RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Ministère de la fonction publique

Circulaire du 3 avril 2017 relative à la mise en œuvre de la politique d'égalité, de lutte contre les discriminations et de promotion de la diversité dans la fonction publique

NOR : RDFF1710873C

La ministre de la fonction publique

à

Mesdames et Messieurs les ministres

Mesdames et Messieurs les préfets de région,
Mesdames et Messieurs les préfets de département,
(Métropole et départements d'outre- mer),
Mesdames et Messieurs les directeurs généraux des agences régionales de santé

Paris, le 3 avril 2017

Objet : Egalité, lutte contre les discriminations et promotion de la diversité dans la fonction publique.

PJ : Charte pour la promotion de l'égalité et la lutte contre les discriminations dans la fonction publique du 17 décembre 2013 ; Synthèse du comité interministériel égalité et citoyenneté du 6 mars 2015 ; communication en Conseil des ministres du 6 mai 2015.

Résumé : la présente circulaire a pour objet de faciliter la mise en œuvre de **la politique de promotion de l'égalité, de la diversité et de lutte contre les discriminations dans la fonction publique.** Elle précise les nouveaux engagements pris par le Gouvernement destinés, pour ce qui concerne la fonction publique, à assurer une égalité effective entre les agents publics, à promouvoir la diversité et à lutter contre tous les risques de discrimination.

Mots-clés : diversité ; prévention des discriminations ; stéréotypes ; Label Diversité ; Label Egalité ; dialogue social ; bilan social ; comité technique ; rémunération ; parcours professionnels ; formation professionnelle ; recrutement ; jurys et comités de sélection ; données sexuées ; mobilité ; organisation du temps de travail ; action sociale ; conditions de vie au travail ; mixité des emplois ; prévention des violences et du harcèlement sexuel et moral sur le lieu de travail ; origine ; prévention des comportements sexistes ou liés à l'identité de genre ; situation de famille ; grossesse ; apparence physique ; vulnérabilité économique ; patronyme ; lieu de résidence ; état de santé ; perte d'autonomie ; handicap ; caractéristiques génétiques ; mœurs ; orientation sexuelle ; âge ; opinions politiques ; activités syndicales ; comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

Textes de référence : loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 ; loi n° 83-635 du 13 juillet 1983 ; loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 ; loi n° 2012-954 du 6 août 2012 ; loi n° 2014-873 du 4 août 2014 ; loi n° 2016-483 du 20 avril 2016 ; loi n°2016-1321 du 7 octobre 2016 ; loi n° 2016-1547 du 18 novembre 2016 de modernisation de la justice du XXIe siècle ; loi n° 2017-86 du 27 janvier 2017 relative à l'égalité et à la citoyenneté.

Premier employeur de France, la fonction publique se doit d'être exemplaire en matière d'égalité et d'être à l'image de la société. La promotion de l'égalité, de la diversité et la prévention des discriminations découlent du principe d'égal accès aux emplois publics, principe fondamental de la fonction publique qui doit recruter 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.

Différentes mesures destinées à lutter contre les discriminations ont été mises en place. Parallèlement, le Gouvernement a souhaité faire toute la transparence sur les situations de discrimination en matière de recrutement et de déroulement des carrières dans la fonction publique. L'objet de cette circulaire est, sur la base de ces constats et de ces mesures, d'engager résolument l'ensemble des employeurs publics dans une politique systématique et volontariste de promotion de l'égalité et de lutte contre les discriminations.

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 et le droit européen.

Suite au comité interministériel « Égalité et citoyenneté » du 6 mars 2015, tous les ministères sont aujourd'hui engagés dans les processus de labellisation égalité et/ou diversité. D'autres employeurs publics des trois versants de la fonction publique sont également déjà pleinement impliqués dans cette labellisation. Les autres employeurs publics sont incités à s'inscrire dans cette dynamique.

La loi relative à l'égalité et à la citoyenneté du 27 janvier 2017 fait évoluer les conditions d'accès à la fonction publique par un ensemble de mesures destinées à favoriser l'ouverture de la fonction publique à la diversité des talents (développement des 3èmes concours, élargissement des modes d'accès à la fonction publique, présidence des jurys, etc.). Ses apports sont mentionnés dans la présente circulaire.

Deux rapports novateurs remis récemment sont venus en appui de ces politiques pour faire le constat incontestable des situations de discrimination pouvant exister dans la fonction publique.

Le rapport de la mission confiée par le Premier ministre à M. Yannick L'Horty, Professeur à l'université Paris-Est-Marne-la-Vallée, sur l'évaluation des risques de discrimination en matière de recrutement dans les trois versants de la fonction publique, remis à l'été 2016, fait état de situations de discriminations et conclut à la nécessité d'évaluer régulièrement les processus de recrutement. Ce rapport appelle à une poursuite du travail statistique en la matière.

Pour renforcer la dynamique et accroître la cohérence des actions menées par les écoles de service public en vue de diversifier les viviers de recrutement, le Premier ministre leur a demandé d'élaborer des programmes d'ouverture à la diversité. Pour les accompagner, il a confié, par une lettre en date du 24 février 2016, une mission à M. Olivier Rousselle, Conseiller d'État. Le rapport de mission a été remis au Premier ministre le 16 février dernier. Il comporte des recommandations pour les écoles de service public et pour les ministères, qui doivent guider les écoles et les employeurs pour élaborer leur plan d'action en matière de prévention des discriminations au recrutement.

J'invite les employeurs publics, ainsi que les écoles de service public, à mettre en œuvre cette circulaire en structurant leur action au moyen de plans en faveur de la diversité et de la prévention de toute discrimination. Ces plans seront naturellement adaptés au contexte propre à chaque univers professionnel.

1. Améliorer l'accès à l'information, premier vecteur d'égalité et de diversité pour les candidats à l'emploi public

L'information sur les métiers, les voies d'accès et les carrières de la fonction publique joue un rôle déterminant dans les choix individuels et les parcours. Elle doit être complète et accessible afin de ne pas constituer un premier obstacle discriminant.

- ***L'information sur les métiers et carrières à l'attention des plus jeunes, le développement des stages en administration et la professionnalisation de l'accueil des stagiaires***

L'information sur les métiers, les voies d'accès et les carrières doit être rendue accessible à tous les jeunes et à tous les demandeurs d'emploi.

La première occasion pour des jeunes d'avoir un contact avec l'environnement professionnel des administrations est constituée par les stages d'observation qu'ils doivent accomplir en troisième ou en lycée. Conformément aux dispositions nouvelles de l'article L. 332-3-2 du code de l'éducation introduites par la loi du 27 janvier 2017 relative à l'égalité et à la citoyenneté, les collèges et les lycées feront connaître à leurs élèves la possibilité de réaliser ces périodes d'observation dans une administration de l'Etat, une collectivité territoriale ou un établissement public. D'autre part, tout élève qui bénéficie d'une bourse nationale de collège ou d'une bourse de lycée et tout élève d'un établissement d'éducation prioritaire peut, en application de ces nouvelles dispositions, à sa demande, accomplir cette période d'observation dans une administration publique.

Je vous invite donc à prévoir systématiquement des offres de stage pour ces élèves, notamment pour ceux en 3ème, et à saisir l'occasion qui leur est donnée de découvrir l'environnement professionnel des administrations publiques. Pour rendre l'offre de stage accessible, chaque service mettra à disposition une adresse électronique sur son site internet dédiée aux demandes de stage.

Toute autre occasion pour les jeunes d'effectuer des stages dans l'administration devra être facilitée. A cet égard, j'invite les écoles de service public à nouer des partenariats avec les établissements d'enseignement secondaire pour y diffuser, avec la participation de leurs élèves, toute la connaissance sur l'emploi dans la fonction publique. A cet effet, vous vous mettrez en relation avec les rectorats d'académie qui, conformément à la loi du 27 janvier 2017, doivent constituer un pôle de stages qui associe aux établissements publics locaux d'enseignement les acteurs des mondes éducatif, professionnel et associatif. Le partenariat avec les académies permettra d'orienter vers les employeurs publics les jeunes

issus d'établissements situés en zone d'éducation prioritaire, en quartier politique de la Ville ou en zone de revitalisation rurale.

Par ailleurs, la loi du 27 janvier 2017 relative à l'égalité et à la citoyenneté prévoit que les services universitaires chargés de l'insertion professionnelle des étudiants renforcent leurs actions d'information sur les métiers existant dans la fonction publique et accompagnent les étudiants dans l'identification et la préparation des voies d'accès à celle-ci. Je vous invite à nouer des partenariats avec les universités pour faciliter l'accès des étudiants aux stages dans l'administration.

Le partenariat existant entre les écoles de service public et les IPAG et les CPAG sera renforcé afin de permettre aux étudiants se destinant à la fonction publique de disposer de toutes les informations pertinentes.

En outre, je vous invite à accueillir au sein de vos services des apprentis. L'expérience montre l'apport de ces jeunes dans la fonction publique et permet de leur faire partager les valeurs du service public et de les familiariser avec les métiers et les conditions de recrutement.

Afin de favoriser l'insertion des jeunes, vous doterez tout maître de stage, tuteur ou maître d'apprentissage d'une documentation lui permettant de répondre aux principales questions qu'un stagiaire ou un apprenti peut se poser en matière d'accès à la fonction publique. Vous veillerez également à les réunir pour les sensibiliser à leurs obligations, les accompagner durant l'exercice de cette responsabilité et dresser avec eux le bilan de cette expérience.

- ***L'amélioration de la transparence de l'information sur les concours et l'emploi public***

Les liens entre les formations suivies et les chances de réussite à un concours sont trop souvent méconnus par les candidats et peuvent éventuellement constituer un biais dans le recrutement. Les informations correspondant aux principales formations suivies par les candidats reçus aux concours viendront compléter les informations de base sur les concours avec comme objectifs :

- pour l'employeur, de s'assurer de la bonne adéquation entre les profils et la stratégie de recrutement, de faire évoluer les épreuves des concours si besoin afin d'élargir son vivier et de communiquer à l'attention des publics les moins présents aux épreuves ;
- pour les candidats, de disposer des informations pertinentes sur les grandes tendances de « parcours porteurs » selon les secteurs d'activité.

La mobilisation d'outils inter-fonctions publiques permet de faciliter la connaissance des différentes possibilités d'accès à l'emploi public, tant pour les concours avec le site des concours et des recrutements de l'Etat (SCORE) que les publications de postes avec la bourse interministérielle de l'emploi public (BIEP) qui a été profondément rénovée en 2016.

Le portail SCORE sera doté à court terme d'un moteur de recherche permettant, au regard du niveau de diplôme des candidats et de leurs appétences, d'identifier les concours les plus appropriés à la concrétisation de leurs aspirations professionnelles. S'agissant de la publication des vacances d'emplois, le projet d'ordonnance portant diverses mesures relatives à la mobilité dans la fonction publique, en cours de publication, prévoit l'obligation de mise en accessibilité de l'ensemble des vacances d'emplois sur un portail d'information commun aux administrations des trois versants de la fonction publique. Ce site sera opérationnel au plus tard le 1er janvier 2019.

Dans l'attente, les ministères et leurs établissements publics sont appelés à publier sur la BIEP l'ensemble de leurs emplois vacants, hors tableaux de mutations, dans un délai maximum de deux mois après la publication en interne de cette vacance, afin de donner plus de chances à tous les candidats potentiels d'accéder à la mobilité.

Enfin, je vous invite à nouer des partenariats avec Pôle Emploi, afin de faire connaître aux demandeurs d'emploi toutes informations sur les métiers et les voies de recrutement, en diffusant largement les avis d'ouverture de concours et les autres offres de recrutement.

- ***Mieux faire connaître les processus de recrutement des candidats***

Les bases de données sur les concours sont riches d'informations permettant, en l'état actuel du droit, de travailler sur les risques de certaines discriminations. La loi relative à l'égalité et à la citoyenneté prévoit une harmonisation des informations recueillies dans le cadre de l'inscription aux concours, qui permettra d'améliorer la connaissance sur les parcours et les résultats des concours. Le décret d'application est en cours d'élaboration. Cette connaissance sera également complétée par l'analyse de parcours de cohortes conduite par des écoles de service public.

2. Poursuivre la professionnalisation des recrutements pour lutter contre toute forme de discrimination.

- ***Diversifier la composition des jurys***

La diversité de la composition et la formation des jurys constituent des leviers majeurs de professionnalisation des recrutements. L'article 55 de la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 prévoit déjà que la composition des jurys et comités de sélection doit être équilibrée entre femmes et hommes. La loi du 27 janvier 2017 relative à l'égalité et à la citoyenneté précise, quant à elle, que la présidence des jurys et des comités de sélection doit être confiée de manière alternée à un membre de chaque sexe.

Je vous demande de développer les actions prioritaires suivantes à l'attention des jurys :

- L'intégration systématique d'un module de « prévention des discriminations » dans la formation des jurys ; vous vous appuierez à cet effet sur le référentiel de formation proposé par le guide pratique de la DGAFP à l'attention des jurys de concours ;
- Le développement de procédures d'appels à candidatures pour les fonctions de président de jury et de membre de jury et une meilleure valorisation de l'exercice de cette responsabilité dans le parcours des agents. Cet appel à candidatures passera par la voie d'une publication interne et externe permettant d'élargir les profils des membres de jurys;
- Une durée de mandat limitée (2 à 3 ans semblent constituer une période adaptée) pour trouver un bon équilibre entre renouvellement des profils et cohérence dans l'expression des attentes au recrutement. Pour y parvenir, les employeurs développeront des viviers de membres de jurys. Pour les y aider, une solution de CVthèque sera développée au profit de l'ensemble des employeurs ;
- Une expérimentation au sein de jurys de concours de catégorie A visant à les composer d'au moins une personne issue d'un concours par la 3ème voie.

- ***Améliorer la professionnalisation de l'ensemble du processus de recrutement par la formation à la prévention des discriminations***

Chaque recruteur potentiel doit avoir conscience du risque induit par ses préjugés, que le recrutement s'effectue par concours ou par une autre voie. Je vous demande donc de veiller à ce que tous les recruteurs suivent une formation sur la prévention des discriminations. Ce point est d'ailleurs considéré comme un critère essentiel dans le processus d'obtention du label diversité.

- ***Elargir les viviers de candidats***

Plusieurs mesures sont déjà mises en œuvre et doivent se poursuivre ; d'autres dispositions doivent être engagées.

Le développement des **classes préparatoires intégrées** (CPI) a vocation à se poursuivre, conformément aux orientations définies par la circulaire du 8 mars 2016, notamment par l'élargissement du maillage territorial et l'amplification de la communication sur le dispositif.

En outre, la loi du 27 janvier 2017 relative à l'égalité et à la citoyenneté prévoit, à titre expérimental, la possibilité de proposer aux demandeurs d'emploi âgés de 28 ans au plus et aux demandeurs d'emplois de longue durée âgés d'au moins 45 ans un **contrat à durée déterminée en vue d'exercer une activité professionnelle tout en préparant, en alternance, des concours administratifs de catégories A et B.** Les bénéficiaires devront au préalable justifier d'un niveau de diplôme leur permettant de se présenter audit concours. A l'instar du dispositif des classes préparatoires intégrées et de manière complémentaire, ce dispositif vise à attirer de nouveaux publics vers les concours et à les former à exercer des fonctions sur lesquelles l'administration rencontre parfois des difficultés de recrutement.

De plus, la loi inscrit les 3èmes concours comme une voie de recrutement de droit commun. A ce jour, ce dispositif reste trop limité à la catégorie A et, pour l'essentiel, aux corps enseignants et à la filière administrative. Dorénavant, l'accès aux 3èmes concours ne peut plus être restreint au regard de la nature de l'activité exercée. Compte tenu de l'intérêt que représentent ces concours pour attirer des candidats dotés d'une première expérience professionnelle dans le secteur privé et faire bénéficier les services de leurs compétences, les conditions de recours prévues par les statuts particuliers seront modifiées au fur et à mesure de leur toilettage pour rendre cette voie de recrutement plus attractive (augmentation de la part maximale réservée aux 3ème concours, réduction de la durée d'ancienneté requise, conditions de reclassement).

Par ailleurs, dans la lignée des recommandations du rapport de Monsieur Rousselle, des épreuves de certains concours, comme ceux d'accès aux IRA, vont être modifiées pour permettre de mieux évaluer le potentiel et les aptitudes des candidats sur la base de mises en situations professionnelles. Une phase exploratoire sera ainsi conduite, les résultats en seront évalués avant une éventuelle généralisation à tous les concours.

Enfin, la loi du 27 janvier 2017 donne un nouveau souffle au dispositif du « parcours d'accès à la fonction publique territoriale, hospitalière et d'Etat » (PACTE), en élargissant le vivier des personnes éligibles à ce dispositif de pré-recrutement en catégorie C et en fixant à au moins 20% le nombre de recrutements opérés chaque année, au premier niveau de grade la catégorie C, par cette voie. Le projet de décret d'application, en cours d'élaboration, prévoit l'entrée en vigueur de ce quota pour les recrutements opérés au titre de l'année 2018.

3. Structurer l'action par des plans en faveur de la diversité et pour prévenir toute forme de discrimination

J'invite les employeurs publics à structurer leur action au sein de plans en faveur de la diversité et de la prévention de toute discrimination, facteur majeur d'un processus de labellisation réussi et inscrit dans la durée.

Vous veillerez à accorder dans vos plans une attention particulière aux risques de discrimination dans la carrière qui sont soulignés par le Défenseur des droits comme les plus rencontrés. Ainsi, d'après le **rapport annuel 2015 du Défenseur des droits,** les discriminations dans l'emploi public concernent pour 4,9 % l'état de santé, pour 4,7 % le handicap, pour 3 % l'origine, pour 2,4 % l'âge, pour 1,6 % les activités syndicales, pour 1,1 % la situation familiale. D'autres motifs nécessitent également une attention particulière au regard de l'évolution de la carrière dans la fonction publique (l'âge en particulier) ou parce qu'ils doivent faire l'objet d'une prise de conscience effective (l'orientation ou l'identité sexuelle).

Au sein des ministères, collectivités et établissements de santé et médico-sociaux, l'ensemble des acteurs doivent être mobilisés dans la prévention et la lutte contre les discriminations. Ainsi, les politiques de prévention des discriminations et de diversité doivent être déclinées dans des accords négociés avec les partenaires sociaux et, en tout état de cause, prendre une place importante dans le dialogue social. Les directions des ressources humaines doivent réinterroger les processus de gestion individuelle et collective des agents au regard des risques de discrimination ; elles doivent, par ailleurs, sensibiliser l'ensemble des équipes, notamment par la formation et l'animation des réseaux RH. Les commissions administratives paritaires, lieu privilégié d'échange collectif sur des situations individuelles, ont un rôle déterminant pour prévenir les risques de discrimination, tant sur les conditions de mobilité des agents que sur les promotions. Les hauts fonctionnaires et référents égalité et diversité et leurs relais dans l'ensemble des services doivent être soutenus afin de promouvoir la politique d'égalité et de prévention des discriminations. Enfin, en cas de difficulté, les agents publics doivent pouvoir s'adresser à une cellule d'écoute (prévue par le Label diversité) pour faire connaître une situation de discrimination et les employeurs doivent utiliser cet outil pour garantir des suites à ces signalements.

Je compte sur votre engagement pour que la promotion de l'égalité, de la diversité et la lutte contre les discriminations se traduisent par des actions à la hauteur de l'ambition d'exemplarité de la fonction publique. Mes services, particulièrement la direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP), se tiennent à votre disposition.

