminer

Formation et la sensibilisation des jurys

- Nombre de ministères ont développé **une formation obligatoire aux techniques de recrutement** à l'attention des membres du jury incluant une sensibilisation aux risques de discrimination et à la gestion des stéréotypes (agriculture, économie/budget, défense etc…). Des documents support leur sont remis : guide ad-hoc, guide de la DGAFP « à l'usage des membres du jury », exemple de note de cadrage au président de jury (agriculture) ou à l'attention des personnels opérationnels et fonctionnels en charge du recrutement (INRIA). Leurs obligations (impartialité notamment) leur sont rappelées (défense ; éducation national/supérieur), et la formation est également l'occasion d'échanger sur les bonnes pratiques (au ministère de la culture, par exemple, les membres de jury signent un engagement sur l'honneur).

- Des outils de correction et d'évaluation tels que des référentiels de correction, des repères de notation, des grilles d'entretien sont mis à leur disposition (agriculture, intérieur, santé).

Recrutement

- Un **guide du recrutement (économie/budget**) est disponible sur l'intranet ministériel et à l'usage des directions d'administration centrale : il sensibilise notamment les managers et les responsables RH à l'enjeu de la lutte contre les discriminations au moment des entretiens de recrutement (notamment de contractuels et par mobilité interne). La démarche est identique à **la Poste.**

- **L'objectivation des recrutements (CDC)** par la mise en place d'un plan d'action traçant l'ensemble des procédures de recrutement (y compris pour les candidats non retenus), en veillant à garantir des annonces d'emploi (internes et externes) non discriminatoires et centrées sur les compétences, en communiquant sur les étapes de recrutement, en formant les jurys de concours.

- **La mise en place de dispositifs et de modalités visant à offrir aux collaborateurs étrangers des conditions optimales d'accueil (INRIA) comme la création de postes au sein de centres de recherche dédié à l'accueil des étrangers, la mise à disposition d'un guide fiscal etc…**

- La révision générale du contenu des concours **(RGCC), associée au développement d**es nouvelles épreuves de reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle **(RAEP),** pilotée par **la DGAFP** et déclinée par **les ministères,** se poursuit à un bon rythme : depuis 2008, 420 voies de recrutement ont été réformées (+ 35% par rapport à 2010), et la RAEP a été introduite dans 218 épreuves (+ 39% par rapport à 2010).

La simplification des épreuves et, par voie de conséquence, l'impact au regard de la préparation aux concours, semble influer, dans un sens positif, sur la participation des femmes et leur taux de réussite aux concours.

- La mise en place de **visioconférences** pour les candidats des DOM/TOM **(agriculture, santé)** ainsi qu'au bénéfice de candidats métropolitains malades, dans l'impossibilité de se déplacer (agriculture).

- Le premier bilan (DGAFP) de la circulaire du 23 juillet 2010 **relative à la mise en œuvre des mesures transversales retenues par le Conseil interministériel de l'outre-mer du 6 novembre 2009, notamment celles qui concernent les modalités de participation des ultramarins aux concours de la fonction publique,** montre que, pour les concours nationaux, l'adaptation préconisée des horaires de composition des ultramarins dans les centres d'épreuves est en cours de généralisation (Martinique, Guadeloupe, Saint-Pierre-et-Miquelon, Guyane, Réunion, Mayotte).
  En ce qui concerne les centres très éloignés (Nouvelle-Calédonie et Polynésie), la mise en loge se met progressivement en place. En 2011, les candidats ont été mis en loge pour les concours nationaux suivants : IRA, ENA, secrétaires administratifs de la défense, ingénieurs d'études et de fabrications de la défense et techniciens de la défense en Polynésie, inspecteurs et contrôleurs du travail en Polynésie, contrôleurs du Trésor public en Polynésie, gardiens de la paix en Nouvelle-Calédonie, officiers de police et commissaires pour la validation des acquis professionnels en Nouvelle-Calédonie, ainsi que pour les examens professionnels d'attaché et d'attaché principal du ministère de l'intérieur.

Axe 3 : Rénover les parcours professionnels des agents et garantir l'égalité de traitement dans tous les actes de gestion

- **Le tutorat pour l'égalité des chances (intérieur)** : il s'agit d'un programme expérimental issu des travaux de l'atelier diversité de l'Observatoire de la diversité et de la parité, mis en place à la rentrée 2011 pour un démarrage effectif début 2012.
  Basé sur le volontariat, il offre aux adjoints administratifs, primo-arrivants dans les directions de l'administration centrale du ministère de l'intérieur (une cinquantaine d'agents en 2011), la possibilité de bénéficier, pendant un an renouvelable une fois, d'un soutien individualisé destiné à favoriser leur intégration et l'élaboration d'un projet professionnel avec évolution promotionnelle. Il s'adresse aux agents ne disposant pas d'un réseau ou de soutiens personnels appropriés (milieu familial, diversité, niveau scolaire limité).

- **La réalisation d'un audit des procédures de gestion des ressources humaines (ministères sociaux**) : dans le cadre de l'obtention du « label diversité », un prestataire extérieur a été sélectionné afin d'identifier les processus à risques et contribuer à la construction d'un plan d'actions assorti d'objectifs mesurables.

- Une démarche identique s'est déroulée pour **la CDC** avec une extension au périmètre communication/achats/ et partenariats avec les acteurs territoriaux.

- La création d'un répertoire des métiers (culture).

- La mise en place, la rénovation ou l'examen de la faisabilité **d'une instance de recours, de veille sociale au travail, d'écoute ou de prévention des discriminations (CNRS, culture, défense, La Poste).**
  Pour les ministères économique et financier, la cellule de prévention des discriminations, ouverte depuis novembre 2009, traite entre 10 et 15 réclamations par mois. Celle-ci peut être contactée directement par tout agent des ministères économique et financier (160 000) qui estime être victime de discrimination. Les réclamations sont traitées soit au niveau de la cellule soit en collaboration avec les services RH, les réseaux des médecins de prévention et des assistant(e)s de service social.

Evaluation

- **Des actions de formations sur la conduite de l'entretien professionnel (intérieur) :** mises en place aux niveaux central et déconcentré, ces formations à l'attention des évaluateurs ont insisté sur la nécessité d'être vigilant afin d'éviter les risques de discriminations lors de procédures et entretiens d'évaluation.

- **La publication d'un guide pratique de l'entretien professionnel (SPM) :** ce document rappelle dans son introduction qu'il convient de s'assurer qu'aucun motif de discrimination, directe ou indirecte, ne puisse être pris en compte dans les procédures d'évaluation et de reconnaissance de la valeur professionnelle des agents ainsi que dans les décisions qui en découlent.

Mobilité

- **L'accompagnement des conjoints des membres du corps préfectoral (intérieur) :** la signature d'une convention avec RANSTAD, en juin 2011, vise à apporter aux conjoints des membres du corps préfectoral, un accompagnement à la mobilité professionnelle. Celui-ci se traduit par la désignation d'un correspondant national pour le ministère de l'intérieur puis la mise en place d'une prestation pour une durée de 6 mois maximum : entretien conjoint/correspondant local (Ranstad), bilan de compétences, présentation du marché de l'emploi, aide à la rédaction de CV, lettre de motivation, entretiens, coaching, offres d'emploi… 10 conjoints, de profils variés, ont bénéficié de cette prestation (8 femmes, 2 hommes, citadins ou domiciliés en zone rurale, présentant des niveaux de qualification divers).

- **L'accompagnement dans les corps de conception et de direction de la police nationale (intérieur) :** dans le cadre de la mobilité statutaire des commissaires de police, un décret du 3 juin 2011 prévoit un dispositif expérimental permettant une meilleure prise en charge des frais de déménagement des commissaires (prestations de service, plafonnement des remboursements des frais).

- **L'accord seniors 2010/2012 (CDC) :** des entretiens de carrière pour les collaborateurs atteignant les caps de 35/45/55 ans ont été développés en 2011. Par ailleurs, afin d'accompagner leur fin de carrière, 20% des collaborateurs de + de 57 ans bénéficient d'un temps partiel aidé.

- L'installation d'une **« commission mobilité » (INRIA) :** son objectif est de flécher les postes vacants, prioritairement pour les agents en situation de réintégration, de réaffectation ou de mobilité non aboutie malgré plusieurs souhaits ou tentatives.

- **La bourse d'emploi (La Poste)** permet le traitement des candidatures internes avec la garantie de la traçabilité.

Axe 4: Sensibiliser et former les agents de l'administration

- **Le renforcement du Pôle « Egalité des chances » (ministère des affaires étrangères).**

- **La nomination d'un chargé de mission (culture)** plus particulièrement dédié à l'obtention du label diversité et à la consolidation du réseau ministériel « prévention des discriminations ».

- L'actualisation régulière **du guide de déontologie** établi par le comité d'éthique **(affaires étrangères)** depuis 2007.

- **La constitution d'un référentiel des textes et réglementations (La Poste)** relatifs au domaine de la diversité et de la lutte contre les discriminations accessibles à tous les managers est en cours d'élaboration.

Sensibilisation/formation

- Le déroulement du plan triennal de formation (2010/2013) des agents **des ministères économique et financier** aux enjeux de la lutte contre les discriminations et de l'égalité professionnelle : ce plan vise les responsables de la GRH ainsi que les managers, soit environ 35 000 agents. Cette formation est dispensée par des formateurs internes (la formation des formateurs à la prévention et à la lutte contre les discriminations a reçu le label de l'école de la GRH en 2011). Au 31 décembre 2011, 50 % des cadres et des responsables RH ont été formés.
- La signature **d'une convention de formation cadre entre les Instituts régionaux d'administration (IRA) et l'IGPDE, le 3 février 2011**. Cinq conventions bilatérales ont également été signées entre chaque école et l'IGPDE afin de garantir la souplesse nécessaire à la prise en compte du contexte local. **L'une des thématiques porte sur les enjeux de la diversité et de la prévention des discriminations**.

- **L'intégration obligatoire d'un ou plusieurs modules relatifs à la prévention et la lutte contre les discriminations dans le cadre de** séminaires d'intégration des nouveaux arrivants en catégorie C **(affaires étrangères)** et lors de la formation de prise de poste des personnels encadrants **(culture, santé).**

- La mise en place :
- de deux sessions de formation spécifique de sensibilisation à l'égalité des chances pour tous les personnels RH et encadrants **(santé)** ;
- de **saynètes dessinées** mettant en scène des personnages sur leur lieu de travail au regard de la lutte contre les discriminations **(La Poste)** et présentées par les managers ;
- d'une session spécifique intitulée *« Intégrer la diversité dans son management »* **(affaires étrangères) ;**
- de trois modules de formation à l'attention des managers, cadres et RH sur la diversité, le handicap et l'intergénérationnel **(CDC).**

- La programmation en 2012 de session de formation sur l'égalité des chances et la gestion des âges à destination des agents en RH et des managers **(santé).**

- Le renouvellement de **formations** sur le cadre juridique de la lutte contre les discriminations et la prévention des discriminations dans la fonction publique (tous publics) ou sur la prévention des discriminations à destination de l'encadrement **(culture**) ou sur la lutte contre les discriminations, le rôle de la HALDE ou la déontologie des fonctionnaires.

- La formation DGAFP/DDD à l'attention des « correspondants Charte » des ministères : initiée à l'été 2010, cette formation a été renouvelée en septembre 2011 et complétée par une session de perfectionnement en novembre 2011 (voir fiche n°6, page 26).

- **L'intégration de la prévention des discriminations dans le programme du cursus de formation des élèves conservateurs de l'Institut national du patrimoine (culture)** : commencée en 2005, la démarche est renouvelée depuis lors et complétée par la présentation devant un jury d'une action de promotion de l'égalité des chances, effectuée au cours du stage de spécialité.

- **La circulaire du 19 octobre 2011 relative à l'orientation des priorités interministérielles fixées à la formation professionnelle tout au long de la vie des agents de l'Etat (circulaire annuelle de la DGAFP)** a choisi, parmi les trois thématiques de formation pour 2012, la place des valeurs dans la fonction publique en insistant sur le respect de certaines règles fondamentales

(droits et obligations des fonctionnaires, déontologie, principes de neutralité et de **non discrimination**). Elle rappelle que *« La lutte contre les discriminations constitue une priorité d'action et de formation pour les directions des ressources humaines…Un certain nombre de priorités gouvernementales, que ce soit le recrutement et l'insertion des personnes handicapées, la promotion de l'égalité professionnelle hommes/femmes ou la gestion des âges et des parcours professionnels tout au long de la vie, s'inscrivent dans cette politique. Les formations à mettre en place pour sensibiliser l'encadrement et les acteurs de la RH aux problématiques de la lutte contre les discriminations pourront, soit faire l'objet de journées dédiées, soit constituer des séquences intégrées mais identifiées dans une formation thématique sur les ressources humaines concernant notamment : l'entretien de recrutement, la gestion prévisionnelle des ressources humaines, l'entretien professionnel, la gestion des agents non titulaires, la formation des conseillers mobilité carrière. A cette occasion, j'attire tout particulièrement votre attention sur la nécessité de travailler sur la déconstruction des stéréotypes, y compris dans le contenu des supports de formation qui souvent, à travers les exemples donnés ou les cas pratiques proposés, tendent à reproduire un certain type de schéma de la place respective des femmes et des hommes dans la société ».*

- **L'organisation d'événements** comme les « Rencontres de la diversité » (CDC) sur la représentation des femmes dans l'entreprise ou « Faut-il être un homme blanc, diplômé et valide pour réussir en entreprise ? » avec M. Eric Molinié en invité d'honneur (ex président de la Halde).

Axe 5 : Informer les administrations pour diffuser les bonnes pratiques en matière de prévention des discriminations

- **Un réseau de responsables « diversité /métiers » et d'une centaine de « référents diversité » (La Poste)** au sein de ces différents métiers. Lors de leur réunion annuelle, les plans d'action au niveau de l'entreprise et des métiers sont présentés et débattus.

- L'intégration du logo du label diversité sur les courriers du secrétariat général des ministères économique et financier.

- **L'engagement de ministères dans la démarche d'obtention du « label diversité » (culture, ministères sociaux).**

- **Réalisation d'un film sur les bonnes pratiques en matière de promotion de la diversité (CDC),** diffusé à tous les collaborateurs ou d'un diaporama sur la prévention des discriminations (culture) à l'attention des responsables RH du ministère et de ses opérateurs.

FICHE 8

Suivi de la Charte pour la promotion de l'égalité dans la fonction publique/HANDICAP.

Axe 1 : Agir en amont du recrutement pour promouvoir l'égal accès de tous aux emplois publics

- **Les préparations à distance aux concours et examens professionnels (intérieur) :** la mise en place de mesures spécifiques pour les malvoyants ainsi que l'intervention d'interprètes pour les personnes malentendantes pour les préparations aux concours et examens en salle.

- Une rubrique **e-recrutement sur le site internet de La Poste** également accessible à tous (personnes handicapées incluses).

- La mise en place d'un **partenariat (INSERM)** avec deux centres de réadaptation fonctionnelle proposant une formation de technicien de laboratoire.

- **Le recrutement de sportifs de haut niveau en situation de handicap (défense)** : le recrutement, dans le cadre d'une collaboration de la DRH avec le centre national des sports de la défense et la fédération française de handisport, se déroule en deux temps : la préparation au retour à la vie professionnelle est organisée et adaptée au projet professionnel et au rythme de l'entraînement selon la discipline pratiquée et le calendrier des compétitions. Trois sportifs ont signé leur contrat en décembre 2011.

Axe 2 : Veiller aux conditions de recrutement pour répondre aux besoins sans discriminer

- La composition des jurys (recrutement contractuel) formés pour certains d'entre eux aux conséquences du handicap dans la vie professionnelle **(travail).**

- **Des formations au recrutement et à l'intégration des personnes en situation de handicap (intérieur)** ont été conduites à l'attention des gestionnaires de ressources humaines, des correspondants handicap et d'assistants de services sociaux.

- **L'aménagement d'épreuves pour les candidats handicapés (tous ministères) :** tiers-temps supplémentaire, recours à un rédacteur, reprographie de sujets en braille, utilisation de matériel divers (ordinateur, loupe grossissante, table inclinée etc…).

- **La fixation d'objectifs de recrutement corrélés par des gels d'emplois (agriculture).**

- L'élaboration **d'une fiche précisant les modalités des épreuves des concours sur la base de laquelle le médecin pourra préciser la nature des aménagements demandés (agriculture).**

Axe 3 : Rénover les parcours professionnels des agents et garantir l'égalité de traitement dans tous les actes de gestion

- La mise en place de l'accessibilité de l'intranet du musée du Louvre pour les malentendants **(culture).**

- **Un entretien avec un conseiller mobilité carrière sur la base d'un questionnaire de suivi de carrière (santé)** : un courrier a été adressé à 80 bénéficiaires de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé **(santé),** exerçant en administration centrale : près de 30% ont été reçus à leur demande.

- L'élargissement de la **priorité légale à la mobilité pour les enseignants handicapés (éducation nationale)**, après avis du médecin de prévention et lorsqu'il est établi que la mutation sollicitée entraîne une amélioration des conditions de vie. Cette mesure a été étendue **aux conjoints et aux parents d'enfants handicapés.**

- La signature d'une **convention** avec le Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique **(FIPHFP) par l'INRIA,** et par le ministère en charge de la santé (convention de 18 mois) ou encore l'élaboration d'un projet de convention avec le FIPHFP **(IRD).**

Axe 4: Sensibiliser et former les agents de l'administration

- **L'utilisation de courtes pièces de théâtre** en vue de sensibiliser au handicap **(INSERM).**

- La mise en place de **modules de sensibilisation** au handicap, à l'intégration des personnes handicapées dans les fonctions publiques **(culture),** de façon spécifique ou lors de formations sur la santé, la sécurité au travail, à l'attention des personnels d'encadrement **(culture).**

- **Pour les personnes en situation de handicap,** des formations d'insertion et des parcours de formation à la langue des signes **(culture).**

- La participation **(culture)** à la **campagne itinérante de formation et d'information sur le handicap** portée par le ministère **de la défense, en lien avec le ministère de la justice et les services du Premier ministre : une plaquette d'incitation à la déclaration administrative des personnes handicapées** a été rédigée par l'ensemble de ces administrations.

- La participation **à la semaine pour l'emploi des personnes handicapées,** du 14 au 18 novembre 2011 **(éducation nationale/supérieur).**

- L'organisation de visioconférences avec les DRH et les correspondants handicap au niveau académique **(éducation nationale/supérieur)** sur les droits des personnes handicapées et les dispositifs mis en place par l'administration.

- La diffusion d'un document d'information (éducation nationale/supérieur) aux représentants du personnel siégeant dans les instances consultatives.

- **L'enrichissement de l'intranet (culture)** par l'insertion d'une rubrique sur le cadre juridique et la méthodologie de la prévention des discriminations et la diffusion d'une **lettre électronique interne** (dont plusieurs articles dans des numéros différents ont concerné le handicap).

- La mise en place **d'une enquête électronique permettant aux agents de mieux faire connaître leur handicap (agriculture**) afin de procéder à un meilleur recensement des agents handicapés (mieux fixer le taux d'emploi de ces agents, s'assurer de la pertinence de la politique déployée, assurer une meilleure information sur les dispositifs d'appui).

- La programmation en 2012 de sessions de formation sur le handicap, niveaux 1 et 2 (santé).

Axe 5 : Informer les administrations pour diffuser les bonnes pratiques en matière de prévention des discriminations

- La mise en place d'un **partenariat (INSERM) avec une association** accompagnant de jeunes personnes handicapées en cours de formation pour l'accès à un emploi.

- La signature par la direction de la protection de la jeunesse d'une convention en faveur des personnels en situation de handicap à la protection judiciaire de la jeunesse (justice).

- La réalisation d'une **enquête** sur le handicap au travail **(agriculture, défense).**

Point DGAFP : Une dynamique renforcée pour la période 2010-2013

➢ A la demande du Premier ministre (circulaire du 27 décembre 2010), les ministères ont procédé à une actualisation de leur plan de recrutement de travailleurs handicapés pour la période 2010-2013, ce qui correspond à un recrutement de 1500 à 2000 travailleurs handicapés par an.

Le but est qu'à l'horizon 2013, 8 ministères sur 14 remplissent l'objectif de 6% de travailleurs handicapés et que 4 d'entre eux dépassent le seuil fixé. (Objectif rempli en 2010 par le ministère en charge du travail et de la santé et le ministère en charge de la défense qui emploient respectivement 7 % et 6,30 % de travailleurs handicapés).

En complément de ces plans, les services qui rencontrent des difficultés de recrutement de travailleurs handicapés dans des corps de fonctionnaires présentant des conditions d'aptitude physique particulières, ont été invités à privilégier le recours aux prestations des entreprises adaptées et des établissements et services d'aides par le travail (ESAT).

➢ De plus, afin de lutter contre les préjugés et sensibiliser les agents publics au handicap, **une journée nationale du handicap dans la fonction publique** s'est déroulée **le 12 mai 2011.**

Cette journée avait pour but de **rappeler** la politique d'ouverture de la fonction publique à la diversité, **les droits accordés aux agents publics handicapés** et de **donner la parole aux personnels handicapés.**

Un kit de communication dématérialisé a été transmis aux services centraux et déconcentrés des ministères, aux établissements publics ainsi qu'aux employeurs des fonctions publiques territoriale et hospitalière.

En administration centrale, les ministères de la défense, de la justice, de la culture et les services du Premier ministre ont inscrit la journée dans le cadre de leur campagne itinérante d'information et de formation sur le handicap.

Les autres ministères ont privilégié la mise en œuvre d'actions de proximité : diffusion de vidéos de sensibilisation au handicap, mise en place de stands d'information dans les halls d'accueil ou à l'entrée des restaurants administratifs, organisation de rencontres entre le ministre et des agents handicapés. Ces dispositifs ont été déclinés dans les services déconcentrés.

Au niveau local, sept préfectures de région ont organisé un colloque le 12 mai 2011.

D'autres préfectures ont organisé un évènement particulier autour de l'inauguration de travaux d'accessibilité, la visite d'une entreprise adaptée, un petit déjeuner avec les agents handicapés de la préfecture ou encore la mise en place d'une permanence.

Cette journée a été également l'occasion pour certaines plates-formes RH de se positionner en animateur de réseau de correspondants handicap locaux.

FICHE 9

Les classes préparatoires intégrées (CPI)
- Actualisation -

Pour rappel, le développement des CPI s'inscrit dans le cadre du discours du Président de la République sur l'égalité des chances, le 17 décembre 2008, à Palaiseau ; elles ont vocation à apporter un soutien pédagogique renforcé à la préparation aux concours externes d'accès à certaines écoles de fonctionnaires, un accompagnement particulier, notamment sous la forme du tutorat, une aide financière et des facilités d'hébergement et de restauration (quand celà est possible).

I Bilan quantitatif

Pour l'ensemble des écoles de l'administration, le dispositif comptait vingt-quatre classes préparatoires intégrées en 2010/2011, chiffre porté à vingt-six pour 2011/2012 pour 500 bénéficiaires environ, anciens étudiants ou demandeurs d'emploi.

Aux écoles qui avaient une expérience plus ancienne dans ce domaine pour les six écoles relevant de la police et de la justice (ENSP, ENSOP, ENM, ENAP , ENPJJ, ENG), sont venus s'ajouter l'Ecole nationale d'administration, les instituts régionaux d'administration (5), les écoles relevant du ministère du budget (ENFIP Lyon , Noisy, Clermont–Ferrand, Toulouse, ENCCRF, END (douanes),), l'Ecole des hautes études de santé publique (Rennes), l'Institut national du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, l'Institut national du patrimoine et la CPI de la gendarmerie.

En 2011, une nouvelle CPI a été ouverte pour le concours externe de contrôleur du travail au sein de l'Institut national du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle et un partenariat a été conclu entre l'Université de Paris XIII et l'Ecole des hautes études de santé publique de Rennes.

Ainsi, 77% des CPI préparent à un concours de catégorie A et 23% à un concours de catégorie B. Les bénéficiaires sont plutôt des femmes, anciennes étudiantes, âgées de 25/26 ans avec un niveau moyen de formation M1, anciennes boursières de l'enseignement supérieur (et plus particulièrement des bourses sur critères sociaux), non originaires de la région de formation, non domiciliées en CUCS (même si leur part augmente en 2011), bénéficiant des allocations pour la diversité dans la fonction publique avec une prise en charge de l'hébergement et de la restauration.

D'une manière plus générale, les résultats sont encourageants dans la mesure où, toutes écoles et toutes administrations confondues, le taux de réussite à un concours de la fonction publique est de 53% fin 2010 et de 56 % fin 2011. Il varie en fonction des écoles de 18 à 92%. On note même des doubles réussites de l'ordre de 10 à 20%, un lauréat réussissant plusieurs concours d'un même ministère ou de plusieurs ministères.

Outre les concours « phare » préparés par les candidats, c'est à dire ceux permettant l'accès à l'école au sein de laquelle se déroule la CPI, il apparaît qu'au regard des concours présentés, **des croisements entre écoles** s'opèrent, à savoir que des « élèves CPI » préparant un concours dans une école sont lauréats d'un concours d'une autre école. Ainsi, il est possible de citer pour la promotion 2010/2011 :

- les CPI police pour les concours des douanes, de la justice et de la gendarmerie ;
- la CPI gendarmerie vers les douanes (contrôleur) et la police (SA préfecture) ;
- la CPI des douanes vers le concours des IRA ;
- la CPI travail (concours A) vers les douanes (inspecteur) ;
- les CPI IRA jouent pleinement la carte de l'interministérialité pour les concours des finances (douanes, impôts), du travail (contrôleur), de la santé (IASS, AAH), de la justice (greffier), de l'intérieur

(SA de préfecture), de l'éducation nationale (SA), de l'écologie (inspecteur du permis de conduire) ou de la fonction publique territoriale (attaché).
- l'ENA pour les concours de la FPT (INET, attaché territorial, attaché mairie de Paris), de la santé (EN3S), de l'écologie (affaires maritimes) et d'adjoint de la Banque de France.

Le volume global de ces réussites croisées oscille entre 12 et 22% en fonction des années.

Il est important de signaler les efforts faits par nombre d'écoles pour suivre leurs élèves CPI ayant échoué aux concours qu'ils préparaient, pour lesquels les écoles leur permettent de redoubler, s'ils le souhaitent (ENA, IRA , ENSOP, ENSP), de suivre une préparation à distance prise en charge par l'école (EHESP), d'accéder à un emploi contractuel dans la fonction publique (ENA, IRA…) même si certains d'entre eux trouvent un emploi dans le secteur privé.

Ainsi, le nombre d'élèves CPI intégrés dans la vie professionnelle, pour la période 2009/2011 est de 53% au 31 décembre 2011, soit plus d'un élève sur deux.

II Bilan qualitatif

En premier lieu, il est important de signaler la très forte implication des écoles, leur souci constant d'améliorer l'organisation et la déclinaison des CPI ainsi que les résultats.

En effet, ce chantier génère une dynamique réelle et une mobilisation de nombreux acteurs (directions des écoles, responsables pédagogiques, corps enseignants, référents, tuteurs, autres services de l'administration comme Pôle Emploi etc…).

Nombre d'entre elles, au fil des années, ont consolidé le dispositif en termes de formation, soit par une augmentation du volume d'heures de formation, soit par la mise en place de modules plus ciblés vers les besoins des bénéficiaires, l'individualisation des parcours, le savoir être etc…mais également par un renforcement du déploiement du tutorat, l'approfondissement d'une ouverture au monde culturel et institutionnel par des visites de monuments historiques, l'accès à des concerts, des visites de musées, d'organismes publics administratifs etc….

Il est également nécessaire de prendre du recul et l'effet « temps » dans la préparation es indéniable : des élèves de la 1ère CP'ENA réussissent en année n+1 des concours comme celui de directeur d'hôpital, de D3S pour l'EHESP, des IRA pour les IRA, de commissaire pour l'ENSP, de l'ENM pour l'ENM ou encore d'éducateur de la protection judiciaire de la jeunesse. etc…

Enfin, une réunion co-animée par la DGAFP et le Secrétariat général du comité interministériel des villes s'est tenue le 22 septembre 2011, dans le cadre de la déclinaison de la dynamique Espoir Banlieue. Elle avait pour objet d'examiner les pistes d'amélioration de l'accès des CPI aux habitants des quartiers prioritaires de la politique de la ville ; elle a réuni plus de quarante participants représentant les écoles et leurs ministères de tutelle, le Réseau des écoles de service public (RESP), la politique de la ville via les délégués du préfet, un préfet délégué à l'égalité des chances, l'agence pour la cohésion sociale et l'égalité (ACSE), le SG-CIV, Pôle Emploi, la Conférence des universités (CPU), la Conférence des instituts et centres de préparation à l'administration générale (IPAG/CPAG), le Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT)…

La discussion s'est organisée autour de trois axes : l'amélioration du recrutement des jeunes issus des quartiers prioritaires de la politique de la ville, l'amélioration de l'information statistique pour mieux identifier les candidats et élèves issus des quartiers, et la mise en place d'un post suivi des candidats et élèves des CPI.

Certains des points évoqués tels que le suivi des élèves CPI ayant échoué aux concours sont déjà opérants dans nombre d'écoles. Toutefois, des pistes de travail pourraient être explorées et déclinées en 2012, notamment pour améliorer l'identification des candidats et admis aux CPI issus des quartiers relevant de la politique de la ville.

CONCLUSION

Après trois ans de collaboration entre la DGAFP et la HALDE, puis, désormais, le Défenseur des droits, les administrations ont pris conscience de la nécessité d'appréhender les questions de la prévention des discriminations et de la promotion de l'égalité et déclinent un certain nombre d'actions, souvent significatives ou de grande ampleur, même si celles-ci avancent à des rythmes différents. De ce point de vue, le travail effectué autour de l'élaboration puis de la mise en œuvre de la Charte pour la promotion de l'égalité dans la fonction publique aura joué comme un catalyseur, en déclenchant une dynamique interministérielle extrêmement fructueuse dont les résultats sont à mettre au crédit de l'ensemble des administrations. Lieu de réflexion et d'échanges, le Comité de pilotage, inscrit dans la Charte, contribue par ses travaux et la qualité des présentations qui y sont faites, à cette dynamique. Il est, sur l'ensemble de ces sujets, porteur d'une réelle émulation.

Cette même période correspond également à la mise en place de nouvelles instances de dialogue social au sein desquelles ces thématiques ont toute leur place. La présentation du 3ème bilan, à l'occasion d'une des premières réunions du Conseil commun de la fonction publique, en séance plénière et en formation spécialisée, en est l'illustration.

En effet, conformément aux accords de Bercy du 2 juin 2008 sur le dialogue social dans la fonction publique, le Conseil commun de la fonction publique , issu de la loi n°2010-751 du 5 juillet 2010 sur la rénovation du dialogue social dans la fonction publique et de son décret d'application du 30 janvier 2012, peut être saisi de questions d'ordre général en dehors de consultations sur les projets de lois, ordonnances ou décrets communs aux trois fonctions publiques.

D'un champ plus large que les précédents conseils supérieurs de chacune des fonctions publiques, compétence lui a été donnée afin : « … d'examiner également toute question commune à au moins deux des trois fonctions publiques relative notamment aux valeurs de la fonction publique, aux évolutions de l'emploi public et des métiers de la fonction publique, au dialogue social, à la mobilité et aux parcours professionnels, à la formation professionnelle tout au long de la vie, **à l'égalité entre les hommes et les femmes, à l'insertion professionnelle des personnes handicapées, à la lutte contre les discriminations**, à l'évolution des conditions de travail, l'hygiène, la santé et la sécurité au travail ».

Ce texte prévoit également que le Conseil commun de la fonction publique siège soit en assemblée plénière, soit en formations spécialisées. L'une d'entre elles est notamment compétente pour l'examen des questions relatives à l'égalité, la mobilité et aux parcours professionnels. Elle est présidée par le président du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale, et le Défenseur des droits est invité à y participer, avec voix consultative.

Pour l'avenir, la DGAFP souhaite que les efforts et les actions initiés afin de prendre en compte l'égalité et la prévention des discriminations se poursuivent notamment dans le domaine de **la gestion des ressources humaines, et plus particulièrement sous l'angle de la gestion des âges.**

En effet, en 2011, une réflexion a été engagée par le ministère chargé de la fonction publique en vue d'élaborer un plan-cadre d'orientations et d'actions relatif à **la gestion des âges**. Cette démarche, conduite par la DGAFP avec l'appui de groupes de travail interministériels, a débouché sur un document préparatoire répertoriant 10 axes opérationnels que les ministères seraient invités à décliner dans un plan contextualisé. Ces axes reposent sur des principes fondamentaux, tels que « la notion de senior est sûrement une question d'âge mais pas seulement », « la diversité des âges est une richesse pour l'organisation », « la gestion des âges s'inscrit dans une vision préventive donc dans la durée , c'est une notion transverse du plan de gestion prévisionnelle des ressources humaines, ce qui n'exclut pas des mesures d'âge nécessaires , de nature curative pour les plus de 50 ans »…

Parmi les leviers d'action pour développer une culture et des pratiques de GRH de gestion des âges, figurent naturellement l'accompagnement individualisé tout au long de la carrière par la voie d'entretiens, le maintien de l'employabilité par la formation, la valorisation des compétences au travers

de parcours professionnels diversifiés au sein de la fonction publique ou vers l'entreprise, la transmission et le partage des compétences entre générations…

A ce stade, un rapport au Premier Ministre remis le 28 février 2012 au Ministre de la Fonction publique par M. le député Pascal Brindeau, dresse un état des lieux des pratiques dans les trois versants de la fonction publique, en insistant sur les initiatives les plus abouties au niveau international, dans les administrations et dans l'entreprise. Le rapport comporte, in fine, des préconisations pour conduire une véritable politique RH de gestion des âges dans la fonction publique.

Par ailleurs, même si des actions sont aujourd'hui mises en oeuvre en matière de **conciliation de la vie personnelle, familiale et professionnelle,** comme le précise la fiche n°2 (infra, page 11), celles-ci méritent d'être poursuivies : les plans d'action des différentes administrations ou organismes, en cours ou à venir, apporteront probablement des résultats précis à moyen terme.

La politique du **handicap** est concernée par les actions de formation interministérielle de lutte contre les discriminations, inscrites comme une priorité pour l'ensemble des employeurs publics relevant de la fonction publique de l'Etat. Cependant, la lutte contre les discriminations n'est pas le seul angle d'étude de la question du handicap et ces formations doivent s'enrichir par une approche plus axée sur l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés.

Dans le prolongement de la conférence nationale du handicap du 8 juin 2011, il s'agit de poursuivre les actions de formation continue sur la sensibilisation au handicap conduites dans le cadre de la politique interministérielle (avec un objectif d'organisation de 80 sessions en 2011- 2012) et d'élaborer avec le réseau des écoles du service public, un dispositif de formation continue sur la sensibilisation des agents RH aux enjeux du handicap dans la fonction publique.

Enfin, la mise en place de **dispositifs de prévention ou d'écoute** demeure un point de vigilance, même si des efforts et des réflexions sont en cours au sein des administrations. Les récentes préconisations de la Commission nationale informatique et libertés (CNIL) de décembre 2011 pourront leur apporter une aide non négligeable (rappel des conditions de saisine, information sur le dispositif, identification du donneur d'alerte, garantie de confidentialité, conditions de conservation des données).

ANNEXES

Annexe 1 : Charte pour la promotion de l'égalité dans la fonction publique du 2 décembre 2008.

Annexe 2 : extrait de la loi n°2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique : articles relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

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

0 bčac k `pc 0 . . 6

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

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

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

Ces principes sont déclinés dans le statut général des fonctionnaires (Titre I) : « *Aucune distinction, directe ou indirecte, ne peut être faite entre les fonctionnaires en raison de leur sexe…, de leurs opinions politiques, syndicales, philosophiques ou religieuses, de leur origine, de leur orientation sexuelle, de leur âge, de leur patronyme, de leur état de santé, de leur apparence physique, de leur handicap ou de leur appartenance ou de leur non appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie ou à une race.*»

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

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

C'est pourquoi le ministre du Budget, des Comptes publics et de la Fonction publique et le secrétaire d'État à la Fonction publique s'engagent, en liaison avec la Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité (HALDE), à promouvoir l'égalité dans toutes les fonctions publiques et à prévenir toutes formes de discriminations, en ce qui concerne l'accès à la Fonction publique dans ses différentes modalités, le déroulement des carrières, l'exercice du droit à la formation ou leq acqq_rgm l q bčdg l grg t cq bc dm l argm l q ms b¦_arg t grčq,

Rappel de la législation en vigueur

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

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

Loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses mesures d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations.

Code pénal : articles 225-1 à 225-4, article 432-7.

Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

La Charte se décline autour de six thèmes.

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

• en développant des actions de communication sur les métiers et sur le recrutement dans la Fonction publique, notamment par le Réseau des écoles de service public (RESP) et plus particulièrement les Instituts régionaux d'administration (IRA), en application de la charte de la diversité et de l'égalité des chances des lauréats des écoles de service public du 3 février 2005 ;

• en mettant en place des dispositifs d'accompagnement et de suivi personnalisé pour faciliter la préparation aux concours de la Fonction publique ;

• en renforçant les possibilités de soutien financier pour encourager la préparation des concours de la Fonction publique ;

• en menant des actions spécifiques d'information en direction des personnes handicapées.

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

• en généralisant la formation des jurys, des membres des comités et commissions de sélection afin qu'ils choisissent les candidats en fonction de leurs capacités et des besoins de l'administration ;

• en sensibilisant les jurys et les membres des comités et commissions de sélection aux préjugés, aux stéréotypes et aux risques de discrimination ;

• en veillant à ce que l'ensemble des personnes participant au processus de recrutement, quelles qu'en soient les modalités, soient en mesure de rendre compte de leur évaluation ;

• en réexaminant le contenu des concours par une étude attentive de la définition des programmes et de la nature des épreuves afin de sélectionner les candidats en fonction de leurs compétences en rapport avec les emplois à pourvoir, et non de leurs seules connaissances ;

• en facilitant la Validation des acquis de l'expérience professionnelle (VAE) et en déployant de nouvelles voies d'accès comme la Reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle (RAEP).

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

• en s'assurant qu'aucun motif de discrimination, directe ou indirecte, ne puisse être pris en compte dans les procédures d'évaluation et de reconnaissance de la valeur professionnelle des agents ainsi que dans les décisions qui en découlent ;

• en encourageant la formation des évaluateurs et en les sensibilisant aux préjugés, aux stéréotypes et aux risques de discrimination ;

• en développant l'accès à la formation, notamment dans le cadre des dispositions relatives à la formation tout au long de la vie ;

• en veillant à ce que les conditions d'exercice de la mobilité, les critères et les procédures de promotion, ainsi que les modalités de rémunération ne défavorisent aucun agent pour des motifs prohibés par la loi ;

• en promouvant la conciliation de la vie personnelle, familiale et professionnelle ;

• en facilitant l'adaptation des postes de travail pour prendre en compte, soit le handicap, soit l'état de santé d'un agent ;

• en favorisant la prise en compte de l'égalité et de la prévention des discriminations dans le dialogue social, notamment à la suite des accords de Bercy du 2 juin 2008 relatifs à la rénovation du dialogue social dans la Fonction publique.

Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

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

• en formant l'encadrement, les responsables chargés des questions de ressources humaines et les représentants des organisations syndicales à la prévention des discriminations et à la promotion de l'égalité des chances ;

• en mettant en place des sessions de formation relative à la prévention des discriminations et à la promotion de l'égalité des chances dans le cadre de la formation initiale ou de la formation continue des fonctionnaires et agents publics, via notamment les écoles du RESP.

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

• en mutualisant les bonnes pratiques, notamment en ce qui concerne des solutions de prévention des discriminations, de désignation d'interlocuteurs dédiés, etc. ;

• en mettant en place des procédures d'information au sein des services d'une même administration sur les faits et pratiques discriminatoires constatés et sur les réponses apportées ;

• en identifiant et en diffusant les outils destinés à faire évoluer les mentalités et changer les comportements professionnels en matière de prévention des discriminations ;

• en faisant participer les agents aux initiatives et actions locales menées par les administrations sur le thème de la prévention des discriminations et de la promotion de l'égalité des chances ;

• en mettant en œuvre des actions communes pour les agents des trois fonctions publiques.

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

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

• en organisant chaque année au Conseil supérieur de la Fonction publique de l'État, puis au Conseil supérieur de la Fonction publique qui sera créé en 2009, un suivi particulier des conditions de mise en œuvre de la charte ;

• en associant à cet échange la HALDE, qui présentera notamment un bilan de ses délibérations concernant les réclamations examinées pour la Fonction publique ainsi que des suites qui leur sont données par les administrations ;

• en demandant à la Direction générale de l'administration et de la Fonction publique (DGAFP) d'assurer un suivi rapproché de la présente charte avec les directions des ressources humaines de l'ensemble des administrations dans le cadre de l'animation régulière du réseau des DRH ;

• en rendant compte, dans le rapport annuel de la Fonction publique, des différentes actions entreprises dans le cadre de la présente charte en matière de prévention des discriminations et de promotion de l'égalité des chances.

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

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

André SANTINI
Secrétaire d'État chargé de la Fonction publique

Louis SCHWEITZER
Président de la HALDE

CONSTRUISONS ENSEMBLE LA FONCTION PUBLIQUE DE DEMAIN

MINISTÈRE DU BUDGET DES COMPTES PUBLICS ET DE LA FONCTION PUBLIQUE

HALDE
Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations et pour l'Égalité
08 1000 5000
www.halde.fr

Extrait de la loi n°2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique (Journal officiel de la République Française du 13 mars 2012) : articles concernant l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

TITRE III

DISPOSITIONS RELATIVES À LA LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS ET PORTANT DIVERSES DISPOSITIONS RELATIVES À LA FONCTION PUBLIQUE

CHAPITRE Ier

Dispositions relatives à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et à la lutte contre les discriminations

Article 50

L'article 6 *bis* de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 précitée est complété par un alinéa ainsi rédigé :
« Le Gouvernement présente devant le Conseil commun de la fonction publique un rapport sur les mesures mises en oeuvre pour assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Ce rapport annuel, dont les modalités de mise en oeuvre sont définies par décret, comprend notamment des données relatives au recrutement, à la féminisation des jurys, à la formation, au temps de travail, à la promotion professionnelle, aux conditions de travail, à la rémunération et à l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle. Ce rapport est remis au Parlement. »

Article 51

Chaque année est présenté devant les comités techniques prévus aux articles 15 de la loi n°84-16 du 11 janvier 1984 précitée, 33 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 précitée, L. 315-13 du code de l'action sociale et des familles et L. 6144-4 du code de la santé publique, dans le cadre du bilan social, un rapport relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes comportant notamment des données relatives au recrutement, à la formation, au temps de travail, à la promotion professionnelle, aux conditions de travail, à la rémunération et à l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle.

Article 52

La proportion de personnalités qualifiées de chaque sexe nommées en raison de leurs compétences, expériences ou connaissances administrateurs dans les conseils d'administration, les conseils de surveillance ou les organes équivalents des établissements publics non mentionnés à l'article 1er de la loi n° 83-675 du 26 juillet 1983 relative à la démocratisation du secteur public ne peut être inférieure à 40%.Cette proportion doit être atteinte à compter du deuxième renouvellement du conseil d'administration, du conseil de surveillance ou de l'organe équivalent intervenant à partir de la promulgation de la présente loi. Lorsque le conseil d'administration, le conseil de surveillance ou l'organe équivalent est composé au plus de huit membres, l'écart entre le nombre des administrateurs de chaque sexe ne peut être supérieur à deux.

Les nominations intervenues en violation du premier alinéa du présent article sont nulles, à l'exception des nominations d'administrateurs appartenant au sexe sous-représenté au sein du conseil. Cette nullité n'entraîne pas la nullité des délibérations du conseil d'administration, du conseil de surveillance ou de l'organe équivalent.
Le présent article s'applique à compter du deuxième renouvellement des conseils d'administration, des conseils de surveillance ou organes équivalents des établissements publics suivant la publication de la présente loi. Toutefois, la proportion des membres de ces organes ne peut être inférieure à 20 % à compter de leur premier renouvellement suivant ladite publication.
Lorsque l'un des deux sexes n'est pas représenté au sein du conseil à la date de publication de la présente loi, au moins un représentant de ce sexe doit être nommé lors de la plus prochaine vacance, si elle intervient avant le premier renouvellement visé au troisième alinéa.
Toute nomination intervenue en violation de ces dispositions et n'ayant pas pour effet de remédier à l'irrégularité de la composition du conseil d'administration, du conseil de surveillance ou organe équivalent est nulle. Cette nullité n'entraîne pas celle des délibérations auxquelles a pris part l'administrateur irrégulièrement nommé.
Un décret en Conseil d'Etat précise les conditions d'application du présent article.

Article 53

A l'exception des membres représentant des organisations syndicales de fonctionnaires et des représentants des employeurs territoriaux, les membres respectifs du Conseil commun de la fonction publique, du Conseil supérieur de la fonction publique de l'Etat, du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale et du Conseil supérieur de la fonction publique hospitalière sont désignés, dans chacune des catégories qu'ils représentent, en respectant une proportion minimale de 40% de personnes de chaque sexe.
Le présent article s'applique au prochain renouvellement des membres du Conseil commun de la fonction publique, du Conseil supérieur de la fonction publique de l'Etat, du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale et du Conseil supérieur de la fonction publique hospitalière.

Article 54

A compter du premier renouvellement de l'instance postérieur au 31 décembre 2013, les membres représentant l'administration ou l'autorité territoriale au sein des commissions administratives paritaires instituées au titre de la fonction publique de l'Etat, de la fonction publique territoriale et de la fonction publique hospitalière sont désignés en respectant une proportion minimale de 40% de personnes de chaque sexe.

Article 55

A compter du 1er janvier 2015, pour la désignation des membres des jurys et des comités de sélection constitués pour le recrutement ou la promotion des fonctionnaires relevant de la fonction publique de l'Etat, de la fonction publique territoriale et de la fonction publique hospitalière, l'autorité administrative chargée de l'organisation du concours, de l'examen ou de la sélection respecte une proportion minimale de 40% de personnes de chaque sexe.
A titre exceptionnel, les statuts particuliers peuvent, compte tenu des contraintes de recrutement et des besoins propres des corps ou cadres d'emplois, fixer des dispositions dérogatoires à la proportion minimale prévue au premier alinéa.
Dans le cas de jurys ou de comités de sélection composés de trois personnes, il est au moins procédé à la nomination d'une personne de chaque sexe.

Article 56

I. – L'article 6 *quater* de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 précitée est ainsi rétabli :
« *Art. 6* quater. − I. – Au titre de chaque année civile, les nominations dans les emplois supérieurs relevant du décret mentionné à l'article 25 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions

statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat, dans les autres emplois de direction de l'Etat, dans les emplois de direction des régions, des départements ainsi que des communes et des établissements publics de coopération intercommunale de plus de 80 000 habitants et dans les emplois de direction de la fonction publique hospitalière doivent concerner, à l'exclusion des renouvellements dans un même emploi ou des nominations dans un même type d'emploi, au moins 40% de personnes de chaque sexe. Le nombre de personnes de chaque sexe devant être nommées en application de cette règle est arrondi à l'unité inférieure.
« Le respect de l'obligation mentionnée au premier alinéa du présent I est apprécié, au terme de chaque année civile, par département ministériel, par autorité territoriale ou établissement public de coopération intercommunale et, globalement, pour les établissements relevant de l'article 2 de la loi n°86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière.
« Toutefois, lorsqu'au titre d'une même année civile, l'autorité territoriale n'a pas procédé à des nominations dans au moins cinq emplois soumis à l'obligation prévue au premier alinéa du présent I, cette obligation s'apprécie sur un cycle de cinq nominations successives.

« II. – En cas de non-respect de l'obligation prévue au I, une contribution est due, selon le cas, par le département ministériel, la collectivité territoriale ou l'établissement public de coopération intercommunale concerné ainsi que, au titre des nominations dans les emplois de direction de la fonction publique hospitalière, par l'établissement public mentionné à l'article 116 de la loi n°86-33 du 9 janvier 1986 précitée.
« Le montant de cette contribution est égal au nombre d'unités manquantes au regard de l'obligation prévue au I du présent article, constaté au titre de l'année écoulée ou au titre de l'année au cours de laquelle se clôt le cycle de nominations prévu au dernier alinéa du même I, multiplié par un montant unitaire.

« III. – Un décret en Conseil d'Etat fixe les conditions d'application du présent article, notamment la liste des emplois et types d'emploi concernés, le montant unitaire de la contribution ainsi que les conditions de déclaration, par les redevables, des montants dus. »
II. – Le code général des collectivités territoriales est ainsi modifié :
1° L'article L. 2321-2 est complété par un 33° ainsi rédigé :
« 33° La contribution prévue à l'article 6 *quater* de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 précitée. » ;
2° Après le 21° de l'article L. 3321-1, il est inséré un 22° ainsi rédigé :
« 22° La contribution prévue à l'article 6 *quater* de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 précitée. » ;
3° L'article L. 4321-1 est complété par un 10° ainsi rédigé :
« 10° La contribution prévue à l'article 6 *quater* de la loi no 83-634 du 13 juillet 1983 précitée. »
III. – Le présent article est applicable à compter du 1er janvier 2013.
La proportion minimale de personnes de chaque sexe prévue au premier alinéa du I de l'article 6 *quater* de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 précitée est fixée à 20% pour les nominations prononcées en 2013 et 2014 et à 30% pour celles prononcées de 2015 à 2017. Le décret en Conseil d'Etat prévu au III du même article fixe, pour les années 2013 à 2017, le nombre de nominations à retenir pour l'application du dernier alinéa du I dudit article.

Article 57

I. – Les deuxième et troisième alinéas de l'article 54 de la loi n°84-16 du 11 janvier 1984 précitée sont ainsi rédigés :
« Cette position est accordée de droit sur simple demande du fonctionnaire après la naissance ou l'adoption d'un enfant, sans préjudice du congé de maternité ou du congé d'adoption qui peut intervenir au préalable. Le congé parental prend fin au plus tard au troisième anniversaire de l'enfant ou à l'expiration d'un délai de trois ans à compter de l'arrivée au foyer de l'enfant, adopté ou confié en vue de son adoption, âgé de moins de trois ans. Lorsque l'enfant adopté ou confié en vue de son adoption est âgé de plus de trois ans mais n'a pas encore atteint l'âge de la fin de l'obligation scolaire, le congé parental ne peut excéder une année à compter de l'arrivée au foyer. Dans cette position, le fonctionnaire n'acquiert pas de droit à la retraite, sous réserve des dispositions législatives ou

réglementaires relatives aux pensions prévoyant la prise en compte de périodes d'interruption d'activité liées à l'enfant ; il conserve ses droits à l'avancement d'échelon pour leur totalité la première année, puis réduits de moitié. Le congé parental est considéré comme du service effectif dans sa totalité la première année, puis pour moitié les années suivantes. Le fonctionnaire conserve la qualité d'électeur lors de l'élection des représentants du personnel au sein des organismes consultatifs.
« A l'expiration de son congé, le fonctionnaire est réintégré de plein droit, au besoin en surnombre, dans son corps d'origine ou dans le grade ou l'emploi de détachement antérieur. Il est réaffecté dans son emploi. Dans le cas où celui-ci ne peut lui être proposé, le fonctionnaire est affecté dans un emploi le plus proche de son dernier lieu de travail. S'il le demande, il peut également être affecté dans un emploi le plus proche de son domicile, sous réserve de l'application de l'article 60 de la présente loi. »

II. – Les deuxième et troisième alinéas de l'article 75 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 précitée sont ainsi rédigés :
« Cette position est accordée de droit sur simple demande du fonctionnaire après la naissance ou l'adoption d'un enfant, sans préjudice du congé de maternité ou du congé d'adoption qui peut intervenir au préalable. Le congé parental prend fin au plus tard au troisième anniversaire de l'enfant ou à l'expiration d'un délai de trois ans à compter de l'arrivée au foyer de l'enfant, adopté ou confié en vue de son adoption, âgé de moins de trois ans. Lorsque l'enfant adopté ou confié en vue de son adoption est âgé de plus de trois ans mais n'a pas encore atteint l'âge de la fin de l'obligation scolaire, le congé parental ne peut excéder une année à compter de l'arrivée au foyer. Dans cette position, le fonctionnaire n'acquiert pas de droit à la retraite, sous réserve des dispositions législatives ou réglementaires relatives aux pensions prévoyant la prise en compte de périodes d'interruption d'activité liées à l'enfant ; il conserve ses droits à l'avancement d'échelon pour leur totalité la première année, puis réduits de moitié. Le congé parental est considéré comme du service effectif dans sa totalité la première année, puis pour moitié les années suivantes. Le fonctionnaire conserve la qualité d'électeur lors de l'élection des représentants du personnel au sein des organismes consultatifs.
« A l'expiration de son congé, le fonctionnaire est réintégré de plein droit, au besoin en surnombre, dans sa collectivité ou établissement d'origine ou, en cas de détachement, dans sa collectivité ou son établissement d'accueil. Sur sa demande et à son choix, il est réaffecté dans son ancien emploi ou dans un emploi le plus proche de son dernier lieu de travail ou de son domicile, lorsque celui-ci a changé, pour assurer l'unité de la famille. »

III. – Les deuxième et troisième alinéas de l'article 64 de la loi n°86-33 du 9 janvier 1986 précitée sont ainsi rédigés :
« Cette position est accordée de droit sur simple demande du fonctionnaire après la naissance ou l'adoption d'un enfant, sans préjudice du congé de maternité ou du congé d'adoption qui peut intervenir au préalable. Le congé parental prend fin au plus tard au troisième anniversaire de l'enfant ou à l'expiration d'un délai de trois ans à compter de l'arrivée au foyer de l'enfant, adopté ou confié en vue de son adoption, âgé de moins de trois ans. Lorsque l'enfant adopté ou confié en vue de son adoption est âgé de plus de trois ans mais n'a pas encore atteint l'âge de la fin de l'obligation scolaire, le congé parental ne peut excéder une année à compter de l'arrivée au foyer. Dans cette position, le fonctionnaire n'acquiert pas de droit à la retraite, sous réserve des dispositions législatives ou réglementaires relatives aux pensions prévoyant la prise en compte de périodes d'interruption d'activité liées à l'enfant ; il conserve ses droits à l'avancement d'échelon pour leur totalité la première année, puis réduits de moitié. Le congé parental est considéré comme du service effectif dans sa totalité la première année, puis pour moitié les années suivantes. Le fonctionnaire conserve la qualité d'électeur lors de l'élection des représentants du personnel au sein des organismes consultatifs.
« A l'expiration de son congé, le fonctionnaire est réintégré de plein droit, au besoin en surnombre, dans son établissement d'origine ou, en cas de détachement, d'accueil. »

Le bilan à trois ans de la signature de la Charte pour la promotion de l'égalité dans la fonction publique signée le 2 décembre 2008 atteste des progrès réalisés dans le domaine de la prévention des discriminations ainsi que pour une plus grande égalité des chances dans l'accès à l'emploi public. Ils se traduisent notamment par des recrutements plus ouverts et diversifiés, la formation des jurys aux préjugés, aux stéréotypes et aux risques de discriminations, une communication élargie sur les métiers, la sensibilisation et la mise en place de formations sur la prévention des discriminations pour l'ensemble des personnels etc…Le travail effectué autour de l'élaboration et de la mise en œuvre de la Charte a créé une forte dynamique interministérielle à mettre au crédit de l'ensemble des administrations.

Cependant, même si des progrès ont été réalisés ces dernières années, la DGAFP* et le DDD** préconisent la poursuite des actions engagées et invitent les administrations à veiller à garantir l'égalité de traitement dans tous les actes relatifs à la gestion des âges, à promouvoir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que des actions en faveur des personnes handicapées et de veiller à la mise en place de dispositifs d'écoute et d'alerte.

*DGAFP : www.fonction-publique.gouv.fr
** Défenseur des droits : www.defenseurdesdroits.fr