

CONCOURS EXTERNE COMMUN ET CONCOURS INTERNE COMMUN POUR LE RECRUTEMENT DANS LE PREMIER GRADE DE DIVERS CORPS DE FONCTIONNAIRES DE CATEGORIE B

Epreuve n° 1 : Cas pratique avec mise en situation à partir d'un dossier documentaire pouvant comporter des graphiques et des données chiffrées. Le dossier doit relever d'une problématique relative aux politiques publiques et comporter plusieurs questions précédées d'une présentation détaillée des attentes du jury destinées à mettre le candidat en situation de travail. (Dossier de 20 pages maximum).

Durée : 3 heures

Coefficient : 3

Il vous est rappelé que votre identité ne doit figurer que dans la partie supérieure de la bande en-tête de la copie (ou des copies) mise(s) à votre disposition. Toute mention d'identité ou tout signe distinctif porté sur toute autre partie de la copie ou des copies que vous remettrez en fin d'épreuve entraînera l'annulation de votre épreuve.

Si la rédaction de votre devoir impose de mentionner des noms de personnes ou de villes et si ces noms ne sont pas précisés dans le sujet à traiter, vous utiliserez des lettres pour désigner ces personnes ou ces villes (A..., B..., Y..., Z...).

L'usage de tout ouvrage de référence, de tout dictionnaire ou de tout matériel électronique (y compris la calculatrice) est rigoureusement interdit.

Ce document contient le sujet et comporte 20 pages, numérotées de 1 à 20.

Assurez-vous que cet exemplaire est complet. Dans le cas contraire, demandez-en un autre au responsable de la salle.

Sujet

Vous êtes secrétaire administratif en charge des questions sur la diversité au sein de votre direction. A l'occasion d'un prochain salon de l'emploi, votre chef de bureau doit ouvrir l'évènement par une intervention sur le thème de la diversité et de la lutte contre les discriminations au sein de la fonction publique. A cet effet, il vous demande une note sur laquelle il pourra s'appuyer pour son allocution.

A partir des documents à votre disposition, vous élaborerez votre note en y intégrant les réponses aux questions suivantes :

- 1) La fonction publique est-elle épargnée par les phénomènes de discriminations à l'emploi ?
- 2) Pourquoi la lutte contre les discriminations et la promotion de la diversité doivent-elles être considérées comme des sujets majeurs pour la fonction publique ?
- 3) Citez deux dispositifs relatifs à ces thématiques en œuvre au sein de la fonction publique ? A quels publics s'adressent-ils ?
- 4) Qu'est-ce que le label diversité ? Quelle est sa finalité ?
- 5) Citez une des prochaines mesures visant à favoriser la diversité au sein de la fonction publique ? Quels sont les effets attendus de cette mesure ?

Documents joints

- n° 1 : « Discriminations à l'emploi : la fonction publique concernée »**
(par Bertrand BISSUEL - *Le Monde* – 13 juillet 2016) **p. 3 et 4**
- n° 2 : « Diversité et prévention des discriminations »**
(Portail Internet de la fonction publique - www.fonction-publique.gouv.fr) **p. 5 et 6**
- n° 3 : Circulaire DGAFP-DGEFP du 14 septembre 2015**
relative à la mise en œuvre du contrat dénommé PACTE (extrait)
(*Journal officiel* de la République française - 12 octobre 2005) **p. 7 à 9**
- n° 4 : « Les classes préparatoires intégrées - un dispositif au service de la diversité »**
(Portail Internet de la fonction publique - www.fonction-publique.gouv.fr) **p. 10**
- n° 5 : « Le Label Diversité dans la fonction publique**
Dispositif d'alliance entre le Label Diversité et le Label Egalité »
(Publication du ministère de la fonction publique - juin 2016) **p. 11 à 15**
- n° 6 : « L'ouverture de la fonction publique »**
(Compte rendu du Conseil des ministres du 13 juillet 2016
Site Internet du gouvernement - www.gouvernement.gouv.fr) **p. 16 et 17**
- n° 7 : Etude d'impact du projet de loi « Égalité et citoyenneté »** (extrait)
(Site Internet de l'Assemblée nationale - www.assemblee-nationale.fr) **p. 18 à 20**

Discriminations à l'emploi : la fonction publique concernée

Hôpitaux et collectivités locales ont des progrès à faire, selon une étude inédite remise mardi à Manuel Valls.

En savoir plus sur http://www.lemonde.fr/politique/article/2016/07/13/discriminations-a-l-emploi-la-fonction-publique-concernee_4968908_823448.html#vLe2TTdcljuppxUs.99

Les candidats à un poste de fonctionnaire ne sont pas à l'abri d'une discrimination, même quand, pour le décrocher, ils passent un concours. Ce constat, plutôt contre-intuitif, ressort d'une étude inédite, remise, mardi 12 juillet, à Manuel Valls. Réalisée par Yannick L'Horty, professeur à l'université de Paris-Est -Marne-la-Vallée, elle montre que les employeurs publics ne sont pas plus vertueux que les entreprises du secteur marchand. Une situation contraire aux principes républicains et « à la vocation sociale de la fonction publique », souligne le signataire de la recherche.

Les connaissances restent très lacunaires en matière de « discriminations dans l'accès à l'emploi public », d'après Yannick L'Horty. Son rapport cherche donc à mesurer le phénomène, en combinant « deux méthodes qui n'avaient encore jamais été appliquées en France » : l'exploitation de données sur des concours d'entrée dans la fonction publique d'Etat et la mise en œuvre de « tests de discrimination ».

La première approche repose sur un large panel statistique, qui « couvre plus de 400 000 candidats dans 90 concours relevant de cinq ministères » (affaires étrangères, intérieur, travail, éducation nationale, recherche). De cette masse d'informations, plusieurs enseignements peuvent être tirés. Le fait de ne pas être né en France métropolitaine « diminue significativement les chances de réussite » aux épreuves écrites, appelées aussi épreuves d'admissibilité, dans sept des « huit ensembles de concours » passés au crible. « La seule exception est le concours national de gardien de la paix où les candidats nés à l'étranger ou natif des DOM ne sont pas pénalisés », poursuit le rapport.

« Tests d'accès à l'information »

Sont également affectées les personnes qui résident dans « une ville à forte emprise ZUS », c'est-à-dire celles dont au moins un quart de la population habite en zone urbaine sensible : ce paramètre produit « un effet négatif et significatif » dans quatre ensembles de concours sur les quatorze étudiés.

A l'inverse, les Parisiens bénéficient « d'un net avantage sur les probabilités de succès aux épreuves écrites » dans douze ensembles de concours sur quatorze. Un résultat qui découle peut-être du fait que « les centres de préparation aux concours les plus réputés » sont implantés dans la capitale « et

qu'ils drainent les meilleurs candidats ». Autre explication possible, avancée par Yannick L'Horty : les épreuves, pour devenir fonctionnaire d'Etat, se déroulent souvent à Paris, « ce qui peut pénaliser les candidats non parisiens ».

Pour compléter la vue d'ensemble, des « tests d'accès à l'information » ont été conduits auprès de la police nationale et d'hôpitaux, en envoyant des « demandes fictives » de renseignements sur les procédures à suivre pour briguer un poste. Résultat : il n'y a pas d'écart significatif entre le candidat « d'origine franco-française » (reconnaisable par son prénom) et celui « d'origine maghrébine » qui cherchent à s'informer sur le métier d'adjoint de sécurité ; le pourcentage de « réponses positives » à leurs démarches n'est pas loin d'être équivalent. En revanche, la différence est notable entre une personne qui se prénomme Laure et une autre qui s'appelle Anissa, s'agissant du métier d'infirmier.

« Raccourcis cognitifs » et « erreurs de jugement »

Des « tests d'accès à l'emploi » ont également été réalisés par l'envoi de 3 258 CV en réponse à 1 086 offres de postes. Là encore, les conclusions sont éloquentes : les personnes issues de l'immigration et celles qui demeurent en ZUS sont « pénalisées dans la fonction publique hospitalière et dans la fonction publique territoriale ». Ainsi, pour un poste de responsable administratif dans une collectivité locale, le candidat « d'origine française » domicilié dans un quartier relevant de la politique de la ville a « un taux d'accès aux entretiens d'embauche » inférieur de onze points à celui d'un candidat « d'origine française » vivant « dans un quartier neutre ». L'écart est de quatorze points pour une personne « d'origine maghrébine », par rapport à une autre « d'origine française », s'il s'agit d'un emploi d'aide-soignante dans un hôpital.

Les causes du problème sont multiples, pour Yannick L'Horty, qui insiste sur l'idée selon laquelle « la grande majorité des discriminateurs n'ont même pas conscience de discriminer » : chaque employeur est, en effet, « susceptible de mobiliser malgré lui des raccourcis cognitifs le conduisant à des erreurs de jugement ». Le contexte joue aussi beaucoup : si le nombre de postes proposés est faible, la sélectivité est d'autant plus grande, ce qui accroît le risque de traitements inégalitaires.

Garde-fous

Enfin, la façon dont les recrutements sont organisés exerce aussi une influence : pour les contractuels, c'est, bien souvent, l'employeur qui effectue directement le choix. Le « principe d'anonymat » et « le caractère collectif du jury » ne s'appliquent pas, en l'espèce, alors qu'ils constituent « autant de garde-fous antidiscrimination ».

Aussitôt après s'être vu remettre le rapport de Yannick L'Horty, Manuel Valls a indiqué, mardi, dans un communiqué, que le gouvernement va agir « sur tous les maillons de la chaîne de recrutement ». Les « services d'orientation aux carrières de la fonction publique » seront davantage sensibilisés à ce sujet. Et « les écoles de service public » (ENA, etc.) seront tenues « de mettre en place des plans d'ouverture à la diversité d'ici la fin de l'année ». En outre, le nombre de classes préparatoires intégrées, « réservées aux candidats d'origine modeste », sera doublé. Enfin, de « nouvelles voies d'accès à la fonction publique » vont être ouvertes, notamment en créant un « contrat en alternance pour les jeunes sans emploi » de quartiers populaires, de zones rurales ou des outre-mers.

Diversité et prévention des discriminations

La prévention des discriminations et la promotion de la diversité sont au cœur des valeurs et des missions de la fonction publique. Premier employeur de France, elle se doit d'être exemplaire en la matière, de façon à favoriser la cohésion sociale et à être représentative de la société qu'elle sert. Cet engagement a été réaffirmé lors du comité interministériel "Égalité-citoyenneté" du 6 mars 2015.

La fonction publique mène une politique active en la matière et a engagé plusieurs actions.

Ainsi, le gouvernement s'est engagé sur des actions fortes en faveur de l'égalité d'accès aux métiers de la fonction publique et d'une plus grande diversité des profils et des parcours. Le principe de l'égal accès aux emplois revêt une importance fondamentale pour la fonction publique qui a vocation à être exemplaire dans le recrutement des femmes et des hommes selon « leurs capacités et sans autre distinction que celles de leurs vertus et de leurs talents » conformément à l'article 6 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen du 26 août 1789.

La mission confiée par le Premier ministre à M. Yannick L'Horty, Professeur à l'Université Paris-Est Marne-La-Vallée, est sans équivalent jusqu'à présent en France s'agissant de l'évaluation des risques de discriminations des recrutements dans les trois versants de la fonction publique. Les résultats de la mission rendus publics dans un rapport offrent au gouvernement un point de situation et d'attention qui permet de renforcer les mesures existantes et de mesurer l'ambition des mesures adoptées récemment pour que la fonction publique reflète mieux la société qu'elle a vocation à servir.

En outre, la Charte pour la promotion de l'égalité et la lutte contre les discriminations dans la fonction publique, signée le 17 décembre 2013, réaffirme la détermination des employeurs publics, en lien avec le Défenseur des droits et en concertation avec les organisations syndicales, à rendre effectifs les principes républicains d'égalité, de non-discrimination, d'impartialité et de neutralité portés par la Constitution française, les normes européennes et internationales. Ainsi que le prévoyait cet engagement, les signataires ont présenté, le 6 juillet 2015, un premier bilan « à deux voix » – celle de la Direction générale de l'administration et de la fonction publique, d'une part, et celle du Défenseur des droits, d'autre part – dans le cadre de la formation « Égalité, mobilité, parcours professionnels » du Conseil commun de la fonction publique.

Lors du comité interministériel « Égalité et citoyenneté » du 6 mars 2015, le Gouvernement a décidé que les ministères évalueraient leurs procédures en matière de gestion des ressources humaines afin de candidater au Label Diversité d'ici à la fin 2016. Ils sont invités à rechercher simultanément une double labellisation, Diversité et Égalité entre les femmes et les hommes. Ces deux labels RH permettent de vérifier, et le cas échéant, d'améliorer les processus RH.

Le Président de la République a annoncé, lors de la conférence sociale de 2014, le développement de l'apprentissage et l'accueil de 4 000 apprentis dans la fonction publique de l'État dès la rentrée 2015, et 6 000 apprentis supplémentaires en septembre 2016, pour un total de 10 000 apprentis accueillis à cette échéance. Cet objectif a été dépassé en 2015 avec près de 4 300 contrats signés (contre 700 en 2014). La répartition entre les différents niveaux de diplômes préparés est équilibrée avec une prédominance du niveau III (Bac +2 - 33 % des apprentis de l'État) ; on observe également une parité dans les recrutements (les apprenties représentant 49,6 % des personnes recrutées) et une légère progression du recrutement de personnes en situation de handicap (3,3 % contre 2 % en 2014).

Des places supplémentaires dans les classes préparatoires intégrées (CPI) : adossées aux écoles de service public, ces 23 classes permettent d'accompagner l'insertion professionnelle et sociale des étudiants de condition modeste et des demandeurs d'emploi dans la fonction publique. Leurs résultats sont particulièrement encourageants depuis plus de 10 ans. L'engagement du gouvernement relayé dans une circulaire du 8 mars 2016 à paraître est fort pour accompagner la création et l'augmentation du nombre de places offertes en CPI et assurer encore davantage l'insertion professionnelle, par la réussite aux concours de la fonction publique, des jeunes diplômés et des demandeurs d'emploi.

Les allocations pour la diversité dans la fonction publique ont pour objet d'apporter, à des étudiants ou des demandeurs d'emploi, une aide de 2 000 euros pour préparer des concours de catégorie A ou B. Celles-ci sont accordées sous conditions de ressources et de mérite. 1 600 bourses ont été accordées en 2013-2014, notamment à des élèves de CPI.

Le PACTE (parcours d'accès aux carrières de la fonction publique territoriale, hospitalière et d'État) permet à la fonction publique de s'ouvrir à des jeunes de moins de 26 ans, peu qualifiés ou n'ayant pas le niveau du bac, en leur donnant l'opportunité d'acquérir un diplôme. Par ailleurs, les recrutements sans concours ont été développés pour faciliter l'accès aux non diplômés au premier grade des corps de la catégorie C.

La loi du 11 février 2005 a créé le fonds pour l'insertion des personnes en situation de handicap dans la fonction publique (FIPHFP), dont l'action devrait permettre, à terme, de recruter ou de maintenir dans l'emploi au moins 6 % de travailleurs handicapés.

Enfin la révision générale des contenus de concours, vers des épreuves au contenu moins académique, et l'accès, en dehors des enfants d'agents publics, de stages et emplois d'été participent à une ouverture plus grande de la fonction publique.

**Circulaire DGAFP - DGEFP du 14 septembre 2005
relative à la mise en œuvre du contrat dénommé PACTE (extrait).**

[...]

1. Cadre législatif et réglementaire

Le PACTE est un contrat donnant vocation pour son bénéficiaire à être titularisé (art. 3 de l'ordonnance n° 2005-901 du 2 août 2005 et dont les modalités sont fixées par le décret n° 2005-902 du 2 août 2005 pris pour l'application de l'article 22 bis de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat).

Les PACTE conclus avant le 1er janvier 2010 ouvrent droit à une exonération des cotisations sociales à la charge des employeurs (art. 6 de l'ordonnance du 2 août 2005 et du décret n° 2005-1055 du 29 août 2005).

1.1. Contrat

1.1.1. Objet

L'objet du PACTE est double : c'est à la fois un contrat de prérecrutement et un contrat de formation par alternance de jeunes sans qualification ou peu qualifiés qui alterne des périodes de formation et d'activité professionnelle. Le PACTE est un contrat écrit (voir point 4.1.1 CERFA) de droit public. Il vise à favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle des jeunes sans qualification ou peu qualifiés par l'acquisition d'une expérience professionnelle et d'une qualification en rapport avec l'emploi occupé. Les jeunes sont recrutés comme agents non titulaires dans des corps de catégorie C dans lesquels ils ont vocation à être titularisés au vu de leur aptitude professionnelle et de leur parcours de formation.

1.1.2. Bénéficiaires concernés

Le PACTE est accessible aux jeunes de seize à vingt-cinq ans révolus sortis du système éducatif sans diplôme et sans qualification professionnelle reconnue et ceux dont le niveau de diplôme est inférieur à celui attesté par un diplôme de fin de second cycle long de l'enseignement général, technologique ou professionnelle, soit les niveaux VI, V bis ou V. Un jeune remplissant ces conditions et n'ayant pas atteint son vingt-sixième anniversaire peut conclure un PACTE.

Le dispositif doit permettre de favoriser l'intégration dans l'emploi des jeunes qui en sont trop souvent exclus en raison de leur origine géographique ou sociale. Aussi vous veillerez à ce que les jeunes habitant les zones en difficulté (zone urbaine sensible, zone de revitalisation rurale, zone d'éducation prioritaire) en bénéficient pleinement.

Le titulaire d'un PACTE est un agent contractuel de droit public régi par les dispositions du décret n° 2005-902 du 2 août 2005 précité. Il bénéficie d'un statut adapté du régime découlant des dispositions du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents non titulaires de l'Etat dans la mesure où elles ne sont pas incompatibles avec l'objet du contrat. Sont notamment exclus : les titres V, VIII, IX et X et les articles 5, 6, 7, 8, 9, 11 et 13. A l'exception du temps partiel et des congés de formation professionnelle, le plus souvent le décret prévoit pour ces exclusions des dispositifs similaires mais spécifiques au PACTE. Les bénéficiaires de PACTE participent notamment aux élections professionnelles dans les mêmes conditions que les autres agents non titulaires.

Les services instructeurs au sein des administrations d'emploi veilleront à l'application des règles issues du décret du 17 juin 1986, notamment au moment du recrutement, de son article 3 (nationalité, droits civiques, casier judiciaire, service national, aptitude physique) ou au moment du calcul d'une indemnité de licenciement (art. 54).

Concernant la nationalité, le PACTE étant un contrat donnant vocation à être titularisé, il ne peut être conclu qu'avec une personne de nationalité française, ressortissante d'un des Etats membres de l'Union européenne ou de l'Espace économique européen. Une personne se trouvant en cours de naturalisation ou d'acquisition de l'une des nationalités mentionnées ci-dessus peut être recrutée par PACTE dans la mesure où l'aboutissement de la procédure n'apparaît pas comme excessivement incertaine ou s'inscrivant dans un calendrier manifestement incompatible avec le dénouement du contrat. En tout état de cause, la titularisation ne pourra intervenir qu'une fois la condition de nationalité satisfaite.

1.1.3. Employeurs concernés

Les employeurs concernés sont toutes les administrations de l'Etat et ses établissements publics autres qu'à caractère industriel et commercial dans la mesure où le corps dans lequel l'agent a vocation à être titularisé relève de l'autorité administrative concernée.

1.1.4. Corps concernés

Tous les corps de catégorie C sont concernés. Dans le respect des priorités du Gouvernement en matière d'emploi public, il appartient à chaque employeur de déterminer la part qu'il consacre au recrutement par concours et celle qu'il donne au recrutement par la voie du PACTE.

Le recrutement sans concours institué par l'article 17 la loi du 3 janvier 2001 dans les corps des échelles 2 et 3 de la catégorie C se poursuit jusqu'au 5 janvier 2006. Après cette date, ces corps sont tout particulièrement destinés à accueillir des PACTE.

Afin de simplifier le travail des services instructeurs, une liste de ces corps figure en annexe à la présente circulaire avec une indication des formations qui pourraient leur être associées.

1.1.5. Durée

Le PACTE est d'une durée minimale de douze mois et d'une durée maximale de deux ans.

La durée du PACTE est fonction des exigences inhérentes à la qualification visée et du parcours de professionnalisation envisagé. La durée du PACTE est négociée lors de la signature du contrat en même temps que les parties choisissent la formation visée.

Il est recommandé d'offrir une durée de vingt-quatre mois pour les personnes sorties du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue et ne maîtrisant pas les savoirs essentiels ou lorsque la nature des qualifications visées l'exige.

Pendant la durée du contrat, l'agent est soumis à la durée du travail effectif applicable aux agents du service qui a procédé au recrutement. Afin de lui permettre de se consacrer entièrement à sa formation, il ne peut effectuer de travaux supplémentaires. La durée du temps passé en formation est assimilée à du temps de travail effectif. En dehors de la formation, l'agent est soumis pour son temps de travail aux horaires du service, y compris lorsque celui-ci est en horaires postés.

Le contrat peut faire l'objet d'un renouvellement ou d'une prolongation lorsque la commission de titularisation estime ne pas être en mesure d'apprécier l'aptitude de l'agent (voir point 1.4.3 Titularisation).

1.1.6. Ouverture des recrutements **Ouverture**

Dans tous les cas, des arrêtés du ministre ou du directeur de l'établissement public dont relève le corps de fonctionnaires concerné, pris dans les conditions fixées par le décret n° 2004-1105 du 19 octobre 2004 relatif à l'ouverture des procédures de recrutement dans la fonction publique de l'Etat, fixent chaque année le nombre de postes pouvant être pourvus pour chaque corps. Cette déclaration pour avis conforme peut être faite en ligne.

Jusqu'à la fin 2005, un PACTE consomme un emploi budgétaire. Il doit être alors être décompté du plafond d'emploi par l'annexe financière n° 2 visée par le contrôleur financier. A partir de 2006, le PACTE consommera un ETP comme tout recrutement d'un agent titulaire ou non titulaire.

La procédure de recrutement peut être largement déconcentrée ou rester nationale en fonction des ministères et de leur décret de déconcentration, des corps et de la nature et de la localisation des postes à pourvoir.

Les PACTE sont conclus, dans le respect des dispositions fixées par les arrêtés mentionnés ci-dessus, par l'autorité disposant du pouvoir de nomination dans le corps dans lequel l'agent à vocation à être titularisé. Les PACTE peuvent être conclus, par délégation, par le chef de service au niveau départemental.

Source : [http://www.fonction-publique.gouv.fr/score/preparations-aux-concours/
classes-preparatoires-integrees-preparations-concours](http://www.fonction-publique.gouv.fr/score/preparations-aux-concours/classes-preparatoires-integrees-preparations-concours)

Les Classes préparatoires intégrées (CPI)

Un dispositif au service de la diversité

Après le comité interministériel "Egalité Citoyenneté" du 6 mars 2015, la ministre de la décentralisation et de la fonction publique a confirmé l'objectif de doubler le nombre de places dans les classes préparatoires intégrées.

Ces classes, destinées à apporter un soutien matériel et pédagogique à des candidats d'origine modeste dans le cadre de leur préparation à différents concours de la fonction publique, ont été mises en place dès 2005 auprès de l'École nationale supérieure de la police nationale (ENSP) et en 2008 auprès d'écoles relevant du ministère de la justice comme l'École nationale de la magistrature (ENM), l'École nationale de l'administration pénitentiaire (ENAP).

A partir de 2009 et la création des CPI dans les instituts régionaux d'administration et à l'École nationale d'administration, le nombre d'écoles d'application auprès desquelles sont adossées les CPI a connu une augmentation significative. Aujourd'hui, 26 CPI sont actives dont 20 préparent les bénéficiaires à des concours de la catégorie A et 6 de la catégorie B.

Les CPI ont pour objet d'aider des étudiants ou des demandeurs d'emploi, de condition modeste, à préparer les concours externes (étendues à la 3^{ème} voie pour le concours des IRA) de la fonction publique en leur apportant un soutien pédagogique renforcé, un appui financier et la compétence d'un tuteur.

Ce dispositif est soumis à condition de ressources, de mérite, de motivation et d'origine géographique.

Une aide financière est plus particulièrement apportée par les **allocations pour la diversité** dans la fonction publique.

Document n° 5

Le Label Diversité, créé en 2008 et propriété de l'État, vise à prévenir les discriminations et à promouvoir la diversité dans les secteurs public et privé. Il permet à la structure candidate ou labellisée d'évaluer ses processus de ressources humaines et de les améliorer.

Cette certification, délivrée par AFNOR Certification, reconnaît et fait connaître les pratiques de recrutement et d'évolution professionnelle valorisant la diversité dans la sphère du travail : dans le secteur privé et associatif, et dans la fonction publique.

Le Label Diversité évalue les dispositifs RH permettant de prévenir ou de corriger les mécanismes de discrimination, en examinant l'ensemble des critères de discrimination définis par la loi (voir infra). Il est l'un des leviers de mise en oeuvre de la Charte pour la promotion de l'égalité et la lutte contre les discriminations dans la fonction publique, promue par le ministère en charge de la fonction publique et par le Défenseur des droits...

Depuis 2016, le dispositif d'alliance entre le Label Diversité et le Label Egalité est effectif, dans un souci de simplification pour les candidats, tout en conservant un même degré d'exigence. Désormais, les candidats à l'un, l'autre ou les deux labels, soumettent un seul dossier de candidature à AFNOR Certification, et ont un seul audit sur site. Leur direction est auditionnée, le cas échéant, par chacune des commissions d'attribution des labels.

Lors du **comité interministériel « Égalité et citoyenneté » du 6 mars 2015**, le Gouvernement a décidé que les ministères évalueraient leurs procédures en matière de gestion des ressources humaines afin de **candidater au Label Diversité d'ici fin 2016. Ils sont invités à rechercher simultanément une double labellisation, Diversité et Égalité entre les femmes et les hommes.**

La démarche de labellisation

1. La structure se porte candidate au processus de labellisation et propose le périmètre de labellisation.

2. Elle est soumise à une procédure d'audit et d'évaluation fondée sur un cahier des charges en 7 domaines, adapté aux trois versants de la fonction publique et mis en place par AFNOR Certification :

- la réalisation d'un état des lieux, d'un diagnostic préalable et d'une analyse des risques portant sur l'ensemble des critères de discriminations et/ou sur l'égalité et la mixité des métiers ;
- la définition et la mise en oeuvre d'une politique en matière de prévention des discriminations et de promotion de la diversité et/ou d'égalité et de mixité professionnelle ;
- l'existence d'une cellule d'écoute et de traitement des réclamations portant sur les discriminations supposées au sein de l'organisme (Label Diversité uniquement) ;
- la mise en oeuvre d'actions de communication interne, de sensibilisation et de formation ;
- la prise en compte de la politique de diversité et/ou d'égalité et de mixité professionnelle dans la gestion des ressources humaines et dans la gouvernance de l'organisme ;
- la mise en oeuvre d'actions de communication externe et la prise en compte de l'ancrage territorial de l'organisme, de la promotion de son engagement auprès de ses fournisseurs et de la mise en

oeuvre d'actions pour promouvoir la diversité et/ou l'égalité et la mixité des métiers auprès de ses usagers ;

- l'évaluation de l'efficacité des mesures mises en oeuvre et la pertinence des propositions d'amélioration de la démarche.

3. Le dossier, s'il répond aux critères définis par AFNOR Certification, est présenté en bureau puis soumis à la validation de la commission du Label Diversité et/ou de la commission du Label Egalité. Le label est accordé pour quatre ans, assorti d'un audit de suivi à deux ans.

La commission du Label Diversité est composée des représentants de l'Etat, des organisations patronales, des organisations syndicales de salariés et des experts désignés par l'Association nationale des directeurs de ressources humaines (ANDRH). Elle est co-présidée par le ministère en charge de la fonction publique (Direction générale de l'administration et de la fonction publique – DGAFP) et le ministère en charge de l'emploi (Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle – DGEFP).

La commission d'attribution du Label Egalité est composée de représentants de l'Etat et des partenaires sociaux, et est présidée par le ministère en charge des droits des femmes (Service des droits des femmes et de l'égalité entre les femmes et les hommes – SDFE-DGCS).

Délais donnés à titre indicatif :

- **Cartographie/diagnostic des risques /mise en place de plan d'action** : en fonction de l'organisme
- **Dépôt du dossier de candidature, puis Audit AFNOR Certification** : 5 mois
- **Présentation du dossier au bureau du Label Diversité et/ou du Label Egalité** : 3 mois
- **Passage du candidat en commission(s) et obtention ou non du Label Diversité et/ou du Label Egalité** : 1 mois
- **Si obtention du/des label(s), audit de suivi à 2 ans** : 24 mois
- **Audit 4 ans après la labellisation et nouveau passage en commission** : 24 mois après l'audit à mi-parcours (48 mois après l'audit initial)
- **Renouvellement du/des labels pour 4 ans avec audit à 2 ans (ou retrait du/des label(s))** : 24 mois + 24 mois

Présentation des titulaires et témoignages

En mai 2016, 340 entités juridiques étaient titulaires du Label Diversité, allant de grandes entreprises à des TPE et associations dans le secteur privé et associatif, et à des ministères, collectivités locales et établissements publics de santé dans le secteur public. Plus de 800 000 salariés et agents sont concernés, dont plus de 160 000 agents publics.

En juillet 2016, la fonction publique compte 15 titulaires du Label Diversité : les ministères économiques et financiers, les ministères sociaux, trois Agences régionales de santé, une autorité indépendante (le Conseil supérieur de l'audiovisuel – CSA), l'École de Management de Strasbourg, l'institut pratique du journalisme de l'université Paris-Dauphine, les villes de Lyon et de Nantes, Nantes Métropole et le Conseil départemental de Seine-Saint-Denis, le centre hospitalier de Briecomte-Robert, l'établissement public gérontologique de Tournan-en-Brie et le Centre hospitalier de Jouarre.

En mai 2016, six collectivités locales étaient titulaires du Label Egalité : le conseil départemental des Côtes d'Armor, le conseil régional de Bretagne et le conseil régional de Picardie, Rennes Métropole, et les villes de Rennes (et CCAS) et de Suresnes.

« **Les ministères économiques et financiers** ont obtenu le renouvellement du Label Diversité pour la période 2015-2019. Les engagements pris dès 2010 dans le cadre du processus de labellisation initial ont structuré nos travaux et nous ont permis d'ancrer solidement les thématiques de la diversité, de l'égalité entre les femmes et les hommes et de la lutte contre les discriminations dans notre politique de ressources humaines. Notre cellule de prévention des discriminations fonctionne, des formations spécifiques ont été déployées et sont désormais disponibles dans toutes les écoles financières, les managers ont été formés et outillés, un réseau de référents est en place dans tous les services centraux et déconcentrés, des plans d'action, discutés avec les organisations syndicales, sont déployés. Le Label Diversité s'inscrit dans une logique de progrès continu. Avec le renouvellement du label nous disposons d'une nouvelle feuille de route pour les années à venir. »

Dominique Prince, délégué à la diversité et haut fonctionnaire à l'égalité, ministères économiques et financiers

« Agir en faveur de l'égalité des chances et de la diversité est un engagement qui a pris une nouvelle dimension depuis la labellisation des **ministères chargés des affaires sociales**, en juillet 2012. Aujourd'hui, les principales politiques de lutte contre les discriminations sont intégrées dans les politiques RH de ces ministères. Que ce soit l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, la gestion des âges, le maintien et le développement dans l'emploi des agents en situation de handicap ou la lutte contre l'homophobie, chaque politique mise en oeuvre fait l'objet, outre d'un dialogue social exigeant, d'un suivi, d'une évaluation et, le cas échéant, d'un ajustement. La formation et l'information des agents à ces thématiques suivent leur cours grâce à des actions ciblées et ambitieuses. Enfin, la lutte contre les discriminations se concrétise aussi par le dispositif de détection et de traitement des plaintes propre aux ministères chargés des affaires sociales. »

Les ministères sociaux

« **La Ville de Nantes et Nantes Métropole** mènent des politiques volontaristes en matière d'égalité et de lutte contre toutes formes de discriminations. Cet engagement implique chaque agent et s'inscrit au coeur du plan d'actions RH. Pour les citoyens-usagers, la politique conduite vise l'égalité, l'intégration et la citoyenneté de toutes et tous. L'obtention du Label Diversité a permis de certifier la qualité du service public, la gestion RH et d'améliorer l'accueil des auxiliaires. Il reconnaît pour nos deux organisations la collaboration entre élus, administration, syndicats et agents, symbolisée notamment par le Conseil consultatif interne. L'objectif est de généraliser cette démarche et d'être moteur sur tout le territoire. »

Élisabeth Lefranc, vice-présidente et adjointe RH ; Olivier Château, adjoint à la mixité et diversité dans l'emploi, ville de Nantes

« La promotion de la diversité et la lutte contre toute forme de discrimination font parties des valeurs intrinsèques véhiculées par **le Centre hospitalier de Brie-Comte-Robert, l'Établissement public gérontologique de Tournan-en-Brie et le Centre hospitalier de Jouarre** depuis l'obtention du Label Diversité. La création d'un dispositif d'écoute commun aux établissements « Alerte Discrimination » et mobilisant à la fois des administrateurs et les organisations syndicales donne tout son sens à la dynamique en développant un dialogue social positif et de facto, en contribuant à une meilleure qualité de vie au travail pour l'ensemble des professionnels. »

Philippe Paret, directeur général des trois établissements

« Si la diversité est une des richesses de la **Seine-Saint-Denis**, elle se paie trop souvent par l'expérience de discriminations quotidiennes pour ses habitant(e)s. Le Département se doit donc d'adresser un signal clair en recherchant l'exemplarité en tant qu'employeur. Le Label Diversité constitue un outil efficace pour œuvrer en permanence à l'égalité de traitement pour ses agent-e-s et pour ses usagers. Être labellisé est une reconnaissance autant qu'une responsabilité. En effet, lutter contre les discriminations est un travail de longue haleine. Il s'agit d'accompagner durablement un changement majeur qui impacte l'institution dans ses pratiques, mais aussi dans sa culture. Rien ne peut se faire sans un engagement politique indéfectible et sans l'appropriation de cette démarche par le plus grand nombre, afin que soient poursuivis et accentués les efforts et la vigilance sur un sujet aussi fondamental. »

Frédérique Lahalle, responsable diversité, conseil départemental de Seine-Saint-Denis

Pour aller plus loin

Texte de référence

- Décret n° 2008-1344 du 17 décembre 2008 relatif à la création d'un label en matière de promotion de la diversité et de prévention des discriminations dans le cadre de la gestion des ressources humaines et à la mise en place d'une commission de labellisation.
- Décret n° 2014-335 du 14 mars 2014 relatif à la commission de labellisation du label diversité.

Définition

Une discrimination est une inégalité de traitement dans le domaine de l'emploi, du logement, de l'éducation, de la formation, de l'accès aux biens et services, de l'accès aux soins et aux services sociaux, sur le fondement des critères prohibés par la loi :

- L'âge
- L'apparence physique
- L'appartenance ou non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie
- L'appartenance ou non-appartenance, vraie ou supposée, à une nation
- L'appartenance ou non-appartenance, vraie ou supposée, à une race
- L'appartenance ou non-appartenance, vraie ou supposée, à une religion déterminée
- L'état de santé
- L'identité sexuelle

- L'orientation sexuelle
- La grossesse
- La situation de famille
- Le handicap
- Le patronyme
- Le sexe
- Les activités syndicales
- Les caractéristiques génétiques
- Les mœurs
- Les opinions politiques
- L'origine
- Lieu de résidence

Ainsi que l'article 1er de la loi du 27 mai 2008 le prévoit depuis l'intervention de la loi n° 2015-1776 du 28 décembre 2015 relative à l'adaptation de la société au vieillissement, la perte d'autonomie compte désormais au nombre des critères susceptibles de fonder une discrimination. Cependant, à ce stade, ce critère n'est pas encore venu compléter les dispositions de l'article 225-1 du code pénal.

Constitue une **discrimination directe** la situation dans laquelle, sur le fondement de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie ou une race, sa religion, ses convictions, son âge, son handicap, son orientation sexuelle ou son sexe, une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne l'aura été dans une situation comparable.

Constitue une **discrimination indirecte** une disposition, un critère ou une pratique neutre en apparence, mais susceptible d'entraîner, pour l'un des motifs mentionnés au premier alinéa, un désavantage particulier pour des personnes par rapport à d'autres personnes, à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soit objectivement justifié par un but légitime et que les moyens pour réaliser ce but ne soient nécessaires et appropriés.

La discrimination inclut :

1° Tout agissement lié à l'un des motifs mentionnés au premier alinéa et tout agissement à connotation sexuelle, subis par une personne et ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant ;

2° Le fait d'enjoindre à quiconque d'adopter un comportement prohibé par la loi.

Compte rendu du Conseil des ministres du 13 juillet 2016

L'ouverture de la fonction publique

La ministre de la fonction publique a présenté une communication sur l'ouverture de la fonction publique à la diversité des talents.

Les actions en faveur de l'égalité réelle dans l'accès à la fonction publique ont constitué un axe prioritaire des travaux des Comités interministériels « Egalité et citoyenneté ». La fonction publique doit être exemplaire et refléter la société qu'elle a vocation à servir.

Le rapport remis au Premier ministre le 12 juillet par le professeur Yannick L'Horty, offre, pour la première fois, une analyse complète des risques de discrimination dans l'accès à la fonction publique. Il révèle qu'en matière de discrimination, les pratiques du secteur public ne se distinguent pas de celles du secteur privé. L'existence de discriminations à l'embauche impose l'adoption d'un plan d'action systémique dans la fonction publique, compte tenu de l'exigence d'exemplarité qui s'impose aux employeurs publics.

Une étape significative a été franchie avec l'adoption d'un ensemble de nouvelles mesures et l'engagement d'actions concrètes en faveur de la lutte contre les discriminations. Des mesures importantes en faveur de l'ouverture de la fonction publique figurent dans le projet de loi égalité et citoyenneté :

- De nouvelles mesures d'information et d'évaluation de l'ouverture de la fonction publiques seront mises en place avec d'une part, un rapport biennal sur la lutte contre les discriminations et d'autre part, la collecte systématique des données relatives aux candidats aux concours par les services statistiques ce qui permettra un suivi.
- L'orientation vers la fonction publique de candidats aux profils plus diversifiés sera favorisée avec la création, pour les collégiens et les lycéens, d'une période d'observation professionnelle dans les administrations et un engagement plus important des services d'orientation de l'enseignement supérieur pour informer les étudiants sur les métiers et les voies d'accès à la fonction publique.
- Par ailleurs, les conditions d'accès aux 3ème concours sont harmonisées et étendues avec la prise en compte de toute activité professionnelle (associative, privée, apprentissage).
- Enfin, sera créé un nouveau contrat de droit public en alternance, ouvert aux jeunes chômeurs de moins de 28 ans résidant dans un quartier prioritaire de la politique de la ville, une zone de revitalisation rurale ou un département ou territoire d'outre-mer.

Ces nouvelles mesures viennent s'ajouter aux dispositifs d'ores et déjà existants, tels que le déploiement de l'apprentissage avec l'objectif de 10 000 apprentis dans la fonction publique

de l'Etat à la prochaine rentrée et le doublement du nombre de places dans les classes préparatoires intégrées, réservées aux candidats d'origine modeste.

Une nouvelle étape sera, par ailleurs, franchie d'ici la fin de l'année 2016 avec la mise en place dans les ministères et les écoles de service public de plans d'actions pour la diversité à l'issue de la mission confiée par le Premier ministre à Olivier Rousselle, conseiller d'Etat. Ces plans ont vocation à réviser l'ensemble des processus de recrutement.

Au-delà, des axes complémentaires d'action viendront compléter ces mesures en s'appuyant sur les travaux de M. L'Horty, en particulier avec l'organisation d'une campagne annuelle de tests de discrimination et la généralisation en 2017 dans les formations dispensées aux recruteurs d'un module de lutte contre les préjugés et les stéréotypes.

ETUDE D'IMPACT

PROJET DE LOI

« Égalité et citoyenneté »

NOR : LHAL1528110L/Bleue-1

13 avril 2016

**Chapitre III - DISPOSITIONS ÉLARGISSANT CERTAINES VOIES DE RECRUTEMENT
DANS LA FONCTION PUBLIQUE**

Article 36 – Modification de la voie d'accès dite « troisième concours »

1. État des lieux

L'ouverture à la troisième voie des concours est prévue par les lois statutaires des trois versants de la fonction publique.

Cette voie de recrutement, ouverte depuis 25 ans, reste peu mise en œuvre, à l'exception notable des concours type école nationale d'administration (ENA), instituts régionaux d'administration (IRA), école des hautes études en santé publique (EHESP), l'institut national des études territoriales (INET), etc.

Parmi les 24 971 recrutements réalisés au sein de la fonction publique de l'État (FPE) en 2014, seules 375 personnes sont issues du troisième concours (1,5 % de lauréats).

Les arrêtés d'ouverture de concours enregistrés dans la FPE permettent de préciser que pour l'année 2015, ce sont près de 526 places qui ont été ouvertes et pourvues en catégorie A (professeurs, ingénieurs de police technique et scientifique, ENA, IRA, école nationale de la magistrature - ENM, directeurs des services de la protection judiciaire de la jeunesse, inspecteurs du travail, etc.) et seulement 57 places offertes et pourvues en catégorie B (éducateurs de la protection judiciaire de la jeunesse et techniciens supérieurs de l'office national des forêts - ONF) par la voie du troisième concours.

Dans la fonction publique territoriale (FPT) y compris les données des concours de la Ville de Paris, les 34 645 recrutements externes pour 2015 ont inclus 888 recrutements opérés à la suite de la réussite à la troisième voie des concours, soit 2,5 %.

Ces chiffres s'expliquent à la fois par le faible nombre de recrutements ouverts à cette voie et par les conditions souvent très restrictives prévues par les statuts particuliers des corps et cadres d'emplois concernés, pour se présenter au troisième concours. 71 corps dont 52 en catégorie B (essentiellement les corps de secrétaires administratifs) sont actuellement ouverts

à la troisième voie du concours à la FPE, 16 dont 7 en catégorie B à la FPT et 3 en catégorie A uniquement à la fonction publique hospitalière (FPH).

En partant d'une hypothèse de 10 % des postes offerts au troisième concours dans les corps de catégorie B qui ne recrutent pas par cette voie aujourd'hui, près de 450 postes supplémentaires pourraient être ouverts à cette voie, contre 57 en 2015.

Cette ouverture aux corps et cadres d'emploi de la catégorie B notamment, permettrait d'attirer vers la fonction publique des profils nouveaux formés par la voie de l'apprentissage. Des milliers de formations diplômantes et qualifiantes classées du niveau V ou niveau I et relevant de toute branche d'activité professionnelle peuvent être suivies dans ce cadre. À titre d'exemple, le secteur public permet l'accueil d'apprentis dans plus de 3 400 formations ouvertes à l'apprentissage.

Les corps susceptibles d'être encore ouverts à la troisième voie de concours sont nombreux : secrétaires de chancellerie, contrôleurs des douanes, techniciens de la recherche dans des établissements publics à caractère scientifique et technologique (EPST), éducateurs de la protection judiciaire de la jeunesse, techniciens supérieurs d'études et de fabrication, techniciens sanitaires et de sécurité sanitaire, contrôleurs de l'institut national de la statistique et des études économiques (INSEE), techniciens des systèmes d'information et de communication (SIC), etc.)

Depuis juillet 2014, l'État a engagé un vaste plan de relance de l'apprentissage dans le secteur public non industriel et commercial que la loi n° 92-675 du 17 juillet 1992 avait instauré à titre expérimental. Ce sont plus de 4 000 apprentis qui ont été recrutés à la rentrée 2015 au sein de l'État en lieu et place des 700 contrats enregistrés précédemment. La FPT a pour sa part plus de 12 000 contrats conclus, laissant ainsi la place à une tradition plus grande d'accueil des jeunes gens en apprentissage. La FPH contrainte par l'exercice de professions réglementées y recourt mais de manière moindre que la FPT ou la FPE (environ 500 contrats par an).

En l'état actuel des textes, les apprentis ou anciens apprentis qui souhaiteraient intégrer la fonction publique ne peuvent candidater qu'aux concours externes : ils ne peuvent faire valoir l'expérience professionnelle qu'ils ont acquise durant leur contrat d'apprentissage.

2. Objectifs poursuivis

Cette disposition vise à ouvrir la fonction publique à de nouveaux profils, afin qu'elle soit plus représentative de la société qu'elle sert, dans le respect de la Constitution, le principe du concours permettant de sélectionner les candidats en fonction de leurs talents et leurs mérites.

Le projet d'article permet de recourir plus largement aux troisièmes concours, en complément des voies d'accès externes et internes, tout en renvoyant aux décrets relatifs aux statuts particuliers le soin de préciser l'ancienneté exigée et l'articulation avec les autres voies de recrutement.

Il s'agit d'ériger le troisième concours en voie de recrutement de droit commun, au même titre que les concours externes et internes.

La pratique démontre que l'ouverture de la troisième voie de concours s'est réalisée principalement au sein des corps relevant de la catégorie A (corps des enseignants inclus). L'enjeu est d'élargir le vivier des candidats à la fonction publique, notamment pour les corps de catégorie B de ses trois versants.

Par ailleurs, afin de ne pas restreindre l'accès des candidats à la troisième voie de concours, le projet d'article précise que toute expérience professionnelle de toute nature, peut être valorisée dans le cadre de l'accès à ces concours. De même, la notion de « nature » d'activité est supprimée. Cette disposition vise à faire obstacle aux limitations aujourd'hui prévues par certains statuts particuliers s'agissant des activités éligibles pour se présenter aux concours. Elle élargit *de facto* le vivier de candidats, ouvrant sur des parcours professionnels, des compétences acquises et des profils nouveaux.

La durée des activités professionnelles exercées, des mandats détenus dans les assemblées élues ou de l'activité de responsable y compris bénévole, dans des associations, devient le seul critère d'éligibilité pour se présenter à la 3ème voie de concours. Cette durée, prévue par les statuts particuliers, sera harmonisée.

Enfin est introduit au second alinéa du VIII de l'article 20 de la loi n° 92-675 une disposition permettant la prise en compte des contrats d'apprentissage dans l'expérience professionnelle requise pour l'accès aux troisièmes concours dans les trois versants de la fonction publique, indépendamment du statut juridique de l'employeur (public comme privé).

Cette disposition vise à offrir la possibilité aux apprentis et anciens apprentis qui souhaitent accéder aux corps et cadres d'emplois de la fonction publique et qui justifient de la durée d'ancienneté requise, de se présenter aux troisièmes concours et de mieux faire valoir ainsi l'expérience professionnelle qu'ils ont acquise, parallèlement à leur formation, dans le cadre de leur contrat d'apprentissage.