

**RÉPUBLIQUE FRANÇAISE**

Ministère de la fonction publique

**Circulaire du XX XXX 2016 relative aux nouveaux engagements de l'égalité, la lutte contre les discriminations et de la promotion de la diversité dans la fonction publique**

**NOR : XXXX**

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

**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, 17 décembre 2013 ; Synthèse du comité interministériel égalité et citoyenneté, 6 mars 2015 ; communication en Conseil des ministres du 6 mai 2015.**

**Résumé :** la présente circulaire renforce les modalités de mise en œuvre de **la politique de promotion de l'égalité 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 ; égalité professionnelle femmes-hommes ; dialogue social ; bilan social ; comité technique ; rémunération ; parcours professionnels ; formation professionnelle ; recrutement ; jurys et comités de sélection ; commission consultative paritaire ; données sexuées ; mobilité ; articulation vie professionnelle et vie personnelle ; rapport de situation comparée ; congé parental ; congés liés à la famille ; 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 relative à l'égalité et à la citoyenneté adoptée par l'Assemblée nationale en lecture définitive le 22 décembre 2016.

Premier employeur de France, la fonction publique joue un rôle particulier pour favoriser la cohésion sociale et se doit 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, principe fondamental d'une 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.

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.

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, notamment afin de candidater au Label Diversité. L'ensemble des ministères est aujourd'hui engagé dans les processus de labellisation égalité et/ou diversité, et les employeurs publics des trois versants de la fonction publique sont incités également à s'inscrire dans cette dynamique, certains d'entre eux s'y étant déjà pleinement engagés.

La loi relative à l'égalité et à la citoyenneté adoptée par l'Assemblée nationale en lecture définitive le 22 décembre 2016 fait notamment évoluer les conditions d'accès à la fonction publique par un ensemble de mesures emblématiques d'une fonction publique qui s'ouvre toujours plus à la diversité des talents (composition des jurys, développement du 3ème concours, élargissement des conditions d'accès, etc...). Ses modalités de mise en œuvre seront précisées par décret en Conseil d'Etat au premier semestre 2017.

La présente circulaire vise à renforcer les modalités de mise en œuvre de la politique de promotion de l'égalité et de lutte contre les discriminations dans la fonction publique, notamment en matière de recrutement, afin d'assurer l'égal accès à l'emploi public et, plus largement, pour assurer à chaque agent public un déroulement de carrière exempt de toute discrimination.

## **1. Se mobiliser pour un recrutement favorisant l'égalité et la diversité de la fonction publique.**

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

L'information joue un rôle déterminant dans les choix individuels et les parcours, elle doit être lisible et transparente 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 et les carrières doit être rendue accessible à un jeune public pour que la connaissance des filières ne passe pas par le seul entourage des jeunes.

Vous veillerez à prévoir systématiquement des offres de stage pour les élèves de 3<sup>ème</sup> et à saisir l'occasion qui leur est donnée de découvrir l'environnement professionnel des administrations publiques. Pour faciliter cet accueil, chaque service mettra à disposition une adresse électronique sur son site internet pour les demandes de stage.

Vous vous mettrez également en relation avec les rectorats qui, conformément à la loi dite « Egalité et Citoyenneté », doivent constituer un pôle de stages qui associe aux établissements publics locaux d'enseignement les acteurs du monde éducatif, professionnel et associatif. Vous porterez une attention renforcée aux demandes des élèves des classes de 3<sup>ème</sup> et des lycéens qui rencontrent le plus de difficultés pour trouver des lieux de stage et de périodes de formation. Le partenariat avec les académies devra notamment viser à 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 rurale à revitaliser.

Afin de favoriser une présentation adaptée aux publics, 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.

Enfin, la loi Egalité et 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. Ces actions doivent permettre d'élargir les viviers de candidats aux concours d'entrée dans la fonction publique.

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

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 statutaires des 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 sur les grandes tendances de « parcours porteurs » selon les secteurs d'activité.

- *Faire mieux connaître les opportunités d'emploi public*

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.

Des efforts importants d'accessibilité ayant été réalisés, je demande aujourd'hui aux employeurs de publier les postes vacants sur la BIEP afin de donner plus de chances à tous les candidats potentiels d'accéder à la mobilité.

### ***1.2. L'amélioration de la connaissance des processus de recrutement des candidats***

La mission confiée par le Premier ministre à M. Yannick L'Horty, Professeur à l'université Paris-Est-Marne-la-Vallée, s'agissant de l'évaluation au regard des risques de discrimination des voies de recrutement dans les trois versants de la fonction publique offre un point de situation et d'attention sur les différents modes de recrutement. Son rapport signale que les risques de discriminations doivent être évalués de manière continue.

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 Egalité et Citoyenneté prévoit une harmonisation des informations recueillies dans le cadre l'inscription aux concours qui permettra d'améliorer la connaissance sur les parcours et les résultats des concours. Cette connaissance sera également complétée par l'analyse de parcours de cohortes conduite par des écoles de service public.

### ***1.3. La poursuite de la professionnalisation des recrutements***

- *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 Egalité et Citoyenneté précise quant à elle que la présidence des jurys, et par voie de conséquence des comités de sélection, doit être confiée de manière alternée à un membre de chaque sexe.

En outre, je vous demande de développer, avec l'appui de la DGAFP, 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 appuyerez à cet effet sur le référentiel de formation proposé par le guide pratique de la DGAFP à l'attention des jurys de concours administratifs ;
- 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. Un espace dédié sera créé sur la BIEP ;
- 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 essentiel dans le processus d'obtention du label diversité.

- *Elargir les viviers de candidats*

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. Cette mission s'appuie sur une évaluation des processus de recrutement de la formation proposée aux élèves et des modalités de leur titularisation, des mesures déjà engagées en faveur de la diversification des profils ainsi que de la gouvernance des écoles.

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 complément j'appelle votre attention sur le fait que la loi Egalité et 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 catégorie 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.

La loi tend par ailleurs à inscrire le 3<sup>ème</sup> concours comme une voie de recrutement de droit commun. A ce jour, ce dispositif reste cantonné à la catégorie A et, pour l'essentiel, aux corps enseignants et à la filière administrative. Dorénavant, l'accès au 3<sup>ème</sup> concours ne peut plus être restreint au regard de la nature de l'activité exercée. Compte tenu de l'intérêt que peut représenter ce concours pour attirer des candidats dotés d'une première expérience professionnelle dans le secteur privé et bénéficier de leur précieuse compétence sur des métiers qui s'exercent indifféremment dans les sphères publique et privé, il y a lieu de revoir, parallèlement à la modification du statut général, les conditions de recours prévues par les statuts particuliers pour rendre cette voie de recrutement plus attractive (augmentation de la part maximale réservée au 3<sup>ème</sup> concours, réduction de la durée d'ancienneté requise, conditions de reclassement).

## **2. Prévenir et lutter contre toute discrimination lors des déroulements de carrière des agents**

### *2.1. Mobiliser l'ensemble des acteurs*

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 d'égalité professionnelle, de prévention des discriminations et de diversité doivent être déclinées dans des accords construits avec les partenaires sociaux et, en tout état de cause, prendre une place importante dans le dialogue social.

Les directions des ressources humaines sont garantes des processus de gestion individuelle et collective des agents dont elles doivent interroger les risques de discriminations ; 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 promeuvent la politique d'égalité et de prévention des discriminations.

En cas de difficultés, 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 exploiter cet outil pour garantir des suites à ces signalements.

## ***2.2. 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 par des 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. Je souhaite, dans ce but, mettre l'accent sur certains risques de discrimination qui sont fortement soulignés par le Défenseur des droits et auxquels vos plans d'actions devront accorder une attention particulière.

- *L'exemplarité dans la prévention du risque de discrimination en fonction des origines*

Le Défenseur des droits rappelle régulièrement qu'un des premiers motifs de réclamation en matière de discrimination dans l'emploi en France porte sur l'origine.

Le rapport remis par M. Yannick L'Horty concernant l'évaluation des risques de discriminations des recrutements dans les trois versants de la fonction publique appelle une poursuite du travail statistique sur le recrutement à la fois par le traitement des données disponibles à l'occasion de l'organisation des recrutements, et d'un point de vue qualitatif à partir de l'étude des comportements, comme cela a pu être fait avec la méthode du testing. Il invite également à réfléchir aux modalités d'évaluation des potentiels risques de discrimination au cours de la carrière (par exemple, dans le cadre de l'accès à l'avancement ou à la promotion).

- *Une meilleure prise en compte de la situation de famille*

La conciliation de la vie professionnelle et de la vie personnelle doit être une exigence de tout employeur et a vocation à être déclinée dans des chartes des temps.

Les temps de la vie personnelle ont des incidences variables, mais avec une récurrence des effets de ralentissement de carrière ou d'éviction pour les femmes. Certaines initiatives visant à proposer le remplacement des agents absents pendant les congés maternité peuvent atténuer les effets des absences et rassurer des employeurs.

Ces expérimentations de propositions de remplacement seront étendues et feront l'objet d'un bilan à la fois quantitatif sur les besoins effectivement satisfaits, et qualitatifs sur les meilleures conditions de retour en fonctions des personnes remplacées.

- *La garantie d'une évolution possible tout au long de la vie professionnelle, sans barrières liées à l'âge par le développement de plans de gestion des âges*

La prévention des discriminations en raison de l'âge nécessite une attention à tous les moments de la carrière : l'attention doit à la fois se porter sur les « seniors », notamment du fait de l'allongement des carrières, mais aussi sur les plus jeunes pour lesquels les décisions de recrutement ou de promotion, par exemple, ne peuvent être fondées sur l'âge. Concernant le déroulement de carrière, l'exercice de labellisation conduit à vérifier les critères de promotion choisis ne comportent pas un risque de discrimination.

Chaque employeur engagera une concertation visant à établir un accord, ou, à défaut, un plan de gestion des âges dans lequel il mettra notamment l'accent sur l'accompagnement individuel avec des temps de rencontre sur la carrière, l'identification des parcours de fin de carrière, les différents dispositifs de transmission de savoir.

- *Une sensibilisation mieux partagée aux risques de discriminations en raison de l'orientation sexuelle et de l'identité de genre*

La prise en compte des risques de discrimination en raison de l'orientation sexuelle et l'identité de genre est très inégale entre employeurs, reflétant des difficultés d'appréhension des enjeux et de la manière de présenter les phénomènes de discriminations.

Dans le cadre du plan d'action préparé par la DILCRA, plusieurs mesures spécifiques à la fonction publique :

- Une étude objectivera les risques de discrimination avérés dans le secteur public ;
- Un module de formation sera opérationnel dès le début de l'année 2016 à l'attention de l'ensemble des formateurs sur le thème des discriminations, sous la forme d'une série de cas pratiques ayant trait à des discriminations à l'encontre des personnes LGBT ;
- Toutes les bonnes pratiques des employeurs publics seront partagées sur le site de la fonction publique ;
- La DGAFP publiera, avec l'ensemble de ses partenaires publics, un outil de sensibilisation qui sera diffusé à l'occasion de la journée de l'homophobie le 17 mai prochain.

- *Une meilleure prise en compte des enjeux d'évolution professionnelle des personnes en situation de handicap et une meilleure prise en compte des changements de poste*

Les employeurs publics sont tenus de prendre les mesures appropriées pour permettre aux personnes handicapées d'accéder à un emploi ou de conserver un emploi correspondant à leur qualification ou pour leur permettre de bénéficier d'une formation adaptée à leurs besoins.

J'invite les employeurs publics, qui ne l'auraient pas déjà réalisé avec le FIPHFP à établir des diagnostics d'accessibilité de l'ensemble de leurs locaux au regard des différentes situations de handicap.

Les progrès technologiques et numériques ouvrent, par ailleurs, de nouvelles perspectives d'amélioration de la prise en compte de la situation des personnes en situation de handicap,

comme l'illustre la loi du 10 octobre 2016 pour une République numérique. Dans ce contexte, la Bourse interministérielle de l'emploi public sera rendue accessible aux personnes non voyantes.

De plus, les réflexions doivent être élargies à une meilleure prise en charge de toutes les formes de handicap dont notamment le handicap psychique. Dans ce cadre, il convient de mieux partager les bonnes pratiques entre employeurs, tant en terme d'adaptation de poste, de maintien dans l'emploi que de recrutement.

- *La valorisation de l'engagement et de l'expérience des représentants du personnel*

Les activités de représentants du personnel ne doivent pas altérer la carrière de ces agents. Les acquis de l'expérience acquise à ce titre doivent enfin pouvoir être valorisés.

Suivant ces objectifs, la loi n°2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires a précisé et étendu aux personnels consacrant 70% et plus de leur temps de travail à une activité syndicale, les garanties accordées en termes de fixation du niveau de rémunération, d'avancement d'échelon ou de grade et de poursuite de leur carrière. Un décret en Conseil d'Etat précisera début 2017 les conditions d'application de ces garanties.

*Je compte sur votre engagement pour que la promotion de l'égalité, la lutte contre les discriminations et la promotion de la diversité dans la fonction publique se traduisent par des actions à la hauteur de l'ambition d'exemplarité de la fonction publique.*