



MINISTÈRE
DE LA TRANSFORMATION
ET DE LA FONCTION
PUBLIQUES

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Direction générale
de l'administration et
de la fonction publique

LUTTE
CONTRE LES
DISCRIMINATIONS

ÉDITION 2021

Rapport relatif à la lutte contre les discriminations et la prise en compte de la diversité de la société française dans la fonction publique

avec la contribution du Défenseur des droits





MINISTÈRE
DE LA TRANSFORMATION
ET DE LA FONCTION
PUBLIQUES

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Direction générale
de l'administration et
de la fonction publique

Rapport relatif à la lutte contre les discriminations et à la prise en compte de la diversité de la société française dans la fonction publique

ÉDITION 2021

Directrice de la publication :

Nathalie Colin

Directrice générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP)

PARTIE 1

LA LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS ET LA PRISE EN COMPTE DE LA DIVERSITÉ DE LA SOCIÉTÉ FRANÇAISE DANS LA FONCTION PUBLIQUE

Titre 1 : Politiques et pratiques de prévention des discriminations et de promotion de la diversité dans la fonction publique

Rédactrice en chef : Mathilde ROCHEFORT (DGAFP/MTFP), assistée de Roxane RICK (DGAFP/MTFP)

Contributrices et contributeurs, et personnes ressources citées :

Anais ARRIGHI (Ministère des Armées)

Syndie BARROYER (Ministères sociaux)

Céline BOULENGER (Centre national de la fonction publique territoriale)

Corinne BORD (Agence Nationale de la cohésion des territoires – ANCT)

David BRESSOT (Ministères sociaux)

Emmanuelle BURGEI (Ministères sociaux)

Hélène CHAPET (Agence Nationale de la cohésion des territoires – ANCT)

Majda CHERKAQOUI (Agence Nationale de la cohésion des territoires – ANCT)

David CORBE-CHALON (DGAFP-MTFP)

Sophie ELIZEON (Délégation interministérielle à la lutte contre le racisme, l'antisémitisme et la haine LGBT+ - DILCRAH)

Genevieve EMPTOZ (Ministère des Armées)

Elise FAJGELES (Délégation interministérielle à la lutte contre le racisme, l'antisémitisme et la haine LGBT+ - DILCRAH)

Najet FERNAND (Ministères sociaux)

Gaëlle FIERVILLE (DGAFP-MTFP)

Benoit GERMAIN (Ministères sociaux)

Véronique GROLLEAU (Mairie de Corcoué sur Logne)

Mehdi HAMADI-CAVAGNOL (Agence Nationale de la cohésion des territoires – ANCT)

Yann-Gaël JAFFRÉ (DGAFP - 2FORMPRO)

Laurence KORENIAN (Ministère de la Culture)

Nouara LAIB (DGAFP-MTFP)

Catherine LE ROY (DGAFP-MTFP)

Marion MARTIN (Ministères sociaux)

Rémy MARTIN (DGAFP-MTFP)

Anne de MAZIEUX (Ministère des Armées)

Alexandra NIZAK (Ministère de la Culture)

Claire NODENOT (Services des Droits des Femmes et de l'Égalité)

Philippe PARET (Centre hospitalier

Daumézou et Bel Air)

Nicolas ROBLAIN (DGAFP-MTFP)

Hélène ROLLAND-HEURTEBIZE (Centre national de la fonction publique territoriale)

Bruno ROMOLI (Centre national de la fonction publique territoriale)

Agnès SAAL (Ministère de la Culture)

Anne-Claire SAVART (Délégation interministérielle à la lutte contre le racisme, l'antisémitisme et la haine LGBT+ - DILCRAH)

Marielle SCHOTT (Ministères économiques et financiers)

Karima SIDANE (Centre national de la fonction publique territoriale)

Fabrice THEVAUX (Ministères économiques et financiers)

Sabine THIBAUD (Agence Nationale de la cohésion des territoires – ANCT)

Samira TOUITI (Service des Droits des Femmes et de l'Égalité)

Paul VAUTRIN (Ministère de la Culture)

Titre 2 : Études et statistiques

Rédactrice en chef : Mathilde ROCHEFORT (DGAFP), assistée de Roxane RICK (DGAFP)

Contributrices et contributeurs :

Christelle DE BATZ (Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique - FIPHFP)

Adrien FRIEZ (DGAFP)

Claire HAGEGE (DGAFP)

Joëlle JAFFREZIC (FIPHFP)

Aurélien POISSONNIER (DGAFP)

Yannig PONS (DGAFP)

Amadou YAYA BA (DGAFP)

PARTIE 2

CONTRIBUTION DU DEFENSEUR DES DROITS AU RAPPORT BIENNAL 2020 RELATIF À LA LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS ET À LA PRISE EN COMPTE DE LA DIVERSITÉ DE LA SOCIÉTÉ FRANÇAISE DANS LA FONCTION PUBLIQUE

Rédactrice en chef : Clémence ARMAND (Défenseur des droits)

Contributeurs :

Yann COZ (Défenseur des droits)

Martin CLEMENT (Défenseur des Droits)

La DGAFP autorise l'utilisation et la reproduction de tout ou partie de la partie 1 de cet ouvrage sous réserve de mentionner la source : DGAFP (2021), Rapport relatif à la lutte contre les discriminations et à la prise en compte de la diversité dans la fonction publique – Édition 2021. Défenseur des droits (2021), Contribution au Rapport relatif à la lutte contre les discriminations et à la prise en compte de la diversité dans la fonction publique – Édition 2021.

© DGAFP - Paris, 2021.

Reproduit d'après documents fournis. ISBN : 978-2-11-162584-6 ISSN : 2553-0984

Parce que le principe d'égalité est au fondement de notre République, ce Gouvernement, sous l'autorité du Premier ministre et du Président de la République, est pleinement engagé pour renforcer la lutte contre les discriminations et assurer que toute la diversité de notre société soit accueillie dans la fonction publique.

Notre fonction publique constitue un élément capital du Pacte républicain. Elle repose, aux termes de l'article 6 de la Déclaration des Droits de l'Homme et du Citoyen, sur le principe d'égal accès à l'emploi public et doit, à cet égard, jouer un rôle d'ascenseur républicain et de la méritocratie républicaine.

En tant que Ministre de la transformation et de la fonction publiques, je suis pleinement mobilisée pour m'assurer que les objectifs de promotion de la diversité, de prévention et de lutte contre toutes les formes de discrimination sont pleinement mis en œuvre dans l'ensemble des administrations.

Depuis 2017, le Gouvernement est particulièrement mobilisé pour lutter contre les discriminations et promouvoir la diversité au sein de la fonction publique, notamment à travers le déploiement du label « Diversité », le renforcement de l'égalité entre les femmes et les hommes et le renforcement de la politique en faveur des agents en situation de handicap.

Sous l'impulsion du Président de la République, le programme Talents du service public favorise la promotion de la diversité dans notre fonction publique, notamment lors du recrutement. Les classes Prépas Talents, réparties sur l'ensemble du territoire constituant, de Tarbes à Roubaix, en passant par Clermont-Ferrand et Montpellier, jusqu'à La Réunion, depuis la rentrée 2021, un réseau renforcé de classes préparatoires aux concours de la fonction publique présentes sur 74 sites. Elles permettent d'accompagner les étudiants aux ressources modestes, les plus méritants de l'enseignement supérieur vers la réussite aux concours et à les soutenir, notamment par une bourse talents d'un montant de 4000 €, dans leur ascension sociale par les mérites et les talents. Les concours Talents, qui ont débuté depuis cet automne et offrent des places dédiées aux concours de la haute fonction publique aux élèves issus des Prépas Talents, permettent de traduire concrètement mon engagement de renforcer la diversité de notre fonction publique.

Alors qu'il est indispensable que nos jeunes puissent s'identifier à des agents ayant des parcours méritants et connaître les opportunités qu'offre notre fonction publique, nous avons également créé, en lien avec le programme Talents du service public, des « Cordées du service public », qui reposent sur le tutorat et le mentorat des élèves de collèges et de lycées par des élèves d'école de service public ou des agents publics, afin de lever les blocages et l'autocensure, pour montrer à chacun que rejoindre la fonction publique est possible. C'est également la raison pour laquelle j'ai demandé aux administrations de l'Etat d'accueillir davantage de jeunes en proposant 43 000 stages dès cette année. Je suis convaincue que la vocation du service public chez les jeunes sera suscitée par ces expériences, que ce soit par la rencontre de personnes inspirantes ou par la découverte concrète de nos métiers.

Au-delà du recrutement initial au sein de la fonction publique, le développement de la diversité dans la fonction publique et la lutte contre les discriminations s'expriment dans toutes les politiques de ressources humaines et notamment celles relatives au handicap, à la lutte contre la haine et les discriminations anti-LGBT+ grâce au plan d'action 2020-2023 ou à la lutte contre le racisme et l'antisémitisme comme le démontre le rapport.

Au-delà de l'existence de l'ensemble de ces dispositifs, la lutte contre les discriminations et la promotion de la diversité se jouent également au niveau individuel. C'est pourquoi il est indispensable que chaque agent public s'engage en ce domaine et se forme pour prendre conscience de ses propres stéréotypes et changer ses pratiques si nécessaire. Les formations mises en place pour les élèves des écoles de service public et les agents publics poursuivent cet objectif essentiel de doter chacun des bons réflexes.

Enfin, la contribution de la Défenseur des droits vient compléter de façon utile l'ensemble de ces éléments, en mettant en lumière le chemin parcouru et les défis qu'il nous reste à relever. C'est évidemment dans cette voie là que je m'engage chaque jour pour faire progresser l'égalité dans la fonction publique et dans nos services publics. Parce qu'il faut sans cesse créer, évaluer, corriger et s'adapter pour construire un futur juste pour tous.

Je vous souhaite une très bonne lecture.

Amélie de MONTCHALIN
Ministre de la Transformation et de la Fonction publiques

La lutte contre les discriminations
et la prise en compte de la
diversité de la société française
dans la fonction publique

PARTIE 1

Contribution du défenseur
des droits au rapport biennal 2020
relatif à la lutte contre
les discriminations et à la prise en
compte de la diversité de la société
française dans la fonction publique

PARTIE 2

Annexes

PARTIE 1

LA LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS ET LA PRISE EN COMPTE DE LA DIVERSITÉ DE LA SOCIÉTÉ FRANÇAISE DANS LA FONCTION PUBLIQUE 11

TITRE 1	Politiques et pratiques de la prévention des discriminations et de promotion de la diversité dans la fonction publique	5
1.1	Les politiques publiques	17
	<i>Les engagements</i>	19
1.1.1	<i>Les avancées de la loi de transformation de la fonction publique : les dispositifs de signalement, les mesures en faveur de l'inclusion et des parcours professionnels des personnes en situation de handicap, l'ajout du critère de situation de grossesse dans le statut de la fonction publique, la reconnaissance des parcours des contractuels</i>	19
1.1.2	<i>La lutte contre le racisme et l'antisémitisme en 2018-2020</i>	23
1.1.3	<i>Les 10 ans du Label diversité le 21 octobre 2019</i>	24
1.1.4	<i>La lutte contre l'homophobie et la transphobie</i>	25
	1.1.4.1 <i>La lutte contre la haine anti-LGBT+ (lesbiennes, gays, bisexuelles, trans) de 2018 à 2020</i>	25
	1.1.4.2 <i>Le nouveau plan national d'actions 2020-2023</i>	26
1.1.5	<i>L'actualité de la politique de la Ville</i>	27
	<i>Les dispositifs</i>	28
1.1.6	<i>L'apprentissage dans la fonction publique</i>	28
1.1.7	<i>Les stages dans la fonction publique</i>	30
1.1.8	<i>Le plan Talents du service public</i>	30
	1.1.8.1 <i>Les Cordées du service public</i>	31
	1.1.8.2 <i>Les Prépas Talents</i>	31
	1.1.8.3 <i>Les concours Talents</i>	32
	1.1.8.4 <i>Le renforcement du tutorat</i>	32
1.1.9	<i>Les classes préparatoires intégrées (CPI), la CP'ENA « Egalité des chances » et les classes « Prépa Talents »</i>	32
1.1.10	<i>Les allocations pour la diversité dans la fonction publique et les bourses Talents</i>	36
1.1.11	<i>Le développement du troisième concours, de la visioconférence et de la formation des jurys pour favoriser la diversité et la non-discrimination dans les recrutements</i>	37
1.1.12	<i>Les dispositifs PACTE et du PrAB</i>	38
1.1.13	<i>Les formations à la prévention des discriminations dans la fonction publique</i>	39
1.1.14	<i>La mise en place d'un environnement numérique accessible</i>	44
1.2	Les retours d'expériences des trois versants de la fonction publique	47
1.2.1	<i>La prévention des discriminations et dispositifs d'alerte</i>	49
1.2.2	<i>Labellisation Diversité et Egalité Professionnelle</i>	56
1.2.3	<i>La politique du handicap</i>	70
1.2.4	<i>L'apprentissage</i>	77
1.2.5	<i>L'égalité des chances</i>	79
1.2.6	<i>La formation</i>	89

TITRE 2 Etudes et statistiques 93

- 2.1 La nouvelle base de données sociale qui alimente le rapport social unique sera au cœur du débat public et du dialogue social notamment sur la diversité 95
- 2.2 La connaissance sur la fonction publique : les opérations de testing 96
- 2.3 Les agents publics en situation de handicap 97
- 2.4 Les apprentis de la fonction publique 114
- 2.5 Les différents âges des agents dans la fonction publique 117

PARTIE 2**CONTRIBUTION DU DEFENSEUR DES DROITS AU RAPPORT BIENNAL 2020 RELATIF À LA LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS ET À LA PRISE EN COMPTE DE LA DIVERSITÉ DE LA SOCIÉTÉ FRANÇAISE DANS LA FONCTION PUBLIQUE****119****Introduction 124****TITRE 1 Connaître la nature et les mécanismes de discriminations dans la Fonction publique 125**

- 1.1. Les données issues des études du Défenseur des droits 126
 - 1.1.1. Les discriminations à l'embauche 126
 - 1.1.2. Les discriminations dans la carrière : le poids de l'origine, du sexe et du handicap 127
 - 1.1.3. Focus sur les discriminations en raison de l'activité syndicale 129
 - 1.1.4. Les comportements hostiles au travail : l'ampleur du harcèlement discriminatoire 129
- 1.2. Bilan des saisines et décisions du Défenseur des droits relatives aux discriminations dans la fonction publique 131
 - 1.2.1. Des réclamations toujours plus nombreuses 132
 - 1.2.2. Des modalités d'intervention diverses pour s'adapter aux besoins des réclamants 134
- 1.3. Bilan du traitement des saisines et des décisions relatives aux discriminations dans la fonction publique 136
 - 1.3.1. Les discriminations liées à l'âge : l'enjeu de la fin de carrière 136
 - 1.3.2. Handicap et état de santé : des difficultés persistantes dans la mise en œuvre des aménagements raisonnables 137
 - 1.3.3. La discrimination syndicale 146
 - 1.3.4. Le harcèlement sexuel et sexiste, une réalité qui perdure 148
 - 1.3.5. Les discriminations et le harcèlement moral discriminatoire liés à l'origine et à la religion 153

TITRE 2 Recommandations pour les employeurs publics 157

- 2.1. Renforcer la lutte contre le harcèlement discriminatoire 158
 - 2.1.1. Harcèlement discriminatoire : former et informer tous les agents 158
 - 2.1.2. Protéger les victimes, sanctionner les coupables de harcèlement discriminatoire 160

2.2. Renforcer l'accueil et l'accompagnement des travailleurs handicapés : anticiper et accompagner les aménagements raisonnables	164
2.3. Renforcer la lutte contre les discriminations fondées sur l'origine	166
2.3.1. Mesurer les discriminations au sein des organisations	166
2.3.2. Construire un plan d'action et former le personnel	167
2.3.3. Mener des audits au sein des organisations pour objectiver les procédures	168
2.3.4. Assurer la sanction effective des discriminations fondées sur l'origine.	169
■ ANNEXES	171
1. Charte pour l'égalité et la lutte contre les discriminations dans la Fonction publique du 17 décembre 2013	173
2. 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	179
3. Plan national de lutte contre le racisme et l'antisémitisme 2018-2020	187
4. Plan national d'actions pour l'égalité des droits, contre la haine et les discriminations anti-LGBT+ 2020-2023	201
5. Circulaire 6027/SG du 17 juillet 2018 Accueil de 15 000 collégiens de classe de troisième scolarisés dans les établissements des réseaux d'éducation prioritaire renforcée (REP+) en stage dans les administrations relevant de l'Etat et du secteur public hospitalier	253
6. Définitions et critères de discrimination prohibés par la loi	263

PARTIE 1

LA LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS ET LA PRISE EN COMPTE DE LA DIVERSITÉ DE LA SOCIÉTÉ FRANÇAISE DANS LA FONCTION PUBLIQUE



Politiques et pratiques de la prévention
des discriminations et de promotion
de la diversité dans la fonction publique

1

Études et statistiques

2



Politiques et pratiques de la prévention des discriminations et de promotion de la diversité dans la fonction publique 1

Les politiques publiques 1.1

Les retours d'expériences des trois versants
de la fonction publique 1.2

Les politiques publiques 1.1

Les engagements

Les avancées de la loi de transformation de la fonction publique :
les dispositifs de signalement, les mesures en faveur de l'inclusion
et des parcours professionnels des personnes en situation de handicap,
l'ajout du critère de situation de grossesse dans le statut de la fonction
publique, la reconnaissance des parcours des contractuels 1.1.1

La lutte contre le racisme et l'antisémitisme en 2018-2020 1.1.2

Les 10 ans du Label diversité le 21 octobre 2019 1.1.3

La lutte contre l'homophobie et la transphobie 1.1.4

L'actualité de la politique de la Ville 1.1.5

Les dispositifs

L'apprentissage dans la fonction publique 1.1.6

Les stages dans la fonction publique 1.1.7

Le plan Talents du service public 1.1.8

Les classes préparatoires intégrées (CPI), la CP'ENA Egalité des chances
et les « Prépas talents » 1.1.9

Les allocations pour la diversité dans la fonction publique
et les bourses Talents 1.1.10

Le développement du troisième concours, de la visioconférence
et de la formation des jurys pour favoriser la diversité
et la non-discrimination dans les recrutements » 1.1.11

Les dispositifs PACTE et du PrAB 1.1.12

Les formations à la prévention des discriminations
dans la fonction publique 1.1.13

La mise en place d'un environnement numérique accessible 1.1.14

Les engagements

1.1.1 Les avancées de la loi de transformation de la fonction publique : les dispositifs de signalement, les mesures en faveur de l'inclusion et des parcours professionnels des personnes en situation de handicap, l'ajout du critère de situation de grossesse dans le statut de la fonction publique, la reconnaissance des parcours des contractuels

Près de 80 ans après la création du statut des fonctionnaires, la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique (TFP) vient acter une véritable évolution des pratiques en termes de lutte contre les discriminations et de valorisation de la diversité au sein de la fonction publique.

Ainsi, puisque la fonction publique se doit d'être le reflet de la société qu'elle sert, dans le respect des valeurs, notamment d'égalité, posées par la Constitution, de nombreuses mesures figurant dans la loi du 6 août 2019 ont pour vocation de réduire les discriminations et inégalités.

Il s'agit, en premier lieu, de l'obligation pour les employeurs publics de se doter de dispositifs de signalement et de traitement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes.

Cela fait référence à l'annonce du Président de la République, lors de son discours du 25 novembre 2017, touchant à l'obligation de mise en place par les employeurs publics de dispositifs de signalement, de traitement et de suivi des violences sexuelles et sexistes, réaffirmée par la circulaire du 9 mars 2018, puis par l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, signé le 30 novembre 2018.

Afin de renforcer la portée de ces mesures et d'assurer un traitement égal de l'ensemble des agents publics, l'article 80 de la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique insère un article 6 quater A au sein de la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, qui prévoit la mise en place obligatoire d'un tel dispositif pour l'ensemble des administrations et qui **ajoute les discriminations dans son champ, ainsi que la possibilité pour les témoins de tels actes de saisir le dispositif.**

Le débat parlementaire a alors **enrichi** la loi avec plusieurs mesures, telles que la possibilité pour les **personnes victimes d'actes de violences sexuelles ou sexistes** d'être assistées dans le cadre des procédures disciplinaires engagées contre les auteurs de ces actes, de même le dispositif peut **également** être saisi par **des témoins** de tels actes.

Le décret n° 2020-256 du 13 mars 2020 relatif au dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes dans la fonction publique précise les conditions d'application de cette obligation.

Il est par ailleurs rappelé que le code pénal sanctionne les agissements sexistes, le harcèlement sexuel ou moral et les violences sexuelles (viol, agression sexuelle) de peines pouvant aller jusqu'à quinze ans de réclusion criminelle ou plus, en cas de circonstances aggravantes. Les faits de discrimination sont également passibles de peines de trois ans d'emprisonnement et de 45 000 euros d'amende¹. La loi n°83-634 du 13 juillet 1983 prévoit expressément des sanctions pour les faits de harcèlement sexuel et les agissements sexistes², ainsi que de discrimination³ ; elle précise l'obligation de protection de la santé et de l'intégrité des fonctionnaires.

Une fiche explicative de la DGAFP relative à la présentation du dispositif de signalement et de traitement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes dans la fonction publique est mise à la disposition des employeurs et disponible sur le portail de la fonction publique depuis juin 2020.

1 Sous certaines conditions prévues par l'art. 225-2 du code pénal, les peines sont portées à 5 ans d'emprisonnement et à 75 000 euros d'amende.

2 Art. 6 ter « est passible d'une sanction disciplinaire tout agent ayant procédé ou enjoint de procéder aux faits de harcèlement sexuel et d'agissement sexiste (l'article 6 bis interdit l'agissement sexiste défini comme « tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant »).

3 Articles 6 et 6 bis.



1.1 Les politiques publiques

Articulation entre le dispositif de signalement et de traitement et le dispositif «Sapin II»

La loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique, dite « Sapin II » prévoit la mise en place d'un dispositif ouvert aux « lanceurs d'alerte », créant ainsi un régime juridique « de droit commun » pour l'alerte éthique.

Pour ce faire, l'article 6 ter A de la loi du 13 juillet 1983 définit le lanceur d'alerte comme une « personne physique qui révèle ou signale, de manière désintéressée et de bonne foi, un crime ou un délit, une violation grave et manifeste d'un engagement international régulièrement ratifié ou approuvé par la France, d'un acte unilatéral d'une organisation internationale pris sur le fondement d'un tel engagement, de la loi ou du règlement, ou une menace ou un préjudice graves pour l'intérêt général, dont elle a eu personnellement connaissance ».

Il existe un recoupement partiel entre les dispositions régissant les procédures de signalement « Sapin II » de l'article 6 ter A et celles de l'article 6 quater A de la loi du 13 juillet 1983. Pour autant, les deux dispositifs se distinguent l'un de l'autre, tant au niveau de leur champ organique (par exemple, il existe un seuil défini pour la fonction publique territoriale à partir de 10 000 habitants pour le dispositif « Sapin II », alors que le dispositif de l'article 6 quater A est accessible à tous les agents sans limitation aucune), que par les sujets traités : très large pour l'un, concernant spécifiquement la lutte contre les violences, les discriminations, le harcèlement et les agissements sexistes pour l'autre. En outre, si le dispositif « Sapin II » repose sur un principe constitutif de désintéressement emportant que le lanceur d'alerte agisse en vue de l'intérêt général, le dispositif issu de la loi de transformation de la fonction publique n'emporte pas directement et par définition ce même aspect.

Cependant, il est pleinement possible en pratique pour un employeur public ayant mis en place la procédure de recueil des signalements «Sapin II» de la développer, en application de l'article 6 quater A, par des procédures d'orientations complémentaires, afin d'être considéré comme ayant mis en œuvre le dispositif de signalement prévu par le décret. La différence n'exclue donc nullement l'articulation concrète entre le dispositif nouveau et le dispositif déjà existant, voire l'articulation possible de deux dispositifs déjà en place, par-delà les recoupements constatés.

De façon générale, au regard de l'existence de divers dispositifs comme, par exemple, des cellules d'écoute et d'alerte, telles que définies par le cahier des charge des labels Diversité et Egalité professionnelle , l'arrêté que l'employeur public a vocation à adopter devra s'attacher à préciser l'articulation entre l'existant et les nouveaux canaux requis, afin de conférer au dispositif ainsi complété la pleine couverture du champ exigé. Enfin, l'arrêté instituant le dispositif de signalement et de traitement n'a pas vocation à préciser la totalité du dispositif dans chacun de ses détails, détails qui ont bien plutôt vocation à figurer dans une note de service.

En second lieu, la loi comporte des mesures en faveur de l'inclusion et des parcours professionnels des personnes en situation de handicap.

Beaucoup de progrès ont été accomplis dans la fonction publique depuis une quinzaine d'années en matière d'emploi des personnes en situation de handicap.

Nous pouvons nous féliciter d'un **taux d'emploi en constante progression depuis 2006** : il s'élève à 5,83 % en 2019 contre 3,74 % en 2006, année de la mise en place du Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP). En moyenne, chaque année, près de 30 000 personnes en situation de handicap trouvent le chemin de l'emploi au sein de l'un des trois versants de la fonction publique. Plus de 260 000 agents publics sont aujourd'hui bénéficiaires de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés dans la fonction publique.

Nous pouvons également nous réjouir de l'**amélioration continue de la prise en charge ou de la compensation du handicap** qui est proposée à ces personnes afin de faciliter l'exercice de leurs missions dans une diversité d'environnements professionnels. La mobilisation des employeurs publics en vue de maintenir dans l'emploi des agents publics en situation de handicap doit également être soulignée, comme l'attestent les quelques 16 000 actions de maintien dans l'emploi engagées en 2019 avec l'appui du FIPHFP.

La politique du handicap constitue l'une des grandes priorités du quinquennat, comme l'a rappelé le Président de la République lors de la Conférence nationale du handicap du 11 février 2020. Depuis 2017, les différents

Comités interministériels au handicap (CIH) ont permis de définir une feuille de route ambitieuse dans ce domaine, et d'en suivre régulièrement la mise en œuvre⁴.

Des progrès restent néanmoins à accomplir en vue de tendre vers une politique plus inclusive des ressources humaines. Dans cette perspective, la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 permet de franchir une nouvelle étape.

Nourrie par la concertation préalable engagée avec les représentants des organisations syndicales et des employeurs publics et enrichie par les propositions de la mission d'information de la commission des lois du Sénat sur la politique du handicap dans la fonction publique, le volet handicap de la loi renforce les obligations des employeurs publics, en particulier en ce qui concerne le parcours professionnel et l'accès à des postes de responsabilité des agents en situation de handicap.

La loi de transformation de la fonction publique crée également de nouveaux droits à destination des agents en situation de handicap. Elle consacre sur le plan légal le positionnement et les missions du **référé handicap** en instituant un droit pour l'agent de consulter un tel référent, chargé de l'accompagner tout au long de sa carrière et de coordonner les actions menées en sa faveur par l'employeur, notamment en matière d'insertion professionnelle et de maintien dans l'emploi. Un **droit à la portabilité des équipements contribuant à l'adaptation du poste de travail lors d'une mobilité professionnelle**, dont les modalités de mise en œuvre ont été déclinées par le décret n° 2020-523 du 4 mai 2020 relatif à la portabilité des équipements contribuant à l'adaptation du poste de travail et aux dérogations aux règles normales des concours et des procédures de recrutement, a également été créé.

En corollaire, de nouveaux outils innovants et expérimentaux sont mis à la disposition des employeurs publics :

- Dispositif ouvrant la possibilité, à titre dérogatoire et pour une durée limitée, aux **bénéficiaires de l'obligation d'emploi en apprentissage au sein du secteur public d'être titularisés directement** dans un corps ou cadre d'emplois de la fonction publique, décliné sur le plan réglementaire par le décret n° 2020-530 du 5 mai 2020.

Le développement de l'apprentissage représente ainsi non seulement un levier majeur de l'élévation du niveau de qualification et de développement des compétences des personnes en situation de handicap, mais également une voie de recrutement à part entière venant en appui de la mobilisation des employeurs publics en faveur de l'emploi direct des personnes en situation de handicap. Cet outil, en faisant du contrat d'apprentissage une voie possible de recrutement pérenne, doit également contribuer à permettre d'atteindre l'objectif réitéré, depuis 2017, de 6 % de recrutements d'apprentis en situation de handicap.

- Dispositif permettant, à titre dérogatoire et pour une durée limitée, **l'accès par la voie du détachement d'un fonctionnaire, bénéficiaire de l'obligation d'emploi, à un corps ou cadre d'emplois de niveau supérieure ou de catégorie supérieure**, décliné sur le plan réglementaire par le décret n° 2020-569 du 13 mai 2020.

La mise en œuvre de ce dispositif doit permettre, en complément de la clarification des aménagements pouvant être mis en œuvre dans le cadre des procédures de recrutement de droit commun, de surmonter certains freins au développement du parcours professionnel des fonctionnaires en situation de handicap.

La mise en œuvre de ces mesures qui concourent au développement d'une gestion plus inclusive des ressources humaines s'insère pleinement dans le cadre des outils de pilotage communs aux secteurs public et privé que représente notamment la convention multipartite de mobilisation pour l'emploi des personnes handicapées qui représente un cadre d'action de référence et permet de créer une synergie entre les différents acteurs de l'insertion professionnelle et du maintien en emploi autour d'une stratégie nationale partagée.

Dans ce contexte, le renforcement du rôle de conseil et d'accompagnement des employeurs publics dans leur mobilisation et leur appropriation de ces nouveaux outils issus de la loi de transformation de la fonction publique représente un axe majeur de la feuille de route commune 2020-2024 que représente la convention d'objectifs et de gestion (COG), conclue entre le FIPHP, la Caisse des dépôts, gestionnaire administratif de l'établissement publique, et l'Etat.

⁴ https://handicap.gouv.fr/IMG/pdf/feuille_de_route_cih_2020_vd.pdf

1.1 Les politiques publiques

La sphère publique, et en premier lieu l'Etat, se doit d'apporter sa contribution au soutien de l'emploi des personnes en situation de handicap par une mobilisation accrue.

Le Manifeste pour un Etat inclusif du 3 décembre 2019 a, à cet égard, permis de formaliser le devoir d'impulsion et d'exemplarité de l'Etat en la matière, en particulier s'agissant de l'amélioration de l'accès à l'emploi et de l'accompagnement des parcours, mais aussi du développement de carrière des agents publics en situation de handicap. Les employeurs publics peuvent s'appuyer sur les bureaux de la formation professionnelle tout au long de la vie (FORMPRO) et du recrutement et des politiques d'égalité et de diversité (REDIV) rattachés à la Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) ainsi que sur le Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction publique (FIPHFP).

Dans le prolongement du CIH du 16 novembre 2020, le Premier ministre a souhaité, donner une nouvelle impulsion à la mobilisation des employeurs publics. Ainsi par circulaire en date du 17 novembre 2020, il a invité la communauté interministérielle à redoubler d'efforts afin d'améliorer le recrutement et le parcours professionnels des personnes en situation de handicap.

Cette mobilisation attendue s'inscrit également dans le cadre du déploiement des outils issus de la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, dont la mise en œuvre rapide doit favoriser une gestion des ressources humaines au sein de la fonction publique de l'Etat plus inclusive. Le Premier ministre a demandé à la ministre de la transformation et de la fonction publiques d'organiser le suivi de renforcé de cette mobilisation.

Ainsi un dialogue avec chacun des départements ministériels a été organisé au premier semestre 2021 par le ministère de la transformation et de la fonction publiques afin de définir, sur la base d'un diagnostic partagé, des objectifs ambitieux en matière de recrutements, d'apprentissage et d'évolution des parcours professionnels des personnes en situation de handicap, et de développer les outils et dispositifs de nature à faciliter l'atteinte des objectifs, en particulier s'agissant du renforcement du déploiement et de la professionnalisation des référents handicap. Ces propositions et engagements feront l'objet d'une présentation au CIH programmé en juillet 2021.

Par-delà les actions en faveur de la promotion de parcours professionnels des personnes en situation de handicap exemptes de toute discrimination, il faut souligner que la loi du 6 août 2019 est venue ajouter le critère de la situation de grossesse aux critères prohibés de discrimination dans le statut de la fonction publique.

Le débat parlementaire a enrichi la loi avec plusieurs mesures dont la reconnaissance de l'état de grossesse comme critère de discrimination au sein du statut général des fonctionnaires.

En effet, l'état de grossesse est ajouté à l'article 6 du la loi du 13 juillet 1983, qui fixe les critères de discrimination ne permettant aucune distinction entre les agents.

Par ailleurs, **le jour de carence en cas de congé maladie**, introduit pour les agents publics par la loi de finances pour 2018, **ne s'applique plus aux femmes enceintes, dès lors qu'elles ont déclaré leur situation de grossesse à leur employeur.**

En vue de réduire les écarts dans le déroulement de la carrière entre les femmes et les hommes, la loi du 6 août 2019 prévoit que **les fonctionnaires placés en congé parental ou en disponibilité de droit pour élever un enfant de moins de huit ans conservent leurs droits à l'avancement.** Le maintien des droits peut avoir lieu pendant une durée maximale de cinq ans pour l'ensemble de la carrière. Ces périodes sont assimilées à des services effectifs dans le corps ou le cadre d'emplois. Un décret du 5 mai 2020 porte application de cette mesure.

La loi de transformation de la fonction publique vient également modifier des dispositions relatives au congé parental des fonctionnaires et à la disponibilité pour élever un enfant.

L'article 85 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 et le décret n° 2020-529 du 5 mai 2020 pris en application de cette loi modifiant les dispositions relatives au congé parental des fonctionnaires et à la disponibilité pour élever un enfant, ont créé un dispositif visant à réduire les inégalités de traitement entre les agents en maintenant les droits à l'avancement de l'agent lors d'une disponibilité pour élever un enfant de moins de

8 ans ou d'un congé parental. Dans chacun de ces deux cas, le maintien des droits peut avoir lieu pendant une durée maximale de 5 ans pour l'ensemble de la carrière de l'agent. Ces droits à avancement concernent les droits à avancement d'échelon et de grade.

Enfin, la loi est venue faciliter les recrutements et la reconnaissance des parcours des agents contractuels.

Les articles 15 et 16 de la loi de transformation de la fonction publique ont respectivement prescrit la mise en place d'une procédure transversale de recrutement des agents contractuels pour pourvoir des emplois permanents ainsi que l'ouverture des emplois de direction des trois versants de la fonction publique aux personnes n'ayant pas la qualité de fonctionnaires.

Ces mesures permettent à la fois à l'administration de s'adjoindre de nouvelles compétences en recrutant des personnes issues d'autres secteurs d'activité et d'offrir de nouvelles perspectives de carrière aux agents contractuels déjà présents au sein de la fonction publique, lesquels représentent environ 20 % des effectifs de celle-ci.

L'article 15 de la loi du 6 août 2019 vise à garantir l'égal accès aux emplois publics pour les emplois permanents dans les trois versants de la fonction publique, conformément à l'article 6 de la déclaration des droits de l'homme et du citoyen.

Pris en application de l'article 15, le décret n° 2019-1414 du 19 décembre 2019 relatif à la procédure de recrutement pour pourvoir les emplois permanents de la fonction publique ouverts aux agents contractuels prévoit des modalités objectives et transparentes pour la sélection des futurs agents publics en mettant notamment l'accent sur les grands principes généraux qui doivent guider la procédure de recrutement : non-discrimination, mise en œuvre de la procédure de manière identique pour tous les candidats à un même emploi, transparence, critères d'appréciation des candidatures fondés sur les compétences, les aptitudes, les qualifications et l'expérience professionnelles, le potentiel.

L'extension de la faculté de faire appel à des agents contractuels dans la fonction publique prévue par la loi de transformation de la fonction publique s'accompagne ainsi d'une formalisation de modalités objectives et transparentes pour la sélection des futurs agents publics, conçues de sorte à ne pas rigidifier les pratiques existantes de recrutement, tout en garantissant les exigences du principe constitutionnel d'égal accès aux emplois publics. Ce faisant, cette formalisation s'inscrit aussi dans l'amélioration des processus de recrutement dans la fonction publique.

1.1.2 La lutte contre le racisme et l'antisémitisme en 2018-2020

Le plan national de lutte contre le racisme et l'antisémitisme 2018-2020 est actuellement en cours d'évaluation. Les éléments de bilan doivent éclairer les travaux de concertation lancés pour la rédaction du nouveau plan. Pour autant quelques constats peuvent d'ores et déjà être dressés.

Eduquer contre les préjugés à l'Ecole

« Lutter contre la haine par l'Ecole et dans l'Ecole », telle était l'objectif de cette partie du plan 2018-2020. Il s'est traduit par des actions de formation des enseignants et agents du ministère de l'éducation nationale.

Les référents académiques ont été réunis dans le cadre de séminaires de formation à deux reprises en 2019 et un vadémécum a été spécialement rédigé à leur attention en décembre 2019.

Les enseignants disposent aujourd'hui d'**outils pédagogiques** variés pour éduquer contre les préjugés (Canopé, MOOC, réseau ALARMER, etc.) et bénéficient de nombreuses offres de **formation** ou d'interventions de la part d'institutions mémorielles (Mémorial de la Shoah, Camp des Milles, MAHJ, Camp de Rivesaltes...) dont les moyens financiers ont été considérablement renforcés.

La DILCRAH a également pris part aux journées « Valeurs de la République » de l'INSPE (institut national supérieur du professorat et de l'éducation) de l'académie d'Amiens pour y délivrer des formations sur la lutte contre le racisme et l'antisémitisme.

1.1 Les politiques publiques

En parallèle, de nouveaux dispositifs ont été installés, comme l'équipe nationale MEN-DILCRAH qui associe l'éducation nationale à la DILCRAH. Cette structure, lancée fin 2018, qui a pour mission de mieux identifier les incidents et d'apporter des réponses opérationnelles éducatives est désormais pleinement opérationnelle.

1.1.3 Les 10 ans du Label diversité le 21 octobre 2019

Le Label Diversité, et la double labellisation Egalité professionnelle et Diversité

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.

Le label Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes, créé en 2004, vise à promouvoir l'égalité et la mixité professionnelles dans les secteurs public et privé.

Lors du comité interministériel « Égalité et citoyenneté » de mars 2015, le Gouvernement a décidé que les ministères évalueraient leurs procédures, notamment en matière de gestion des ressources humaines afin de candidater au Label Diversité, et de préférence à une double labellisation Diversité et Égalité professionnelle. Depuis le Comité interministériel Égalité entre les femmes et les hommes du 8 mars 2018, les ministères doivent également être en mesure de candidater au Label Egalité professionnelle. Les deux autres versants de la fonction publique sont également encouragés à obtenir ces labellisations. **La double labellisation des structures publiques est facilitée par le rapprochement entre les deux labels**, effectif depuis 2016 (un cahier des charges simplifié et commun, un seul audit par AFNOR Certification) et par l'accompagnement des ministères dans cette démarche par la DGAFP. « La ministre en charge de la transformation et de la fonction publiques et la ministre de l'égalité entre les femmes et les hommes, de la diversité et de l'égalité des chances ont été attentives à ce que l'ensemble des ministères soient engagés dans la démarche de labellisation. Des courriers adressés à chacun de ceux qui ne l'étaient pas encore ont rappelé la nécessité pour la fonction publique de se montrer exemplaire, en ne tolérant aucune discrimination en son sein et en reflétant la société française qu'elle sert, dans toute sa diversité. » C'est une politique publique portée au plus haut niveau de l'administration.

Le domaine 3 du cahier des charges sur la partie spécifique au Label Diversité précise que les organismes candidats sont tenus de mettre en place une cellule d'écoute et de traitement des réclamations portant sur des discriminations supposées ou avérées au sein de ces organismes. Depuis la circulaire du 9 mars 2018 relative à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique, les organismes publics labellisés Diversité ou doublement labellisés Egalité professionnelle et Diversité se sont appuyés sur la cellule d'écoute prévue par le Label Diversité pour l'élargir aux violences sexuelles et sexistes, ou pour créer un dispositif complémentaire dédié aux violences sexuelles et sexistes. La mise en place d'un dispositif dédié aux violences, discriminations, harcèlement sexuel et moral et aux agissements sexistes est désormais rendu obligatoire par la loi de transformation publique du 6 août 2019 et par le décret d'application du 13 mars 2020.

En mai 2021, 40 organismes publics ont obtenu et conservé le Label Egalité professionnelle : 8 ministères (les ministères économiques et financiers, les ministères sociaux, le ministère de la Culture (et 13 établissements rattachés au ministère de la Culture), le ministère de l'Europe et des Affaires étrangères, le ministère de l'Intérieur, le ministère des Armées, les services du Premier ministre et le ministère de l'Agriculture), le CSA, France Télévision, le Conseil d'Etat, 7 grandes ou petites communes (Paris, Bordeaux, Dijon, Rennes, Suresnes et Nantes, Corcoue-sur-Lognon), le Conseil Régional de Bretagne, le Conseil Départemental de Seine Saint Denis, le Conseil Régional d'Ile de France, un établissement public sous la double tutelle des ministères chargés de la Recherche et de l'Agriculture (l'INRAE), un établissement public sous tutelle du ministère de l'enseignement supérieur (Sciences Po Paris), 4 établissements hospitaliers : CH de Thuir, CH Léon Jean Grégory, CH Bélar, CH Daumezon.

40 organismes publics ont obtenu et conservé le Label Diversité : 6 ministères (les ministères économiques et financiers, les ministères sociaux, le ministère de la Culture, le ministère de l'Intérieur, le ministère de l'Agriculture, les services du Premier ministre), 17 établissements publics sous tutelle du ministère de la Culture, un établissement public sous la double tutelle des ministères chargés de la Recherche et de l'Agriculture (l'INRAE), l'ARS (Agence régionale de santé) d'Aquitaine, le Conseil supérieur de l'audiovisuel, le Conseil d'Etat,

7 grandes ou petites collectivités territoriales (dont Paris, Lyon, Bordeaux, Nantes, Dijon, Corcoue-sur-Logne, le Conseil départemental de Seine-Saint-Denis, Conseil Départemental de Loire-Atlantique), 6 établissements hospitaliers : CH de Thuir, CH Léon Jean Grégory, CH Bélaïr, CH Daumezon.

La DGAFP (Direction générale de l'administration et de la fonction publique) et la DGEFP (Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle) ont organisé le 21 octobre 2019, avec la participation d'AFNOR Certification, des experts de l'ANDRH (l'Association nationale des DRH), ainsi que des partenaires sociaux (organisation syndicales et patronales), membres de la commission du label, une rencontre pour les 10 ans du Label Diversité. Cet événement a été l'occasion de faire le bilan de ce dispositif innovant et d'imaginer des perspectives d'évolution. **Le Label Diversité couvre** à ce jour 108 organismes de la fonction publique et du secteur privé, et plus d'un million d'actifs, dont **plus de 500 000 agents publics**.

Lors de ce temps fort, des organismes labellisés des secteurs public et privé (VINCI SA, ENGIE, les ministères économiques et financiers, le ministère de la Culture, des établissements publics et des TPE-PME) ont échangé et partagé leurs expériences, ainsi que des experts, des universitaires, des partenaires sociaux et les membres de la commission du Label Diversité.

Au programme notamment : les interventions de Muriel Pénicaud, ministre du Travail, et d'Olivier Dussopt, secrétaire d'État auprès du ministre de l'Action et des Comptes publics, ainsi que les éclairages apportés par Jacques Toubon, Défenseur des droits, Jean-Marie Marx, haut-commissaire aux compétences et à l'inclusion par l'emploi, Nicole Notat, fondatrice et présidente de Vigeo Eiris, Gilles de Margerie, commissaire général de France Stratégie.

L'animation était assurée par des expertes de l'ANDRH.

Le Verbatim de l'évènement est disponible sur le site de la fonction publique.⁵

1.1.4 La lutte contre l'homophobie et la transphobie

1.1.4.1 La lutte contre la haine anti-LGBT+ (lesbiennes, gays, bisexuelles, trans) de 2018 à 2020

Un bilan à mi-étape de la mise en œuvre du plan de mobilisation contre la haine et les discriminations anti-LGBT+ 2017-2019 a été élaboré par la DILCRAH en octobre 2018⁶. Le plan a également fait l'objet d'une évaluation par la Commission nationale consultative des Droits de l'Homme (CNCDH), saisie par le Premier ministre, qui a rendu une contribution en 2019.

Des mesures d'urgence complémentaires au plan ont par ailleurs été annoncées par la Secrétaire d'Etat chargée de l'Égalité entre les femmes et les hommes et de la Lutte contre les discriminations en novembre 2018. Visant à répondre à la résurgence des agressions homophobes et transphobes, ces mesures prévoyaient notamment l'élargissement des Comités opérationnels de lutte contre le racisme et l'antisémitisme (CORA) à la haine anti-LGBT+ (CORAH), la formation dans les écoles de service public et l'ouverture de lignes d'écoute en Martinique et Guadeloupe.

En complément, avec le soutien de la Délégation Interministérielle à la Lutte Contre le Racisme, l'Antisémitisme et la Haine anti-LGBT, l'association FLAG! a développé une plateforme gratuite, de signalements anonymes, pour les victimes et les témoins de violences physiques ou verbales LGBTphobes, de sérophobie, de violences conjugales, notamment dans les couples LGBT+, aussi bien sur internet, à domicile, sur la voie publique ou au travail.

Le budget de 1,5 million d'euros consacré à la lutte contre la haine anti-LGBT+ au sein de la DILCRAH est stable. L'appel à projets locaux, géré par les préfetures, permet d'étendre l'action à davantage de territoires : 95 départements proposent des projets de lutte contre la haine anti-LGBT+ en 2020, contre 81 en 2018. Deux contrats doctoraux sont également financés par la DILCRAH pour soutenir la recherche sur les questions LGBT+.

⁵ <https://www.fonction-publique.gouv.fr/label-diversite-fete-10-ans>

⁶ <https://www.gouvernement.fr/bilan-a-mi-etape-du-plan-de-mobilisation-contre-la-haine-et-les-discriminations-anti-lgbt-0>

1.1 Les politiques publiques

La DILCRAH a créé un répertoire en ligne qui recense des ressources institutionnelles et associatives sur la haine anti-LGBTI⁷. Les Ministères de l'Intérieur, des Armées mais également de la Culture et des Sports ont par exemple chacun produit une brochure sur l'accueil des personnes trans. La fiche sur le respect des droits des personnes trans de la DILCRAH y est également disponible⁸.

La **formation des agents publics** fait partie des priorités dans la lutte contre la haine anti-LGBT+ : la DILCRAH intervient dans la formation initiale de certains INSPE (instituts nationaux supérieurs du professorat et de l'éducation), de l'Ecole Nationale de l'Administration pénitentiaire et de l'ensemble des écoles de police et de gendarmerie. L'objectif est de faire comprendre aux agents les concepts liés aux questions LGBT+ et l'importance de la reconnaissance du caractère aggravant des motivations anti-LGBT+ des auteurs de discours ou d'actes de haine. En formation continue, des sessions spécifiques à l'accueil des personnes LGBT+ ont été organisées auprès des référents de la préfecture de police de Paris ainsi qu'au sein du centre national de formation de la fonction publique territoriale (CNFPT).

Une **campagne nationale de communication de Santé Publique France** sur l'inclusion et la visibilité des personnes LGBT+ a été lancée en mai 2021. Le 17 mai, journée internationale de lutte contre l'homophobie, la biphobie et la transphobie, est un temps fort de communication au sein de la fonction publique. De nombreux ministères diffusent des campagnes de sensibilisation à cette occasion : le Ministère de la Culture a par exemple reçu des associations LGBT+ dans ses locaux le 17 mai 2019 afin de présenter leurs actions aux agents.

1.1.4.2 Le nouveau plan national d'actions 2020-2023

En vue de l'élaboration du nouveau plan d'actions, des réunions ont été organisées par la DILCRAH avec les associations, chercheurs, élus, institutions et ministères. Chaque ministère a suggéré des actions dans son champ de compétences et évalué la faisabilité des suggestions de la DILCRAH.

Le plan national d'actions pour l'égalité des droits, contre la haine et les discriminations anti-LGBT+ 2020-2023, lancé le 14 octobre 2020 par la Ministre déléguée Elisabeth Moreno, compte 150 mesures concrètes et se décline en neuf parties thématiques et quatre grands axes :

- Reconnaître les droits des personnes LGBT+ ;
- Permettre l'accès aux droits des personnes LGBT+ ;
- Lutter contre les discriminations, la violence et la haine anti-LGBT+ ;
- Améliorer la vie quotidienne des personnes LGBT+.

Il engage la poursuite de nombreuses actions de long terme, tout en présentant de nouvelles mesures⁹:

- L'ouverture de la PMA aux couples de femmes et l'amélioration de l'accès au droit à l'adoption ;
- Le développement d'un réseau de référents spécialisés police/gendarmerie sur la lutte contre la haine anti-LGBT+ comme expérimenté à Paris, Marseille et Bordeaux ;
- Une meilleure intégration des droits des personnes intersexes ;
- La création d'un site dédié « Eduquer contre les LGBTphobies » et d'un observatoire de la haine anti-LGBT+ dans chaque académie ;
- L'évaluation de l'application de la procédure de changement de la mention du sexe à l'état civil (loi Justice du XXIème siècle) et l'assouplissement de l'utilisation du prénom d'usage ;
- Une mobilisation accrue du milieu sportif, notamment en vue des Jeux olympiques et paralympiques de Paris 2024 ;
- L'expérimentation d'un hébergement spécifique des demandeurs d'asile LGBT+.

7 <https://www.dilcrah.fr/repertoire-des-ressources-lgbti-ligne/>

8 <https://www.dilcrah.fr/wp-content/uploads/2019/11/FICHE-RESPECT-DES-DROITS-TRANS-DILCRAH.pdf>

9 https://www.gouvernement.fr/sites/default/files/contentu/piece-jointe/2020/10/dilcrah_plan-lgbt_2020-2023_4pages_vf.pdf

Le plan prévoit pour la première fois la **création d'un comité de suivi** afin de veiller à la bonne application de l'ensemble des mesures. Ce comité de suivi a été installé le 16 mars 2021 par la Ministre déléguée Elisabeth Moreno et est composé d'associations LGBTQ+, de représentants de différents ministères et des collectivités territoriales. Neuf indicateurs quantitatifs permettront également d'évaluer la mise en œuvre et l'efficacité du plan. L'ensemble des ministères sont concernés par le COSUI et porteurs des mesures du plan. Concernant les CT, l'AMF, l'ADF et Régions France en font partie. Au premier COSUI, le CNFPT et l'AMF étaient présents.

1.1.5 L'actualité de la politique de la Ville

Dans son allocution prononcée à Tourcoing le 14 novembre 2017, le Président de la République a fixé au Gouvernement les deux grands axes stratégiques de la politique de la ville : « restaurer la République » dans les quartiers et « parvenir à l'émancipation » des habitants. La tenue du Comité interministériel à la ville le 29 janvier, à Grigny, dans l'Essonne, traduit la volonté déterminée de poursuivre et d'intensifier les efforts déployés en direction des quartiers¹⁰.

Au titre du partenariat national et des plans de lutte contre les discriminations, l'équipe soutient des formations, interventions en direction de différents publics dont les acteurs territoriaux de la fonction publique territoriale (FPT) en matière de déconstruction des préjugés et des stéréotypes. Elle appuie avec les PTLCD les actions des collectivités territoriales comme employeurs territoriaux et contribue à la formation des acteurs locaux (associations, chefs de projets...).

La loi égalité et citoyenneté du 27 janvier 2017 est venue renforcer les mesures en faveur des quartiers prioritaires de la politique de la ville, en donnant la *priorité* aux jeunes issus de ces quartiers, des zones de revitalisation rurale et de l'outre-mer, d'accéder à l'apprentissage et les contrats PrAB¹¹.

Un travail est réalisé en amont, de sensibilisation, d'information et d'orientation auprès des publics eux-mêmes et des structures qui les accueillent sur l'ouverture et le rapprochement de la fonction publique aux quartiers de la politique et par le financement des filières égalité des chances de certaines classes préparatoires intégrées (CPI) devenues, en lien avec un standard renouvelé et rehaussé, les classes « Prépas talents » à la rentrée 2021. Ces dispositifs sont présentés au paragraphe 1.1.7 du présent rapport..

Mon stage de troisième dans la fonction publique

Les employeurs publics sont particulièrement mobilisés pour accueillir des collégiens dans le cadre de leur stage de 3^{ème}, notamment ceux issus des quartiers prioritaires de la politique de la ville.

D'une durée d'une semaine, la séquence de stage d'observation constitue souvent pour les élèves la première occasion de découvrir le monde du travail et de s'interroger sur son projet d'orientation.

Cette étape s'avère, très souvent, **plus compliquée pour les collégiens issus des quartiers prioritaires de la politique de la ville** - faute de pouvoir bénéficier des réseaux idoines. Pour leur offrir les mêmes opportunités et lutter contre ces inégalités, la plateforme www.monstagedetroisieme.fr, pilotée par l'Agence nationale de la cohésion des territoires, a été mise en ligne pour la rentrée 2018-2019. Elle permet aux employeurs publics d'offrir des stages aux élèves de troisième des établissements des réseaux éducation prioritaire (REP et REP+) et à ceux-ci d'accéder à des stages de qualité dans les services publics.

L'instruction n°20014862 du 20 novembre 2020 fixe les modalités de déploiement du dispositif pour la campagne 2020-2021 pour les employeurs de la fonction publique de l'Etat. Si les objectifs chiffrés ne sont plus de mise du fait de la crise sanitaire, les employeurs publics sont en revanche incités à utiliser la plateforme *Mon*

¹⁰ dossier de presse - comite interministeriel a la ville - 29.01.2021.pdf (prefectures-regions.gouv.fr)

¹¹ Le contrat PrAB (PRéparation aux concours de catégorie A et B), créé par la loi par l'article 167 de la loi n°2017-86 du 27 janvier 2017 relative à l'égalité et la citoyenneté, permet aux personnes sans emploi de s'insérer ou se réinsérer dans la vie active en exerçant en tant qu'agent public contractuel tout en se préparant au concours de la fonction publique de catégorie A (correspondant généralement à un recrutement de niveau Bac +3 à bac +5) ou de catégorie B (correspondant à un recrutement de niveau Bac à bac +2).



1.1 Les politiques publiques

stage de troisième et à identifier et soutenir des modalités d'accueil innovantes (stages sous format numérique) ou adaptée au contexte (stages fractionnés, raccourcis ou reportés).

En 2020, le contexte sanitaire dû à la pandémie de Covid-19 a conduit *Mon stage de Troisième* à développer et proposer une offre de stages à distance, accessible depuis le début de la crise en mars 2020. Enfin, conformément aux engagements pris notamment par le ministère chargé de la Ville, la plateforme expérimentée en 2021 une ouverture à la voie professionnelle des collèges et lycées relevant des *Cités éducatives*.

Les plans de lutte contre les discriminations avec les collectivités territoriales

Ce sont des dispositifs partenariaux locaux d'actions visant à prévenir les discriminations, élaborés et mis en œuvre dans le territoire par une collectivité signataire du contrat ville. Plus de soixante collectivités portent un plan de lutte contre les discriminations.

L'objectif poursuivi est de réduire notamment les discriminations touchant les populations des quartiers prioritaires dans l'accès aux stages, à l'emploi et dans le déroulement de la carrière par des **actions de diagnostic**, de **formation**, de **partenariat avec les employeurs** (secteurs privé et public), de **sensibilisation** et de **communication** ; de mobiliser au plan territorial sur la question des discriminations ; et notamment avec les organisations représentatives des employeurs et syndicales, de diminuer les stéréotypes et représentations avec mise à plat des processus de discriminations au sein des institutions et accompagner les victimes, en lien avec le Défenseur des droits, pour les inciter à porter plainte.

L'égalité femmes-hommes est un objectif transversal de l'ensemble des politiques publiques, c'est une priorité du président de la République sur le quinquennat avec une acuité particulière des inégalités femmes – hommes dans les quartiers prioritaires de la politique de la ville en raison de l'interaction avec les problématiques économiques et sociales : accès l'emploi, accès aux services et aux soins, sentiment d'insécurité ou partage de l'espace public.

La promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes est un axe transversal des contrats de villes. Les actions qui s'y rapportent doivent être intégrées dans les trois piliers : cohésion sociale ; renouvellement urbain et cadre de vie ; emploi et développement économique.

L'instruction du 7 mars 2019 relative aux orientations et moyens d'intervention de la politique de la ville initie une nouvelle étape dans la mise en place d'une démarche intégrée en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes : budget intégrant l'égalité (BIE) dans la programmation des crédits du Programme 147, dès l'exercice 2020. L'objectif étant de faire des crédits attribués un levier pour renforcer l'égalité entre les femmes et les hommes.

La prise en considération de la dimension du genre dans les demandes de subventions au titre de la politique de la ville et le développement de mesures incitatives (bonus financier pour les actions d'émancipation des femmes) contribuent ainsi à une dynamique de changement des mentalités et des pratiques.

Les dispositifs

1.1.6 L'apprentissage dans la fonction publique

L'apprentissage dans la fonction publique

Le contrat d'apprentissage constitue pour les jeunes de 16 à 30 ans un levier particulièrement efficace de formation et d'insertion professionnelle. En effet, il permet de suivre une formation sanctionnée par un diplôme et d'acquérir des compétences professionnelles par l'exercice d'un métier tout en percevant une rémunération.

Pour les employeurs publics, former des apprentis permet à la fois de mieux faire connaître les métiers qu'ils proposent dans une logique d'élargissement des viviers et de valoriser les compétences des professionnels qui accueillent les apprentis.

Mis en place dans la fonction publique à titre expérimental en 1992, le contrat d'apprentissage a été pérennisé en 1997. Lors des premières années du dispositif, l'accueil d'apprentis dans la fonction publique était essentiellement le fait des collectivités territoriales. Depuis 2014, la politique relative au développement de l'apprentissage dans le secteur public et en particulier dans la fonction publique de l'Etat est fortement soutenue par les gouvernements successifs. Des objectifs ambitieux et progressifs de recrutement sont pour cela fixés aux ministères par voie de circulaires : objectif de 10 000 apprentis pour 2017 puis à plus de 11 000 en 2019.

En 2021, à l'issue d'une crise sanitaire qui a fortement éprouvé les jeunes, les amenant parfois à interrompre des projets professionnels, voire à remettre en cause des ambitions préparées de longue date, le gouvernement a pris, dans le cadre du **plan 1jeune1solution**, des mesures visant à développer les parcours d'alternance. Afin que l'Etat employeur se montre exemplaire et pour développer significativement l'accueil des jeunes en apprentissage dans la fonction publique de l'Etat, un nouvel **objectif de près de 15 000 apprentis** présents

dans la fonction publique de l'Etat a été fixé pour 2021/2022 par la circulaire du 21 mai 2021 relative à la mobilisation des départements ministériels en faveur de l'accueil de stagiaires au sein de la fonction publique de l'Etat.

Pour atteindre cet objectif de 14 940 apprentis recrutés, la visibilité des offres d'apprentissage va en parallèle être accrue pour développer leur attractivité et en assurer une large diffusion grâce au site de la place de l'apprentissage et des stages (PASS). Ce **nouveau site de publication des offres d'apprentissages et de stages, PASS**, <https://www.pass.fonction-publique.gouv.fr/>, déployé en 2021, facilite la diffusion des offres des employeurs publics des trois versants de la fonction publique et leur lisibilité pour les candidats.

Une campagne annuelle de communication nationale a été modernisée en 2020 en lien avec la campagne « démarre ta story » du ministère du travail, relayée sur les réseaux sociaux et par des médias dédiés à la jeunesse et à l'orientation.

Enfin, suite à la réforme portée par la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel et les évolutions apportées par la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, un nouveau guide à destination des services RH de l'Etat a été publié en 2020 afin d'accompagner les services recruteurs et gestionnaires dans la mise en œuvre du dispositif.

Quelques chiffres¹² :

En 2019, 59 % des apprentis étaient recrutés dans la fonction publique territoriale, 35 % dans la fonction publique de l'Etat et 6 % dans la fonction publique hospitalière.

Les apprentis en situation de handicap

Les efforts réalisés en faveur du développement de l'apprentissage doivent pleinement bénéficier aux personnes en situation de handicap. C'est pourquoi depuis 2017, à l'occasion des comités interministériels du handicap (CIH), le gouvernement a pris l'engagement d'accueillir, **pour chaque campagne de recrutement d'apprentis dans la fonction publique de l'Etat, au moins 6 % d'apprentis en situation de handicap**.

Un dispositif de soutien à cette politique a été mis en place, à travers notamment les aides et mesures d'accompagnement du fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP). En effet, plusieurs aides, soumises à conditions, sont mobilisables et spécifiques au recrutement d'apprentis et à leur insertion, notamment celle du FIPHFP en matière d'apprentissage.

En outre, comme évoqué *supra*, l'article 91 de la loi du 6 août 2019 est venu offrir aux apprentis en situation de handicap la possibilité d'être titularisés au terme de leur apprentissage.

¹² Les chiffres détaillés sont présentés dans la deuxième partie consacrée aux études et statistiques

1.1 Les politiques publiques

En 2019, la part des personnes en situation de handicap parmi les apprentis recrutés dans la fonction publique de l'Etat était de 2 % alors que pour les deux autres versants de la fonction publique le taux de 6 % est d'ores et déjà atteint (6 % dans la FPT) voire dépassé (9.5 % dans la FPH).

1.1.7 Les stages dans la fonction publique

Afin de redonner espoir et des perspectives concrètes en termes d'insertion professionnelle aux jeunes éprouvés par la crise sanitaire, il est indispensable de favoriser la promotion d'un accès renforcé à des parcours, non seulement d'alternance, mais aussi de stages, que ce soit dans le secteur privé ou dans la fonction publique. A ce titre, des solutions accessibles et adaptées ont été déployées via le site 1jeune1solution.gouv.fr qui intègre notamment, depuis le 1^{er} mars 2021, « une bourse de stages » avec de nombreuses offres réparties sur tout le territoire.

Dans ce cadre également, l'Etat en tant qu'employeur doit se montrer exemplaire pour développer significativement l'accueil de ces jeunes en stage, afin notamment de favoriser l'égalité des chances et faire découvrir les métiers de la fonction publique.

Plus généralement, la mise en place d'une véritable politique structurée d'accueil de stagiaires dans la fonction publique est de nature à renforcer l'attractivité de la fonction publique en permettant aux stagiaires de découvrir la diversité des métiers du service public, et aux administrations de détecter des futurs talents. Il s'agit enfin de **poursuivre le développement de la politique d'égalité des chances** portée par le gouvernement, prolongeant ainsi la dynamique engagée depuis 2018 en faveur de l'accueil d'élèves de 3ème, notamment du réseau d'éducation prioritaire.

C'est le sens de la circulaire de la Ministre de la transformation et de la fonction publiques du 21 mai 2021 relative à la mobilisation des départements ministériels en faveur de l'accueil de stagiaires au sein de la fonction publique de l'Etat qui consacre un objectif rénové à hauteur de 43 000 stagiaires en 2021 et de 49 000 stagiaires en 2022 pour la fonction publique de l'Etat

Le champ d'application de cet engagement concerne les périodes de formation en milieu professionnel des lycéens et les stages étudiants qui correspondent aux périodes temporaires de mise en situation en milieu professionnel au cours desquelles l'étudiant stagiaire acquiert des compétences professionnelles et met en œuvre les acquis de sa formation, en vue d'obtenir un diplôme ou une certification et de favoriser son insertion professionnelle.

1.1.8. Le plan Talents du service public

Le plan gouvernemental Talents du service public vise à permettre à chaque jeune d'avoir toutes ses chances d'intégrer la fonction publique et à attirer vers le secteur public une plus grande diversité de candidats. Ce dispositif ambitieux s'articule ainsi autour de deux objectifs :

Lutter contre l'autocensure face aux concours

Le déficit d'information sur les métiers, les modalités et les voies d'accès à la fonction publique conduit à une autocensure des jeunes, même lorsqu'ils sont diplômés d'un cursus universitaire. En effet, une étude de 2016 montre que seul un jeune sur dix en cursus universitaire envisage de présenter un des concours de la fonction publique : 21 % estiment que ces concours seraient trop sélectifs et 17 % qu'ils ne sont pas suffisamment diplômés pour les concours visés¹³.

Diversifier la haute fonction publique

Les lauréats des concours externes de la haute fonction publique sont moins divers socialement depuis 15 ans. Par exemple la proportion d'élèves de l'Ecole nationale d'administration (ENA) en 2019 ayant un père

¹³ Etude d'Hagège et Thuilliez (2018) reposant sur le module complémentaire « Concours et attractivité de la fonction publique » financé par la DGAFP de l'enquête Génération 2013, menée par le Céreq en 2016. Etude citée dans le dossier « attractivité de la fonction publique » publiée sur le portail de la fonction publique.

ouvrier est de 1 %. En comparaison, la proportion d'élèves ayant un père exerçant une profession intellectuelle supérieure est en moyenne de 73 %. Aucun d'entre eux n'avait une mère ouvrière alors que 59 % d'entre eux avait une mère exerçant une profession intellectuelle supérieure.

À l'Institut national des études territoriales (INET), la proportion d'élèves ayant un père exerçant une profession intellectuelle supérieure est en moyenne de 67 %.

Pour renverser cette tendance, le plan Talents du service public déploie plusieurs mesures pour tous les jeunes dans toute la France.

1.1.8.1 Les Cordées du service public

Les Cordées du service public sont la déclinaison pour les métiers de la fonction publique des Cordées de la réussite, dispositif favorisant l'égalité des chances porté par le ministère de l'éducation nationale, de la jeunesse et des sports. Ce dispositif, qui s'appuie sur des partenariats entre des collèges, lycées et des écoles de service public, vise à **accroître l'ambition scolaire des jeunes « encordés »**, à lever l'autocensure, et à les accompagner vers les formations et les concours du secteur public.

Le dispositif est destiné en priorité aux élèves scolarisés en éducation prioritaire ou résidant dans un quartier prioritaire de la politique de la ville, aux collégiens et lycéens de zone rurale et isolée, et même à des étudiants en licence.

Les participants bénéficient d'un conseil en orientation personnalisé qui est un puissant levier d'égalité des chances.

Les jeunes des Cordées seront **accompagnés, par des élèves des écoles de service public ou des fonctionnaires**, dans leur projet d'orientation et leur découverte des carrières publiques.

Ce programme prendra différentes formes : tutorat, mentorat, stages dans des administrations, actions destinées à lutter contre l'autocensure qui frappe notamment les jeunes filles.

1.1.8.2 Les Prépas Talents

Les classes Prépa Talents ont pour objet d'accompagner les étudiants boursiers les plus méritants de l'enseignement supérieur vers les métiers du service public et de tenir, ce faisant, la promesse républicaine de l'ascension sociale par les mérites et talents ainsi reconnus.

Les étudiants seront sélectionnés sous conditions de ressources et de mérite, sur la base d'un dossier et d'un entretien tenant compte du parcours du candidat, de ses aptitudes, de sa motivation et de son potentiel, les jeunes issus de QPV, de ZRR ou de l'Outre-mer étant, à compétences égales, prioritaires pour l'accès à ce dispositif.

Les « Prépa Talents » sont présentes sur 75 sites en remplacement notamment des actuelles classes préparatoires intégrées (CPI). L'objectif est de constituer un réseau renforcé de classes préparatoires aux concours de la fonction publique réparti sur l'ensemble du territoire.

Accueillies au sein d'universités ou d'établissements supérieurs de formation, situées dans toutes les régions de France métropolitaine et en Outre-mer, **ces classes permettront** à près de 1 700 jeunes **de préparer les concours de la fonction publique, comme de la haute fonction publique**, dans des conditions optimales, en vertu d'un standard d'accompagnement significativement rehaussé.

Pour être reconnues classes « Prépa Talents », et recevoir une aide financière de 6 500€ pour chaque élève pris en charge, ces universités et établissements ont dû présenter à une Commission de sélection, présidée par Karim AMELLAL, ambassadeur et délégué interministériel à la Méditerranée au ministère de l'Europe et des Affaires étrangères, sous l'égide de la DGAFP, un programme d'accompagnement complet obéissant à un standard de qualité exigeant :

1.1 Les politiques publiques

- Les équipes pédagogiques des Prépas Talents sont formées de fonctionnaires et hauts-fonctionnaires qui dispenseront des enseignements professionnalisants.
- Chaque étudiant bénéficie d'enseignements et d'entraînements aux concours ainsi que de stages dans les administrations.
- Chaque étudiant bénéficie d'un tutorat renforcé par des fonctionnaires et hauts-fonctionnaires en postes ou des fonctionnaires stagiaires des écoles de service public, en s'appuyant notamment sur les réseaux associatifs.
- Chaque étudiant inscrit en Prépa Talents est soutenu financièrement pendant sa formation par une bourse « Talents » dédiée afin de pouvoir se consacrer entièrement à cette préparation exigeante. Il peut également bénéficier d'un soutien pour le logement ou la restauration.

1.1.8.3 Les concours Talents

Une nouvelle voie d'accès à six concours de la fonction publique (ENA, administrateur territorial, directeur d'hôpital, directeur des établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux, commissaire de police, directeur des services pénitentiaires) est ouverte à titre expérimental entre 2021 et 2024. Cette nouvelle voie d'accès est destinée aux élèves des « Prépas Talents » du service public et des classes préparatoires intégrées des trois années précédentes. **Le nombre de places dédiées à ce concours sera compris entre 10 et 15 % des places offertes aux concours externes.**

Quelles sont les écoles concernées ?

L'Ecole nationale d'administration, l'Institut national des études territoriales, l'Ecole des hautes études de santé publique, l'Ecole nationale supérieure de la police et l'Ecole nationale de l'administration pénitentiaire.

1.1.8.4 Le renforcement du tutorat

Le rôle des tuteurs, qui font figure de « rôles modèles » pour les jeunes, est essentiel auprès des élèves et des étudiants des Cordées du service public, comme de ceux des Prépas Talents du service public. Il doit être renforcé.

Les élèves des différentes écoles de service public devront ainsi assurer dès 2021 des actions de tutorat au bénéfice de ces jeunes.

Une plateforme dédiée au tutorat a été créée par l'ENA en partenariat avec la Direction interministérielle du numérique (DINUM) et la Direction générale de l'administration et de la fonction publique. Elle vise à recueillir les candidatures d'élèves et d'anciens élèves des écoles de Service Public pour créer des viviers de tuteurs qui pourront accompagner les élèves en Prépa Talents.¹⁴

1.1.9 Les classes préparatoires intégrées (CPI), la CP'ENA « Egalité des chances » et les classes « Prépa Talents »

Ces dispositifs ont été conçus et organisés pour donner à des jeunes de condition modeste des chances maximales de réussite aux concours. Ils leur permettent en effet de préparer les concours de la fonction publique grâce à un **accompagnement pédagogique intensif** (cours, tutorat, stages, ...) dans des **conditions matérielles facilitées**.

Depuis la rentrée 2021, les classes « Prépa Talents » sont venues remplacer à la fois les CPI et la CP'ENA « Egalité des chances ». Le « Prépa Talents » sont présentes sur 75 sites sur tout le territoire national¹⁵. Ces « Prépa Talents » constituent un réseau renforcé de classes préparatoires aux concours de la fonction publique. Elles

¹⁴ <https://www.tutorat.fonction-publique.gouv.fr>

¹⁵ Arrêté du 5 août 2021 fixant la liste des cycles de formation dénommés « Prépas Talents » préparant aux concours d'accès à certaines écoles ou organismes assurant la formation de fonctionnaires ou de magistrats de l'ordre judiciaire

ont pour objet, comme les anciennes CPI et la CP'ENA, d'accompagner les étudiants de condition modeste les plus méritants de l'enseignement supérieur vers les métiers du service public et de tenir, ce faisant, la promesse républicaine de l'ascension sociale par les mérites et talents ainsi reconnus.

Le dispositif des classes « Prépa Talents » incarne une des mesures phares du plan gouvernemental « Talents du service public » présenté infra (1.1.9).

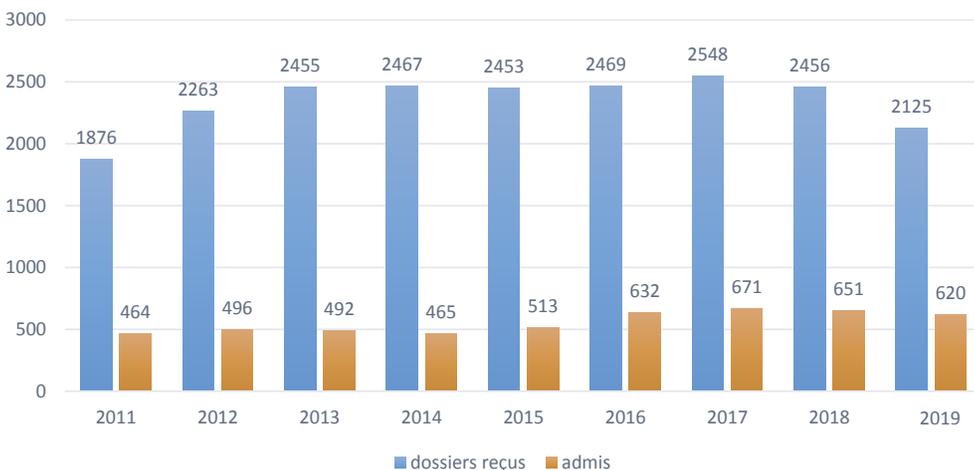
Le rapport Diversité dans la fonction publique portant sur les années 2019 et 2020, un bilan des CPI et de la CP'ENA est ici présenté.

Les classes préparatoires intégrées (CPI)

Les CPI ont pour objet d'aider près de 700 étudiants ou demandeurs d'emploi, de condition modeste, à préparer les concours externes de catégorie A et B et 3^{ème} concours de la fonction publique en leur apportant un soutien pédagogique renforcé, un appui financier et l'accompagnement d'un tuteur.

La promotion 2019-2020 compte 27 CPI en métropole (17 Cat A, 8 Cat B et 2 A/B) et 1 CPI à La Réunion pour préparer les élèves aux concours de catégorie A.

Nombre de dossiers reçus et admis pour les CPI sur la période 2011 à 2019



Source : enquête DGAFP auprès des écoles proposant des CPI, décembre 2020

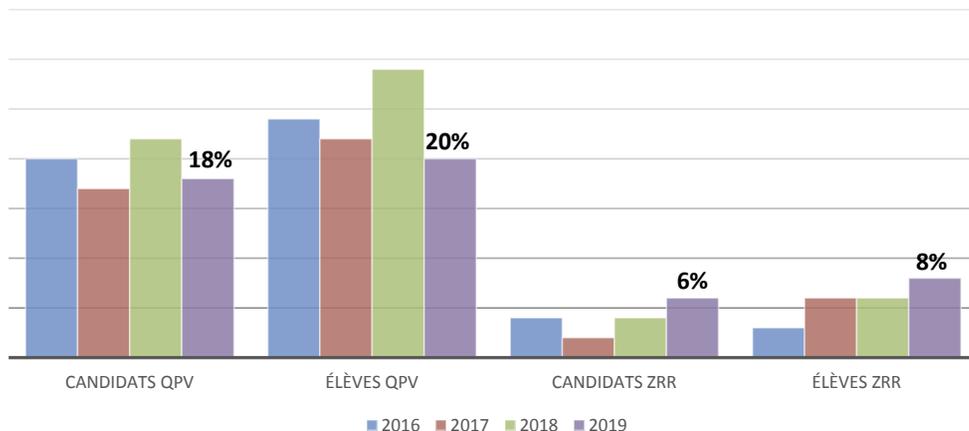
Les candidats sont sélectionnés sur critères sociaux tels que les conditions de ressources et l'origine géographique (issus des quartiers prioritaires de la politique de la ville ou de zones de revitalisation rurale), ainsi que sur leur motivation à rejoindre le service public.

En 2019-2020, 68 % des élèves étaient des femmes et 72 % avaient moins de 30 ans. 53 % des élèves admis avaient déclaré des revenus annuels inférieurs à 15 000 euros.

20 % des élèves présents en CPI étaient originaires de quartiers prioritaires de la politique de la ville et 8 % de zones de revitalisation rurale.

1.1 Les politiques publiques

Part des candidats et des élèves originaires de QPV ou ZRR



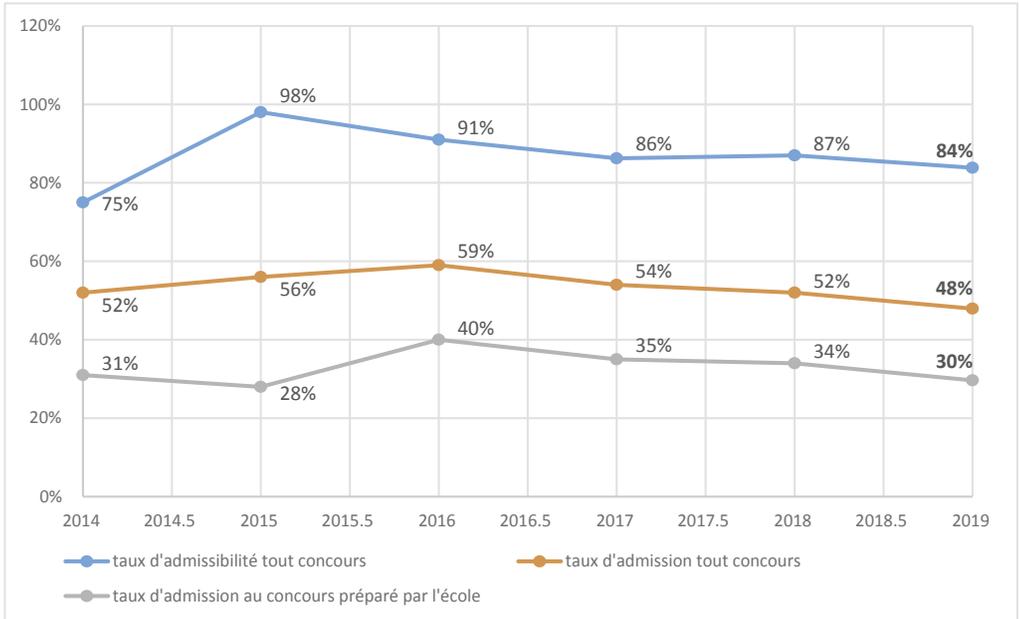
Source : enquête DGAFP auprès des écoles proposant des CPI, décembre 2020

Une aide financière, l'**allocation pour la diversité dans la fonction publique**, d'un montant de 2 000 euros annuel est attribuée aux élèves des CPI. En outre, certaines écoles de service public proposent une prise en charge de la restauration et de l'hébergement. En 2016-2017, 43 % des élèves ont pu bénéficier d'un hébergement à titre gratuit et 59 % ont bénéficié d'une restauration gratuite ou subventionnée.

Tout au long de leur scolarité en CPI, les élèves bénéficient d'un accompagnement personnalisé et de conditions d'enseignement privilégiées : classes à effectif réduit, soutien pédagogique renforcé combinant référents pédagogiques et tutorat individuel, organisation d'examens blancs et, selon les écoles, stages de découverte ou périodes d'immersion dans les administrations ainsi que des rencontres avec d'anciens élèves.

Le taux de réussite aux concours des élèves des CPI de la promotion 2019-2020 (48 %) a souffert de la crise sanitaire, du fait d'une part, de la difficile adaptation de l'organisation pédagogique à ces élèves en situation difficile et ne disposant pas chez eux d'un cadre d'apprentissage optimal et, d'autre part, de la modification de certaines épreuves de concours ou de la suppression de certaines épreuves orales.

Résultats aux concours depuis 2014



Source : enquête DGAFP auprès des écoles proposant des CPI, décembre 2020

La CP'ENA « Égalité des chances » et la diversité des profils : des résultats encourageants en 2020

Les deux classes CP'ENA (Strasbourg et Paris) sont destinées à des étudiants brillants issus de milieu modeste, titulaires *a minima* d'une licence, ou à des demandeurs d'emploi. L'objectif de ces classes préparatoires est de préparer au concours externe de l'ENA et à d'autres concours administratifs de catégories A et A+ en favorisant une vraie diversité sociale et géographique des profils.

La promotion 2019-2020

Les cours ont pu être maintenus en distanciel pendant la période de confinement et les emplois du temps ont été respectés. Les cours ont pris fin le 12 juin 2020.

- Trois élèves ont réussi le concours externe de l'ENA (2 de la promotion 2019-2020 et de la promotion 2020-2021).
- Sept élèves ont réussi 8 concours : 1 administrateur territorial à l'INET ; 1 administrateur adjoint à l'Assemblée nationale ; 1 adjoint de direction à la Banque de France ; 2 directeurs d'hôpital ; 1 attaché de la Mairie de Paris ; 1 inspecteur des finances publiques ; 1 rapporteur à la Cour nationale du droit d'asile.
- Onze élèves ont été admissibles à 13 concours : 1 administrateur territorial à l'INET ; 1 adjoint à la direction de la Banque de France ; 1 directeur d'hôpital ; 3 à la Chambre régionale des comptes ; 7 aux IRA.

La promotion 2020-2021

À l'issue de la campagne de communication pour le recrutement de la nouvelle promotion, l'ENA a réceptionné 335 dossiers, dont 231 candidatures se sont avérées recevables. Parmi celles-ci, 73 ont été admissibles. Le jury s'est réuni du 26 juin au 1^{er} juillet inclus.

1.1 Les politiques publiques

- À l'issue des délibérations, 31 candidats ont été déclarés admis, dont 19 femmes (61 %). À ces 31 élèves, le jury a décidé d'ajouter 6 redoublants de la promotion précédente (3 femmes et 3 hommes).
- La pré-entrée de la promotion 2020-2021 s'est déroulée du 15 au 17 juillet 2020 sur les sites de Paris et de Strasbourg.
- La rentrée a eu lieu le 5 octobre 2020 à la fois à Paris et à Strasbourg. Elle a réuni 12 élèves à Strasbourg et 25 à Paris. Une place supplémentaire a été ouverte pour accueillir une étudiante néocalédonienne dans le cadre d'un partenariat avec le GIP Cadres Avenir de Nouméa.
- Pendant le confinement, la CP'ENA « Égalité des chances » a pu continuer ses activités grâce à la mise en place de classes virtuelles et l'appui des coordonnateurs pédagogiques. Outre le fait que ces cours à distance ont assuré une continuité des enseignements, ils ont également permis une mutualisation des enseignements entre Paris et Strasbourg et renforcé les liens entre les deux groupes. Les emplois du temps (cours et galops d'essai) ont été respectés. Cette mutualisation entre les deux classes sera conservée en partie pour les prochaines années.
- L'École a conclu un nouveau partenariat avec l'IEP de Strasbourg et son centre de préparation aux concours de l'ENA (PENA), afin d'assurer une complémentarité sur les points forts respectifs des deux structures et de renforcer le copilotage pédagogique de la préparation.
- Ces deux classes préparatoires ont offert aux étudiants répartis à Paris et Strasbourg des enseignements théoriques et méthodologiques, des mises en situation de concours et un accompagnement spécifique renforcé sous forme de tutorat et de coaching individualisé assurés par des élèves ou de jeunes anciens élèves de l'ENA qui ont une bonne connaissance du concours. L'ENA a logé gratuitement les étudiants de ces classes, grâce à la collaboration du CROUS, et leur a apporté un appui financier.

1.1.10 Les allocations pour la diversité dans la fonction publique et les bourses Talents

Les allocations pour la diversité représentent jusqu'en 2020 un dispositif de soutien essentiel en faveur de l'égal accès à la fonction publique, en aidant financièrement les personnes qui préparent un concours de catégorie A ou B. Ce dispositif participe également à l'insertion professionnelle des publics les plus éloignés de l'emploi.

Depuis la rentrée 2021, et de la même façon que les classes « Prépa Talents » sont venues se substituer aux CPI et à la CP'ENA, l'allocation diversité est désormais remplacée par le dispositif des « bourses Talents ».

Les bourses Talents font partie intégrante du Plan Talents dont le détail est présenté infra.

Les allocations pour la diversité

Le dispositif des allocations pour la diversité dans la fonction publique a été créé par l'arrêté du 5 juillet 2007 modifié relatif au régime des allocations pour la diversité dans la fonction publique. Ces allocations, qui consistent en une aide financière de 2 000 euros, constituent une part importante des actions menées en faveur de la promotion de la diversité dans la fonction publique, en aidant financièrement les personnes sans emploi ou les étudiants qui préparent un concours de catégorie A ou B.

Les bénéficiaires sont sélectionnés sous conditions de ressources et de mérite. La scolarité et/ou le lieu d'habitation en quartier prioritaire de la politique de la ville ou en zone de revitalisation rurale sont pris en compte dans les critères de priorisation d'attribution de l'allocation.

Pour la campagne 2020-2021, 1 340 allocations sont allouées sur l'ensemble du territoire.

Le dispositif est piloté par la DGAFP en lien avec les préfetures de régions qui ont la charge d'attribuer les allocations après étude des dossiers des demandeurs et compte tenu du budget disponible. Les allocations sont versées en deux fois sous réserve de l'assiduité du bénéficiaire à sa préparation au concours et de sa présence effective aux épreuves du concours visé.

Les bourses Talents

Dans le cadre du plan « Talents du service public », les bourses « talents », d'un montant de 4 000 euros, sont spécifiquement destinées aux étudiants présents dans les cursus de « Prépa Talents » proposées par certaines écoles de service public et établissements d'enseignement supérieur (voir deuxième partie). Il s'agit de soutenir financièrement le préparateur pendant sa formation par une bourse dédiée afin qu'il puisse entièrement se consacrer à cette préparation exigeante.

1.1.11 Le développement du troisième concours, de la visioconférence et de la formation des jurys pour favoriser la diversité et la non-discrimination dans les recrutements

La généralisation du troisième concours, qui permet aux candidats de **faire valoir une expérience professionnelle en dehors du secteur public** quelle qu'en soit la nature, et ainsi de diversifier les viviers de futurs agents publics, se poursuit avec l'ouverture de cette voie d'accès à un plus grand nombre de corps de la fonction publique de l'Etat. Ainsi, après la création en 2019 de tels concours de recrutement dans les corps d'adjoints administratifs des administrations de l'Etat, la proportion de places susceptibles d'être offertes par cette voie a été portée à 30 % pour le recrutement d'inspecteurs du travail à compter de 2021.

Les garanties juridiques entourant le recours à la visioconférence dans les procédures de sélection pour l'accès aux emplois de la fonction publique ont été renforcées à l'occasion de la crise sanitaire née de l'épidémie de covid-19. Ainsi, lorsqu'elles disposent des moyens matériels pour ce faire, les administrations peuvent le proposer à tout candidat dont la situation le nécessite, outre le maintien du droit précédemment ouvert aux candidats ultramarins, aux résidents à l'étranger, aux personnes en situation de handicap, en état de grossesse ou dont l'état de santé le justifie. Dans ce cadre, afin de maintenir la possibilité pour tous les candidats de se présenter aux concours, les administrations peuvent décider d'autoriser, selon certaines conditions, la mise en place de la visioconférence dans un lieu tiers tel que le domicile du candidat. De même, elles peuvent autoriser les membres de jury à participer par ce biais en cas d'impossibilité d'une réunion plénière. Ce dispositif, qui a été rendu applicable à la plupart des recrutements des trois versants de la fonction publique et à la magistrature pendant la crise sanitaire, sera pérennisé pour l'avenir.

Enfin, des actions de formation ou de sensibilisation sont proposées aux membres de jurys de concours par une majorité des autorités organisatrices de concours, pour la prise en compte des principes et des enjeux de l'égalité et de la lutte contre les discriminations, qu'elles soient directes ou indirectes.

Le référentiel de formation à l'égalité professionnelle et à la lutte contre les stéréotypes de genre et les discriminations dans la fonction publique de 2019 comporte une fiche parcours à l'attention des présidents et membres de jurys ou d'instances de sélection pour le recrutement, l'avancement ou la promotion interne d'agents publics, qui constitue le socle des attendus de formation en la matière¹⁶.

Aux ministères économiques et financiers, cette formation fait l'objet d'un marché applicable sur le périmètre des concours et examens professionnels relevant du secrétariat général, de la DGFiP et de la DGAFF (dont TEAC et IRA). A titre d'exemple, pour les concours d'accès aux IRA, bénéficient d'une telle formation l'ensemble des membres de jurys de concours et des membres de jury de scolarité, soit une vingtaine de formations par an. Les formations sont centrées sur le déroulement des oraux de concours, afin d'apporter aux membres de jury des références communes et une approche partagée pour le questionnement des candidats. S'agissant tout particulièrement des aspects relatifs à l'égalité professionnelle et à la lutte contre toutes les formes de discrimination, les formations ont notamment pour objet de permettre aux membres de jury de prendre en compte la diversité des profils de candidats et de prendre conscience des stéréotypes, biais et risques associés par leurs propres pratiques.

En outre, la plateforme MENTOR, développée par la DGAFF, offre désormais un socle commun de formations sur ce thème afin de sensibiliser toutes les personnes souhaitant postuler à ces fonctions aux principaux enjeux

¹⁶ https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/publications/politiques_emploi_public/referentiel_formation_egalite_professionnelle-2019.pdf

1.1 Les politiques publiques

et défis que revêt, pour un membre de jury, le recrutement par voie de concours. Une attention particulière sera portée à la lutte contre les biais spécifiques au recours à la visioconférence ou susceptibles d'être accentués par ce mode de passation.

1.1.12 Les dispositifs PACTE et du PrAB

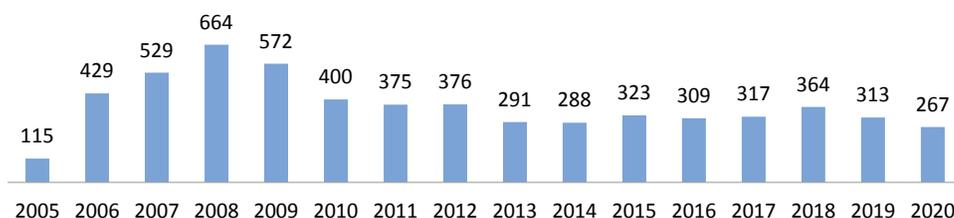
Le Parcours d'accès aux carrières de la fonction publique territoriale, hospitalière et de l'Etat (PACTE)

En vigueur depuis 2005, le Parcours d'accès aux carrières de la fonction publique territoriale, hospitalière et de l'Etat (PACTE) est un mode de recrutement applicable dans les trois fonctions publiques pour des corps et cadres d'emplois de catégorie C. Les objectifs du PACTE sont d'une part, d'ouvrir la fonction publique à la diversité et d'autre part, de lutter contre les discriminations et l'exclusion. Il permet **l'accès à l'emploi public de publics fragiles sans passer par le concours**, dont les épreuves parfois trop théoriques excluent une part de la population.

Le PACTE s'adresse aux jeunes âgés de 28 ans au plus et aux demandeurs d'emplois de longue durée âgés de 45 ans et plus et bénéficiaires de certains minima sociaux aux personnes ; sans qualification ou possédant un diplôme de niveau inférieur au baccalauréat. Il vise l'accès à l'emploi par une formation qualifiante : un diplôme, un titre ou une qualification certifiée. En signant un PACTE, l'employeur et l'agent s'engagent réciproquement pour une année sur une trajectoire de formation en alternance avec un emploi débouchant sur une titularisation.

Les offres de recrutement sont diffusées par Pôle Emploi qui promeut ainsi ce dispositif de recrutement auprès du public cible et qui procède à la première sélection des candidats.

Depuis 2018 les employeurs ont pour obligation de prévoir l'ouverture d'un nombre de contrats PACTE qui ne peut être inférieur à 20 % du nombre total de postes à pourvoir par cette voie et au recrutement sans concours en catégorie C. Cette extension doit permettre d'élargir le périmètre des ministères proposant ce type de recrutement et de renforcer le dispositif en lui donnant une meilleure visibilité.

Evolution du nombre de PACTE depuis 2005

Source : DGAFP.

Nombre de postes offerts au PACTE par ministère et corps en 2020

Ministère	Corps	PACTE
Europe et Affaires étrangères	Adjoint technique de chancellerie	1
Europe et Affaires étrangères	Adjoint administratif de chancellerie	2
Transition écologique	Adjoint administratif	2
Economie et finances	Agent administratif DGFIP	107
Economie et finances	Agent technique DGFIP	33
Economie et finances	Adjoint administratif INSEE	3
Education nationale	Adjoint administratif	35
Enseignement supérieur et recherche	Magasinier des bibliothèques	2
Enseignement supérieur et recherche	Adjoint technique de recherche et de formation	45
Intérieur	Adjoint administratif	9
Intérieur	Adjoint technique	28
TOTAL		267

Source : DGAFP.

Le contrat PrAB (PRéparation aux concours de catégorie A et B)

Mis en place pour une période d'expérimentation d'une durée de six ans par l'article 167 de la loi n°2017-86 du 27 janvier 2017 relative à l'égalité et la citoyenneté, le contrat appelé PrAB (Préparation aux concours de catégorie A et B) s'adresse aux employeurs des trois versants de la fonction publique. Il s'agit d'un contrat à durée déterminée de droit public permettant à son titulaire recruté sur un emploi de catégorie A ou B de bénéficier d'une formation de préparation au concours correspondant à l'emploi occupé. Le décret n°2017-1471 du 12 octobre 2017 met en œuvre les dispositions de la loi.

Le recrutement est ouvert d'une part aux personnes sans emploi âgées de 28 ans au plus et, d'autre part, aux personnes de 45 ans et plus en situation de chômage de longue durée et bénéficiaires de *minima* sociaux. Pour être recrutés, les candidats doivent être titulaires d'un diplôme leur permettant de se présenter au concours correspondant à l'emploi occupé. La durée du contrat est d'un an et au maximum de deux ans, renouvelable pour un an en cas d'échec aux épreuves du ou des concours.

La sélection des candidats est opérée, en lien avec les services de Pôle Emploi, sur la base des aptitudes et motivations évaluées par une commission qui, à aptitude égale, donne priorité à des jeunes qui répondent à certains critères sociaux (résidence au sein d'un quartier prioritaire de la politique de la ville (QPV), d'une zone de revitalisation rurale (ZRR), en Outre-Mer ou sur un territoire dans lequel les jeunes rencontrent des difficultés particulières d'accès à l'emploi).

Ce dispositif permet aux personnes sans emploi de s'insérer ou se réinsérer dans la vie active en **exerçant un métier en tant qu'agent public contractuel tout en se préparant aux concours** externes ou aux 3ème concours de la fonction publique de catégorie A (correspondant généralement à un recrutement de niveau Bac +3 à bac +5) ou de catégorie B (correspondant à un recrutement de niveau Bac à bac +2).

Ce dispositif, entré en vigueur le 1^{er} janvier 2018, permet également de diversifier les profils des candidats aux concours et de sécuriser les viviers dans certains bassins d'emplois ou secteurs d'activités où les administrations rencontrent des difficultés de recrutement.

1.1.13 Les formations à la prévention des discriminations dans la fonction publique

Conformément aux engagements pris lors du Comité interministériel de lutte contre le racisme et l'antisémitisme (CILRA) du 26 février 2013, lors de la signature de la Charte pour la promotion de l'égalité et la lutte contre les discriminations dans la fonction publique précitée et lors du Comité interministériel Egalité et Citoyenneté du

1.1 Les politiques publiques

6 mars 2015, la fonction publique est engagée dans la lutte contre toutes les discriminations, contre le racisme et l'antisémitisme, notamment à travers des formations mises en place **pour les agents publics et pour les élèves et stagiaires au sein des écoles de service public**.

Ainsi, en 2014, la Délégation interministérielle à la lutte contre le racisme, l'antisémitisme et l'homophobie (DILCRAH) et la Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) ont mandaté l'Institut régional d'administration (IRA) de Nantes pour mettre en œuvre un **module de sensibilisation, obligatoire et commun à tous les nouveaux agents de l'État**, portant sur les valeurs de la République, les Droits de l'Homme, la lutte contre les stéréotypes et les préjugés, ainsi que sur les comportements qui seront attendus d'eux, à ces égards, dans l'exercice de leurs fonctions. Ces actions, confiées à l'IRA de Nantes en tant qu'opérateur de formation interministériel, s'inscrivent également dans l'engagement pris par le Gouvernement lors du Comité interministériel Egalité et Citoyenneté du 6 mars 2015, puis lors du Comité interministériel à l'égalité entre les femmes et les hommes, de mars 2018, que tous les ministères entrent dans la démarche de labellisation Diversité et Egalité professionnelle (voir 1.1.3), l'incitation étant également étendue aux collectivités territoriales et aux établissements publics de santé et médico-sociaux. En effet, la formation des agents et salariés à la lutte contre toutes les formes de discrimination est l'un des attendus du cahier des charges pour les deux labels. Il appartenait donc de mettre en place des solutions de formation de qualité mais également, accessible à l'ensemble des agents quel que soit le territoire ou le département ministériel.

Pour ce faire, l'IRA de Nantes a mis en œuvre des **formations de formateurs internes à l'administration**, afin que ceux-ci soient en mesure d'animer ces formations dans les services. La formation a par ailleurs été actualisée pour prendre en compte, notamment, la lutte contre les discriminations liées à l'orientation sexuelle. Entre décembre 2014 et mars 2018, 270 formateurs internes ont ainsi été formés, dont une partie a déjà été mobilisée par les administrations pour animer des formations.

A la suite de cette formation de formateurs, dont le déploiement s'est achevé en 2018, l'IRA de Nantes produit une formation intitulée « Diversité et lutte contre les discriminations », dont l'objectif principal était de rappeler les fondamentaux de la prévention des discriminations. A travers la définition des principales notions liées aux discriminations, ce parcours en auto-formation rappelle le cadre juridique s'appliquant aux discriminations et sensibilise au risque de cumul ou amalgame des discriminations avec d'autres infractions.

Enfin, dans le cadre de l'ouverture de la plateforme interministérielle de formation Mentor en juin 2021, l'IRA de Nantes propose un nouveau module de formation en ligne intitulé « Les fondamentaux de la prévention des discriminations », est accessible aux ministères partenaires de Mentor ainsi qu'aux agents bénéficiaires des formations organisées par les IRA et les PFRH. Ce module propose des apports théoriques sur les stéréotypes et le cadre juridique des discriminations ainsi qu'un ensemble de situations professionnelles pour permettre une mise en application des savoirs et organiser la montée en compétence des agents sur le sujet.

Afin de renforcer et d'étendre ce dispositif, la DGAFP a lancé, fin 2018, **une enquête en ligne** auprès de l'ensemble des écoles des services publics pour établir un **bilan des actions** mises en œuvre et évaluer les modalités d'une généralisation des formations sur la lutte contre le racisme, les préjugés et les discriminations au sein des écoles. Cette enquête a été renouvelée en septembre 2020 dans le cadre d'une nouvelle enquête portant plus largement sur les valeurs républicaines, elle a été adressée à l'ensemble des écoles du service public. Au total, 53 % d'entre elles ont répondu à l'enquête. Elles ont été interrogées sur les dispositions prises en matière de laïcité dans la partie relative à la déontologie, à la lutte contre la corruption, à la laïcité et à la prévention de la radicalisation via la mise en œuvre de formations et la désignation d'un référent. Il apparaît que **79 % des écoles organisent, dans les parcours de formation initiale, une formation au handicap, à la lutte contre les discriminations, à la lutte contre le racisme, l'antisémitisme et la haine anti-LGBT** et ce, pour une durée moyenne de 11 heures dont 76 % en présentiel et 24 % en ligne. Les intervenants, pour leur part, bénéficient de ces mêmes écoles de formation à hauteur de 36 % et il apparaît que ces dernières, bien qu'elles n'y soient pas tenues, **ont désigné pour 45 % d'entre elles un référent diversité-inclusion** formé pour 67 % d'entre elles au cours des 3 dernières années.

Enfin, la prévention des discriminations a été intégrée au sein du **schéma directeur pour la formation professionnelle des agents de l'Etat** dès sa mise en œuvre en 2018. Plusieurs actions du schéma directeur pour la période 2018-2020 concourent en effet à cet objectif. Ainsi, l'action prioritaire n° 8 vise plus particulièrement

la **formation des cadres aux enjeux de l'égalité professionnelle, de la prévention et de la lutte contre les violences faites aux femmes**. Dans le cadre du schéma directeur est également prévue la mise en œuvre d'un marché interministériel, porté par les ministères sociaux, dont un lot sera consacré spécifiquement aux formations à la diversité et à la lutte contre les discriminations et les stéréotypes. Ces formations pourront, plus particulièrement, être mobilisées au sein des dispositifs de formation continue des ministères. Dans le cadre du renouvellement du schéma directeur pour la période 2021-2023, l'un des 5 axes stratégiques est désormais dévolu **aux valeurs et principes de la République**. Portant l'ambition de coordonner les politiques de formation et de structurer l'offre de formation interministérielle, son action prioritaire n°1 prévoit de développer l'offre de formation et d'accompagnement dédiée aux valeurs de la République (laïcité, égalité...) et aux principes du service public (déontologie, éthique...) tandis que l'action prioritaire n°2 fixe l'objectif de former les agents publics aux valeurs de la République tout au long de leur vie professionnelle.

L'offre de service du CNFPT (Centre National de la Fonction Publique Territoriale) en lien avec la prise en compte de la diversité dans la fonction publique territoriale.

Sur le thème de la prise en compte de la diversité, le CNFPT propose une offre de service à double entrée, les collectivités étant concernées par le sujet à la fois en tant que pourvoyeuses de services publics et en tant qu'employeurs. Le CNFPT prend en compte dans son offre la lutte contre les discriminations et l'égal accès aux services publics de façon transversale et en lien avec l'ensemble des domaines de compétences des collectivités.

Pour ce qui concerne spécifiquement la prise en compte de la diversité au sein de la fonction publique territoriale et qui relève en particulier des fonctions RH et managériales, le CNFPT s'est engagé de longue date en proposant une offre de services incluant notamment :

- Une offre de formation (nationale ou locale) ;
- Des événementiels (colloques, journées d'actualité) ;
- Des accompagnements de projets de formations en intra ;
- Une offre numérique (webinaires, e-communauté, web radio).

Sans viser l'exhaustivité, nous citerons ici les actions nouvelles ou particulièrement d'actualité :

Le MOOC : « Les discriminations : comprendre pour agir »

A partir de novembre 2019, le CNFPT a diffusé un cours en ligne intitulé : « Les discriminations : comprendre pour agir ». Ce MOOC a été conçu en partenariat avec le Défenseur des droits et la Fondation du Camp des Milles. En trois séances, ce cours en ligne, gratuit et ouvert à tous, permet aux participants de mieux appréhender le cadre juridique de référence des discriminations (définition, critères et domaines des discriminations, recours possibles, etc.), d'en comprendre les mécanismes et origines, et de connaître les obligations et l'action des collectivités territoriales et de leurs agents pour les prévenir.

Des focales sont faites en particulier sur la discrimination en raison du handicap, le harcèlement sexuel et le harcèlement moral discriminatoire, ou encore la discrimination en raison du genre, du sexe, ou de l'orientation sexuelle. Du point de vue des collectivités territoriales, outre des éclairages d'experts et des témoignages de territoriaux sur la prévention des discriminations dans l'accès aux services publics, une partie entière est consacrée à la prévention des discriminations à l'encontre des agents publics, qui propose des éléments de méthode sur la mise en œuvre d'une politique de lutte contre les discriminations en interne, ainsi que sur les pratiques RH non discriminantes (recrutement, gestion de la carrière, accès à la formation notamment).

Les trois sessions déjà diffusées de ce MOOC ont rassemblé plus de 20 000 inscrits au total.

Le MOOC a permis la création de nombreuses ressources numériques, disponibles sur la plate-forme de e-learning du CNFPT, que les collectivités peuvent utiliser pour concevoir avec le CNFPT des formations « à la carte » auprès de leurs agents.

1.1 Les politiques publiques

L'offre de service de formation sur le thème de l'égalité professionnelle femmes/hommes

Le CNFPT a affirmé dans ses orientations stratégiques sa volonté d'accompagner les collectivités et les établissements publics locaux dans la mise en œuvre de dispositifs favorisant l'égalité entre les femmes et les hommes, et propose une offre spécifique sur ce thème.

Une offre de formation nationale renouvelée vise à accompagner les collectivités dans la mise en œuvre des nouvelles obligations posées par la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 :

- « La mise en place d'un plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes » ;
- « Le rapport de situation comparée de la situation des femmes et des hommes » ;
- « La mise en place d'une cellule d'écoute des alertes relatives aux violences sexistes et sexuelles au travail : modalités et options possibles » ;
- « La mise en place d'une cellule d'écoute interne des alertes relatives aux violences sexistes et sexuelles au travail ».

D'autres thématiques de formation visant à promouvoir l'égalité professionnelle restent d'actualité, par exemple :

- « L'égalité femmes/hommes dans le management d'équipe de proximité » ;
- « La mise en œuvre d'une communication institutionnelle soucieuse d'égalité femmes/hommes ».

Des formations sur le racisme et la haine anti-LGBT+ sont également délivrées :

- Formation initiale de l'ensemble des élèves gardiens de la paix et gendarmes sur l'accueil des victimes et la prise en compte de la circonstance aggravante ;
- Formation continue des policiers et gendarmes, par exemple les enquêteurs au CNFPJ ;
- Formation initiale des enseignants notamment au sein de l'INSPE d'Amiens dans le cadre des journées « valeurs de la République » sur l'accueil des élèves LGBT+ et la lutte contre le racisme, l'antisémitisme et la haine anti-LGBT+ dans les établissements scolaires ;
- Sessions de formation continue : par exemple auprès des référents régionaux égalité-diversité de l'enseignement agricole sur les transidentités et la lutte contre la transphobie.

Ces formations font régulièrement l'objet d'adaptations pour des mises en œuvre en intra au sein des collectivités.

Dans le cursus de l'INET pour les futurs dirigeants territoriaux, chaque promotion comprend un groupe d'élèves concernant l'égalité femmes-hommes, qui propose et aide à préparer des formations, ateliers, visites et débats pour l'ensemble de la promotion. A titre d'exemple, les thèmes suivants sont abordés et permettent de faire le lien entre les violences, les inégalités professionnelles femmes/hommes et les stéréotypes : « Comment réagir face aux propos sexistes au travail ? », « Intégrer l'égalité femmes-hommes dans sa pratique professionnelle », « Femmes, osez la direction générale ! » ou encore « L'enjeu de l'égalité femmes/hommes dans les relations professionnelles ».

Une e-communauté « Egalité /Diversité » portée par le CNFPT

L'objectif de la e-communauté « diversité / égalité » est de proposer un espace d'échanges, de valorisation des initiatives, de partage d'expertise et d'expériences pour favoriser une véritable démarche d'apprentissage entre pairs. Elle propose une veille sur l'ensemble des thématiques liées à la prise en compte de la diversité. Il s'agit d'un espace ouvert : gratuit sur inscription à toute personne : agent public, professionnel du privé, acteur associatif, qui souhaite s'informer ou proposer des contenus, des idées, des propositions, des actions et des réponses aux autres membres. (Inscription : e-communautés.cnfpt.fr).

Formations et sensibilisations sur la prise en compte du handicap dans la fonction publique territoriale

Sur le plan de la prise en compte du handicap en situation de travail, le CNFPT propose :

- Des actions de professionnalisation, sur diverses spécialités, visant à la reconversion ou à l'insertion des personnes en situation de handicap ;
- Des actions visant à accompagner les agents en situation de handicap dans leurs démarches de reconversion : « Atelier de reconversion et de changement professionnel », « Accompagnement de parcours individuel » ;
- Des actions de sensibilisation à la prise en compte des personnes en situation de handicap, en particulier d'un point de vue RH et/ou managérial : « Recrutement, insertion et maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap », « Sensibiliser et former pour intégrer le handicap dans la fonction publique territoriale ».

En outre, le CNFPT proposera prochainement un cours en ligne sur le thème de l'accessibilité des bâtiments publics. Ce MOOC aura vocation à accompagner les collectivités dans la mise en œuvre de leur agenda d'accessibilité programmée. Le travail de conception du MOOC s'est engagé dans le cadre d'un partenariat avec le CEREMA ainsi qu'avec la Délégation ministérielle à l'accessibilité (DMA), pour une livraison prévue fin 2021.

L'approche diffusée dans les formations d'intégration des agents de la fonction publique territoriale

Les dix jours de formation d'intégration sont structurés autour de grands objectifs qui abordent les principes et repères fondamentaux de la fonction publique territoriale comme le fonctionnement des collectivités, les valeurs de service public mais aussi le droit à la formation et les différents types de formation accessibles aux agents.

Par ailleurs, sont développées des ressources pédagogiques intégrables et facilement utilisables par les agents concernés. Parmi ces ressources, un ensemble de clips animés, quizz et ressources documentaires sont mises à disposition pendant un an, autour de l'égalité professionnelle, le handicap, les discriminations.

Ainsi les grandes causes, et plus particulièrement la diversité, l'égalité professionnelle sont traitées dans les repères fondamentaux de ces formations autant pour l'agent lui-même que dans son rôle d'encadrant.

Les partenariats du CNFPT

La convention avec le Défenseur des droits renouvelée en 2018 permet le développement et la mise en œuvre d'actions communes (MOOC, formations, événements, études, mise en réseau et mise en commun de ressources) dans les domaines de l'accès aux droits, de la promotion de l'égalité et de la lutte contre les discriminations, des droits de l'enfant et de la déontologie de la sécurité, ainsi que le partage des expertises.

Depuis 2007, le CNFPT et le FIPHFP (Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique) collaborent via une convention (renouvelée en 2011, en 2016 puis en 2019 pour la période 2019 - 2021) avec pour objectif commun le développement et la mise en œuvre d'actions favorisant le recrutement, l'accompagnement et le maintien dans l'emploi ainsi que la formation des personnes en situation de handicap. Dans le cadre de cette convention, le CNFPT déploie une offre de formation à destination des agents en situation de handicap, leur favorise l'accessibilité de ses formations, forme et informe les agents territoriaux susceptibles d'être en contact avec ces agents, et organise des événementiels sur ce thème. Cette convention concerne le CNFPT en tant qu'établissement de formation.

Il existe également une convention concernant le CNFPT en tant qu'employeur. Elle a été signée en juin 2020 pour la période 2020 - 2022. C'est la première convention triennale, qui a été précédée d'une convention transitoire d'une année pour 2019.

1.1 Les politiques publiques

Enfin, et selon une logique intersécteurs qui va au-delà de la seule FPT, on signalera la lutte contre les discriminations à l'encontre des personnes transgenres

Le 7 juin 2018 avait été organisée une première journée d'actualité « Les personnes transgenres : des représentations à l'accompagnement » pour appréhender la construction de l'identité de genre et s'interroger sur les stéréotypes et sur les situations rencontrées dans les pratiques professionnelles.

En 2019, cette thématique a été développée sous la forme d'une formation de deux jours organisée dans le cadre du RESP (Réseau des écoles de service public), permettant ainsi de sensibiliser et former des agents de différentes fonctions publiques. Cette formation est déployée en lien avec plusieurs associations représentatives des personnes transgenres ainsi que des institutions telles que la DILCRAH et le Défenseur des droits.

1.1.14 La mise en place d'un environnement numérique accessible

L'obligation d'accessibilité numérique par les employeurs publics - rappel des enjeux et des obligations légales

Les principaux textes de la réglementation :

- L'article 47 de la loi handicap du 11 février 2005 ;
- Afin d'accompagner les administrations dans la mise en œuvre de l'accessibilité numérique tant pour le public que pour ses agents, un référentiel général d'accessibilité pour les administrations (RGAA) a été établi en 2009. Ce référentiel leur offre une méthodologie pour vérifier le respect effectif des normes et mesurer la conformité des contenus web au regard des standards internationaux. Il fait régulièrement l'objet de nouvelles versions et de mises à jour pour s'adapter aux évolutions du web mais aussi aux changements de normes et réglementations. La dernière version le RGAA 4.1 a été publiée en février 2021 ;
- L'article 106 de la loi du 7 octobre 2016 pour une république numérique ;
- La circulaire du 24 septembre 2020 signée par le MTFP et SEPH ;
- La convention internationale des droits des personnes handicapées ratifiée par la France le 18 février 2010 ;
- La directive relative à l'accessibilité des sites internet et des applications mobiles des organismes du secteur public, entrée en vigueur le 22 décembre 2016 ;
- La directive relative à l'accessibilité des produits et des services en cours de transposition qui entrera en vigueur en 2025.

L'employeur public a donc la responsabilité de s'assurer que l'équipement numérique livré est conforme au RGAA. Le cadre juridique est suffisamment précis et protecteur pour permettre aux agents publics atteints d'un handicap de faire valoir leurs droits et il appartient aux employeurs publics d'assurer l'effectivité de ces droits.

L'accessibilité numérique au sein des administrations progresse mais reste très en dessous d'une situation acceptable.

Ce constat qui ne repose pas sur un état des lieux précis s'explique en partie par une mise en œuvre trop segmentée : chaque ministère est responsable de s'équiper individuellement.

Évolutions récentes :

- Lancement le 21 novembre 2019 de l'application pour gérer son compte CPF, conçue en accessibilité universelle avec un premier niveau de référencement et d'engagement des organismes de formation sur l'accessibilité des formations.
- Publication le 6 mai 2020 du décret 2020-523 relatif à la portabilité des équipements de travail des agents en situation de handicap lors d'une mobilité. En application de l'article 92 de la loi 2019 828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique.

- Les administrations peuvent solliciter une aide financière auprès du FIPHFP :
 - pour adapter le poste de travail, mettre des logiciels parfaitement accessibles, mais aussi en fonction des besoins mettre en place des outils de loupe, de reconnaissance vocale, de traduction vocale des informations ;
 - pour mettre en accessibilité des sites et applicatifs internet ou à usage strictement interne (intranet, applications propres à un métier...);
Cet accompagnement se matérialise par une prise en charge financière des audits d'accessibilité pouvant être sollicités par les employeurs publics, intégrant si besoin un support technique en accessibilité pour la mise en œuvre des actions ;
 - pour favoriser l'appropriation et la connaissance des enjeux relatifs à l'accessibilité numérique des acteurs internes à l'employeur (comment rendre accessible un site internet, quels enjeux pour les employeurs publics, modalités d'application du référentiel général d'accessibilité pour les administrations -RGAA -, ...) par les chefs de projets, webmasters, contributeurs et concepteurs éditoriaux, personnes en lien avec les auteurs (en charge du contenu additionnel...), développeurs ou auditeurs souhaitant se doter de compétences propres au RGAA. Des structures existent pour accompagner les employeurs dans la mise en œuvre de ces diagnostics et pour formuler des préconisations, telles que la Direction interministérielle du numérique (DINUM).

Les axes d'amélioration :

- Structuration d'une mise en œuvre de l'accessibilité numérique des outils dans les fonctions publiques.
- Intégration d'un critère d'accessibilité dans les marchés publics concernant tous les outils numériques et d'une clause spécifique dans les marchés portant sur des logiciels, applications, outils métiers ou site intranet. Critère impératif à l'obtention du marché.

Les retours d'expériences des trois versants de la fonction publique 1.2

La prévention des discriminations
et dispositifs d'alerte 1.2.1

Labellisation Diversité et Egalité Professionnelle 1.2.2

La politique du handicap 1.2.3

L'apprentissage 1.2.4

L'égalité des chances 1.2.5

La formation 1.2.6

1.2 Les retours d'expériences des trois versants de la fonction publique

Thème	N° de fiche	Versant	Employeur	Intitulé de l'initiative
Prévention des discriminations – Dispositif d'alerte	1	FPH/FPT	Centres hospitaliers Bel Air et Daumézon/ Mairie de Corcoué sur Logne	Création d'un dispositif d'écoute ad hoc : Comité Alerte Discrimination
	2	FPE	Ministères des affaires sociales	La ligne d'écoute et d'alerte
	3	FPE	Ministère des Armées	La cellule Thémis
	4	FPT	Ville de Dijon / CCAS / Dijon Métropole	Evolution de la cellule d'écoute-Amacod mise en place en 2017 à destinations des agents
Labellisation Diversité et Egalité Professionnelle	5	FPE	Ministère de la Culture	Démarche de double labellisation égalité professionnelle/diversité de l'AFNOR : enquêtes, cellules, formations, réseaux, communication, et politiques externes
	6	FPH/FPT	Centres hospitaliers Bel Air et Daumézon/ Mairie de Corcoué sur Logne	Promotion de l'égalité femme-homme, de la diversité et lutte contre toutes formes de discrimination à travers l'engagement dans la démarche de labellisation Egalité et Diversité
	7	FPE	Ministères des affaires sociales	Démarche de labellisation Egalité professionnelle et Diversité
	8	FPE	Ministère des Armées	Démarche de labellisation « Diversité » et « Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes »
	9	FPT	Ville de Dijon / CCAS / Dijon Métropole	Labellisation Diversité et Egalité professionnelle 2018-2022 : une certification maintenue en 2019
Handicap	10	FPE	Ministères des affaires sociales	Organisation du Duoday dans un contexte de crise sanitaire
	11	FPE	Ministères des affaires sociales	Participation au salon « Paris pour l'emploi », salon « Handi-accueillant »
	12	FPE	Ministère des Armées	La politique du handicap au ministère
	13	FPE	Ministère de l'Economie, des Finances et de la Relance	Diversifier le recrutement de personnes en situation de handicap
Apprentissage	14	FPE	Ministère des Armées	L'apprentissage au ministère
Egalité des chances	15	FPE	Ministère des Armées	Plan Egalité des chances (PEC)
	16	FPE	Ministère des Armées	Contrat « armées jeunesse »
	17	FPE	Ministère des Armées	Service Militaire Volontaire (SMV)
	18	FPE	Ministère de l'Economie, des Finances et de la Relance	Développement de partenariats pour promouvoir l'égalité des chances
	19	FPE	Ministère de la Transformation et de la Fonction publiques	Fondation Mozaïk
Formation	20	FPE	Ministères des affaires sociales	Les formations Diversité et lutte contre les discriminations et les stéréotypes
	21	FPE	Ministère des armées	La formation à l'égalité et à la diversité

1.2.1 La prévention des discriminations et dispositifs d'alerte

FICHE 1

Employeurs : Mairie de Corcoué sur Logne, Centre Hospitalier Bel Air et Centre Hospitalier Daumézon

Intitulé : Labels Egalité et Diversité : création d'un dispositif d'écoute *ad hoc*, Comité Alerte Discrimination

Descriptif

La mairie de Corcoué sur Logne, les hôpitaux Bel Air et Daumézon ont obtenu fin 2019 et début 2020 respectivement, les labels Egalité professionnelle et Diversité. Dans le cadre de cette démarche, a été pensé un dispositif d'écoute et de traitement des situations de discrimination, de harcèlement ou agissements sexistes de façon indépendante et partagée.

Un dispositif regroupant des représentants des 3 structures + un représentant extérieur d'une autre structure publique (Nantes Métropole) et coordonné par une Psychologue du travail extérieure aux 3 entités juridiques publiques.

Contexte et enjeux

Elaborer un dispositif cohérent et pérenne entre acteurs publics d'un même territoire au bénéfice de la promotion des valeurs du service public et de la vie au travail de l'ensemble des professionnels.

Nécessité d'élaborer un dispositif pragmatique et adapté à trois « petites » structures publiques (CH G Daumézon – 650 agents, CH Bel Air- 150 agents et Commune de Corcoué/Logne- 33 agents).

Rendre le dispositif efficient et transparent.

Garantir l'indépendance des membres et au-delà de leurs liens hiérarchiques avec les 2 hôpitaux et la commune : convention passée avec les membres en appui.

Objectif – Finalité

Missions principales :

- Recueillir les signalements et écouter les propos recueillis sans jugement ni interprétation,
- Diagnostiquer l'évènement comme un acte discriminant (ou pas),
- Informer le « plaignant » de la procédure et l'accompagner,
- Faire des propositions de prévention et d'amélioration,
- Être organe consultatif au sein de l'établissement,
- Travailler en toute indépendance.

Modalités d'élaboration – Etapes – Calendrier

- Proposition de la composition par les directions et le comité de pilotage,
- Constitution du Comité Alerte Discrimination après appel à candidature (interne et externe),
- Formation *ad hoc* de ses membres,
- Création des règles de fonctionnement du dispositif par les membres du CAD,
- Engagement individuel des membres sur la confidentialité des informations reçues et transmises,
- Règles prévenant tout conflit d'intérêt définies,
- Convention passée entre les membres du CAD et les directions garantissant leur indépendance et affirmant que le temps passé sur le dispositif est du temps de travail effectif.

FICHE 1

SUITE

Facteurs de réussite – Freins identifiés – Points de vigilance

Réussite :

Opérationnalité d'un programme d'action qui vit bien au-delà de l'obtention stricte de deux labels :

- Engagement et mobilisation des élus, des directions,
- Association et implication des partenaires sociaux,
- Temps dédié (inclus dans le temps de travail) pour les membres du CAD,
- Donner les moyens aux membres de « réussir » et penser un dispositif adapté à la configuration des structures publiques,
- Convention entre les directions et les membres, garantissant leur périmètre interventionnel en toute indépendance et sur leur temps de travail,
- Communication adaptée sur le dispositif,
- Lisibilité des modalités de saisine : un numéro de téléphone et un mail.

Freins :

Intégrer le dispositif CAD sans le substituer aux autres possibilités de « recours » internes ou externes :

- Recours hiérarchiques,
- Sollicitation des représentants du personnel,
- CHSCT,
- Tribunaux,
- Défenseur des droits,
- ...

Coûts estimés

- Coûts liés au temps dégagé pour les professionnels investis dans le dispositif,
- Coût du psychologue du travail intervenant,
- Temps de formations dédiées.

Bilan - Evaluation

- Dispositif légitime et légitimé de par sa structuration,
- Peu de sollicitation en 18 mois mais plusieurs situations traitées via les autres modalités institutionnelles – contribution à la libération de la parole,
- Dispositif opérationnel et pragmatique mêlant professionnels des trois structures et professionnels extérieurs : regards croisés.

Contacts

Philippe PARET, Directeur CH Daumézon et CH Bel Air : Philippe.paret@ch-gdaumezon.fr

Veronique GROLLEAU, Directrice générale des services, Mairie De Corcoué sur Logne : direction@mairiecorcoue.fr

FICHE 2

Employeurs : Ministères sociaux

Intitulé : La ligne d'écoute et d'alerte des Ministères des Affaires Sociales (MAS)

Descriptif

Il s'agit d'un processus volontaire d'adhésion constitué de deux labels distincts portés par l'AFNOR :

- Le label Diversité
- Le label Egalité Professionnelle

Cette double démarche participe de la volonté de mettre en cohérence la gestion de ses propres ressources humaines avec les missions qui sont dévolues aux MAS mais également de valoriser les politiques publiques qui contribuent à ces valeurs de la République.

Il s'agit d'une démarche d'amélioration continue scandée par des processus internes d'évaluation et externes d'audit par l'AFNOR (initial, mi-parcours, renouvellement) et disposant d'une gouvernance propre. Les labels sont délivrés pour 4 ans.

Contexte et enjeux

Un nouveau contexte réglementaire :

- La loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique ;
- Le protocole d'accord du 30 novembre 2018 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, qui prévoit notamment la mise en place un dispositif de signalement, de traitement et de suivi des violences sexuelles et sexistes auprès de chaque employeur public ;
- La circulaire de la fonction publique du 8 mars 2018 et l'instruction du 17 juillet 2018 des ministères sociaux relative à la lutte contre les violences sexistes et sexuelles.
- Le renforcement de la lutte contre le harcèlement et les violences sexistes et sexuelles étant une priorité gouvernementale, la mise à disposition d'une ligne d'écoute à destination des agents permet de répondre à ces exigences.

L'engagement des ministères sociaux :

Les ministères sociaux sont activement engagés dans la lutte contre les discriminations, ainsi que dans la lutte contre les violences sexistes et sexuelles et la promotion de la diversité et de l'égalité professionnelle. Titulaires du label Diversité depuis 2013 et du label Alliance depuis 2018, ils sont dotés de plans d'actions en faveur de la diversité et de l'égalité professionnelle.

En 2021, l'enjeu le plus important sera, du fait de la fusion des réseaux TRAVAIL et SOCIAL, la reconstitution du réseau des Référents, acteurs incontournables de la labellisation. La gouvernance devra par ailleurs être renouvelée.

Objectif – Finalité

Prise en charge des agents, écoute et orientation :

La mise en place de la Ligne permet de répondre au besoin identifié des agents de pouvoir bénéficier d'une écoute renforcée de leur situation et d'une orientation au besoin vers d'autres acteurs ressources (psychologues, médecine de prévention, etc.), avant ou concomitamment au traitement juridique de leur situation. Il faut noter que le dispositif LEA est mis en cohérence avec le marché « soutien psychologique », attribué à Qualisocial : la cellule d'écoute peut orienter les victimes vers les psychologues du travail ou Qualisocial.

Traitement des dossiers, selon différentes modalités :

La ligne assure un traitement par :

- Une information juridique : un entretien permet de faire le point sur une situation exposée et de fournir des informations juridiques présentées au vu des éléments énoncés.
- L'analyse est réalisée en vue de rendre compte à l'employeur pour qu'il puisse agir rapidement. La note d'analyse reprend les principaux éléments de fait validés par le signalant, le niveau des risques juridiques et les impacts sur la santé du signalant et les préconisations sur les orientations de l'enquête interne et les préconisations de réparation.
- Des échanges contradictoires, le cas échéant, avec les administrations employeurs.

FICHE 2**SUITE****Modalités d'élaboration – Etapes – Calendrier**

- 2019 : lancement d'un appel d'offre dans le cadre d'un MAPA, afin de renouveler le marché « cellule d'écoute », auparavant alloué à « Allodiscrim ».
- Au 1er juillet 2019 : changement de prestataire à l'issue de la procédure de marché public : le nouveau prestataire est « concept RSE ».
- A partir de juillet 2019 : campagne de communication active sur la nouvelle Ligne d'écoute et d'alerte : campagne d'e-mailing à l'ensemble des agents, campagne d'affichage, communication lors des événements ponctuels tels que la journée du 8 mars et la journée du 25 novembre.
- En parallèle, les dossiers pendants devant le précédent prestataire continuent à être traités.

Freins/facteurs de réussite

La communication sur le dispositif est un facteur de réussite important car cela permet de faire connaître la Ligne par les agents ou les acteurs qui peuvent être sollicités dans le traitement des cas de discrimination, de harcèlement ou de violences sexistes et sexuelles. En parallèle, il convient que les administrations employeurs répondent avec diligence lors de la phase d'échange contradictoire avec la Ligne, afin que les dossiers puissent être traités et que des réponses puissent être apportées aux agents plaignants.

L'un des freins identifiés est le manque de connaissance de la Ligne, la longueur des échanges qui peut parfois « décourager » les agents plaignants.

Une vigilance particulière est requise sur les délais de réponse des administrations et les suites qui sont données aux préconisations faites par la ligne.

Coûts consommés

Le cout varie en fonction du nombre de dossiers ; les dossiers simples sont facturés environ 500 euros et les dossiers approfondis (avec échanges contradictoires) sont facturés environ 1 500 euros.

Bilan-Evaluation

Les bilans annuels transmis par le prestataire font état d'une cinquantaine de saisines par an.

Contacts

Département Egalité professionnelle, diversité, inclusion à la DRH des MAS : marion.martin@sg.social.gouv.fr, david.bressot@sg.social.gouv.fr

FICHE 3

Employeur : **Ministère des Armées**

Intitulé : **La Cellule Thémis**

Descriptif

Au ministère des armées, la prévention des discriminations d'ordre sexuel et sexiste et leur traitement relève de la responsabilité de la hiérarchie du personnel concerné, mais également de la cellule Thémis.

La prévention et la lutte contre les discriminations constituent en effet une préoccupation constante du ministère : chaque année la ministre préside la réunion de l'Observatoire de la parité au cours duquel elle fixe les objectifs pour l'année à venir et se fait présenter les problématiques et les résultats du ministère dans ce domaine.

Objectifs – finalité

La cellule Thémis, créée en 2014 pour lutter contre toutes les formes de violences sexuelles et sexistes au ministère de la défense, veille à ce que les dossiers qui lui sont soumis fassent l'objet d'un traitement adapté et que les auteurs de faits reconnus soient sanctionnés disciplinairement, indépendamment d'éventuelles suites judiciaires.

Modalités

A cette fin, la cellule a mis en place une procédure de recueil des signalements conforme à la loi de transformation de la fonction publique, s'appuyant en particulier sur une adresse intranet et un numéro de téléphone dédiés.

Chacun des quatre rapporteurs de Thémis traite complètement le dossier avec l'aide de la hiérarchie et en assure par ailleurs le suivi dans le temps, en proposant aux victimes une aide pour leurs démarches dans différents domaines (administratif, juridique...).

La cellule Thémis assure également de nombreuses actions en matière de prévention, tant en matière d'information que de formation. En particulier lors des journées de formation de formateurs-relais, elle fait systématiquement intervenir une association de lutte contre l'homophobie.

Elle a créé enfin des documents d'information sur ces questions et mis en place un e-learning sur le réseau interne du ministère.

Tout particulièrement dans le cadre de la lutte contre la haine anti LGBT+, un vadémécum du changement de genre a été élaboré et publié en 2016 sur le site intranet du ministère des armées. Ce document aborde les dimensions juridiques, médicales et managériales de cette démarche et une plaquette sur le changement de genre, document simplifié à destination de l'ensemble des agents du ministère, a également été largement diffusée à compter de 2018.

Bilan évaluation

Depuis sa création, Thémis a traité 120 cas de discriminations d'ordre sexuel (dossiers ou conseils) et 27 en 2020 (dont 21 pour conseils).

Etapas – Calendrier

D'ici la fin du premier semestre 2021, la cellule Thémis étendra sa compétence à l'ensemble des discriminations telles qu'elles sont listées par le code pénal.

1.2 Les retours d'expériences des trois versants de la fonction publique

FICHE 4

Employeurs : Ville de Dijon / CCAS / Dijon Métropole

Intitulé : Evolution de la cellule d'écoute Amacod mise en place en 2017 à destinations des agents

Descriptif

En 2009, la Commission extramunicipale de lutte contre les Discriminations et l'Antenne Municipale et Associative de lutte Contre les Discriminations (AMACOD) ont été créés par la Ville de Dijon. Ces deux instances complémentaires accompagnent les politiques volontaristes initiées par la Ville de Dijon.

La commission extra-municipale de lutte contre les discriminations définit les grands axes des actions de la Ville, dans le champ de la lutte contre les discriminations, dans tous les domaines : accès aux services publics, emploi, éducation, loisirs, culture.

Cette commission est constituée d'élus, d'associations dijonnaises en lien avec la lutte contre la discrimination, de juristes et personnalités qualifiées.

L'AMACOD, qui est pilotée par la Ville et animée par la Ligue de l'Enseignement de Côte d'Or, est destinée à recevoir les personnes s'estimant victimes de discriminations. Elle mène également des actions de sensibilisation destinées au grand public et à des publics spécifiques.

Experte des questions de la lutte contre les discriminations, elle recueille les données issues des pratiques sociales, collectives, professionnelles, ayant un lien avec la réalité des discriminations pour émettre des propositions concrètes d'actions sur les discriminations dans les domaines de l'emploi, du logement, de l'éducation, de l'accès aux services publics, des loisirs et de la culture.

En 2017, dans le cadre de leur candidature à la double labellisation Diversité et Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes, la Ville de Dijon, le CCAS et Dijon métropole ont signé une charte de partenariat avec l'AMACOD, lui confiant la mission de cellule d'écoute pour leurs agents. Ce dispositif est subsidiaire et complémentaire aux autres modes d'alertes au sein des collectivités, notamment le recours aux représentants du personnel, aux encadrants, aux services RH ou de tout autre dispositif. Tout agent s'estimant victime de discrimination ou de violences sexuelles et sexistes peut choisir librement de saisir le dispositif qu'il souhaite.

En deux ans, de 2018 à 2020, le fonctionnement de la cellule d'écoute-AMACOD et le traitement des situations en lien avec la DRH a évolué de manière à recueillir des réclamations de toutes natures, anticipant en cela les obligations du décret du 13 mars 2020.

Contexte et enjeux

- Mise en œuvre du décret du 13 mars 2020 relatif au dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes en lien avec le dispositif de la cellule d'écoute-AMACOD ;
- Répondre à l'obligation du cahier des charges du label Diversité dans le cadre de la candidature à son renouvellement de la Ville, CCAS et Dijon métropole en 2022 ;
- Réduire les situations de risque de discrimination, d'actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes au sein de la collectivité.

Objectif – Finalité

- Finaliser la centralisation de toutes les remontées de discriminations pour pouvoir identifier toutes les sources et en effectuer un bilan exhaustif, dans le respect de la déontologie professionnelle des différentes filières de saisine (service social du personnel, psychologue du travail, accompagnants individuels en reclassement professionnel etc.)
- Disposer d'un cadre de référence pour l'ensemble des acteurs des collectivités.

Modalités d'élaboration – Etapes – Calendrier

- Mai 2021 : adaptation du RGPD aux différents modes de gestion des alertes en matière de discrimination, des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes: mise en place d'un « coffre-fort numérique » ;
- Juin 2021 : passages en Comité technique et en instances délibérantes Ville, CCAS et métropole.

FICHE 4

SUITE

Facteurs de réussite – Freins identifiés - Points de vigilance

- Un portage politique fort, avec deux nouvelles délégations pour la mandature 2020-2026 : une délégation au personnel, au dialogue social, à la fraternité, à la lutte contre les discriminations et à la laïcité et une délégation à la petite enfance, égalité femmes-hommes, lutte contre les violences faites aux femmes.
- Evolution du fonctionnement de la Commission extramunicipale de lutte contre les Discriminations avec de nouveaux élus, de nouvelles associations engagées, et la participation de la Direction des Ressources Humaines aux groupes de travail.
- Un dialogue social productif sur la question de la diversité.

Coûts estimés

La Ville de Dijon a confié la gestion de l'Antenne Municipale et Associative de lutte Contre les Discriminations (Amacod) et celle de la cellule d'écoute à la Ligue de l'Enseignement de Côte d'Or dans le cadre d'un partenariat global.

Bilan – Evaluation

Bilan statistique 2019 de la cellule d'écoute-AMACOD « Extrait du rapport annuel diversité-égalité 2020 Ville de Dijon, CCAS et Dijon métropole » :

- Nombre de réclamations liées aux discriminations : 7 ont été recensées en 2019 contre 18 en 2018.
- Modalités de saisine : 5 appels au N° dédié ; 1 via la DRH ; 1 via une organisation syndicale
- Statut : les signalants sont en majorité des agents titulaires de catégorie C
- Critère de discrimination évoqué par l'agent : en 2018, le premier critère de discrimination évoqué concernait l'origine, le deuxième était lié à la santé et au handicap. Ces 2 critères n'apparaissent plus en 2019. On note que les deux années 2018 et 2019 présentent un nombre significatif de situations que la cellule d'écoute n'a pas pu qualifier en termes de critère de discrimination.
- Modes de traitement des situations : le traitement effectif des alertes et l'instruction des dossiers sont assurés par la cellule d'écoute. Le premier rendez-vous après saisine permet de déterminer que la réclamation entre bien dans le champ d'application du dispositif, de transmettre toutes les informations inhérentes au dispositif et de recueillir l'accord de l'agent signalant. Avec son accord, la cellule d'écoute travaille en collaboration étroite avec la Direction des Ressources Humaines pour apporter les solutions à la situation. Dans le cas où les alertes sont hors du champ d'application du dispositif, la cellule d'écoute Amacod peut proposer une réorientation vers une structure, un service qui peut être le suivi par une association ou une autre structure, en binôme avec l'Amacod.
- En 2019, aucune situation ne présente un caractère discriminatoire au sens de la législation. Les réclamations révèlent des sentiments de mal-être au travail, pouvant entraîner un sentiment de discrimination ou d'injustice.

Contacts

Touria BENZARI, Chargée de la lutte contre les discriminations : tbenzari@ville-dijon.fr, 03 80 74 53 90

Marion BAGNARD, Responsable du service Egalité-Diversité / Lutte contre les Discriminations :

mbagnard@ligue21.org, 03 80 30 68 23 / 06 09 95 94 48

Caroline AMBRUN, Responsable Ethique-Déontologie-Discipline-Labels : cambrun@metropole-dijon.fr, 03 80 74 54 97

Evelyne de BENGUY-PUYVALLEE, Chargée de mission Diversité - Egalité professionnelle femmes hommes : edebenguy@metropole-dijon.fr, 03 80 48 87 53



1.2 Les retours d'expériences des trois versants de la fonction publique

1.2.2 Labellisation Diversité et Egalité Professionnelle

FICHE 5

Employeur : Ministère de la Culture

Intitulé : Démarche de double labellisation égalité professionnelle/diversité de l'AFNOR :
enquêtes, cellules, formations, réseaux, communication, et politiques externes**Descriptif**

En 2016, le ministère de la Culture s'est engagé dans cette démarche de double labellisation. Sa candidature a été déposée en mars 2017, l'audit a eu lieu en juin 2017 et les auditions devant les commissions de labellisation en octobre 2017. Le ministère de la Culture est le premier ministère à avoir obtenu une double labellisation, égalité professionnelle et diversité. En 2019, l'audit de mi-parcours des labels a confirmé la labellisation du Ministère et de ses services. En 2021, le Ministère déposera sa candidature pour renouveler son label.

Dès 2017, les établissements publics ont été encouragés à candidater de manière autonome à la double labellisation. Un réseau de responsables de la lutte contre les discriminations est constitué : dotées d'une lettre de mission, ces personnes sont chargées de l'animation de la politique d'égalité et de diversité au sein de leur établissement ; à partir de 2019, ces personnes prennent également en charge la prévention et la lutte contre les violences et les harcèlements sexuels et sexistes.

Au 1^{er} janvier 2021, 17 établissements publics dépendant du Ministère ont obtenu le label Diversité, et 12 d'entre eux se sont également dotés du label Égalité professionnelle. Comme le Ministère, 10 établissements ont confirmé leur labellisation par un audit de mi-parcours en 2020. Une dizaine de nouveaux établissements publics sont engagés en 2020-2021 dans la préparation de leur dossier de candidature aux deux labels, bien que la crise sanitaire ait bousculé le calendrier des candidatures et celui des audits intermédiaires.

Contexte et enjeux

Les grands objectifs des politiques d'égalité du ministère de la Culture sont définis au sein de la feuille de route Égalité. Les axes retenus pour faire progresser l'égalité entre les femmes et les hommes de manière décisive sur la période du quinquennat ont été annoncés lors du Comité ministériel Égalité du 7 février 2018 et validés en Comité interministériel Égalité présidé par le Premier ministre le 8 mars 2018. La feuille de route est réactualisée et présentée chaque année au Comité ministériel Égalité. La feuille de route Égalité 2020-2022 du ministère de la Culture a été présentée aux membres du Comité ministériel Égalité, présidé par la Ministre, qui s'est tenu le 14 janvier 2021 et qui l'a validée.

En 2021, le Ministère ainsi que les 10 établissements qui ont obtenu la labellisation en 2017 présenteront leurs candidatures au renouvellement du ou des labels de l'Afnor.

La mise en œuvre de la feuille de route Égalité, en interne et dans les relations avec les partenaires, constitue depuis 2020 l'un des objectifs annuels des directeurs et directrices des affaires culturelles et du président du CNC, ainsi que l'un des critères d'évaluation dans le cadre de leur entretien professionnel annuel.

Objectifs et finalités

La candidature aux labels de l'Afnor et le suivi des exigences des labels sont comprises comme un moyen et non un objectif en soi. Les labels permettent d'objectiver et de mettre en place des pratiques vertueuses en matière de lutte contre les discriminations, de promotion de l'inclusion et de diffusion d'une culture de l'égalité.

D'emblée, le ministère de la Culture a compris cette démarche de labellisation comme devant infuser, au-delà de ses pratiques internes, l'ensemble des politiques culturelles qu'il pilote. Les principes des labels sont également l'occasion de rationaliser les pratiques externes.

Modalités d'élaboration – Etapes – Calendrier**- Axe 1 : Connaissance des risques de discrimination et de l'égalité professionnelle**

Une enquête de perception des discriminations est réalisée bisannuellement. L'enquête 2021 a été diffusée dans des EP et a compris un nouveau volet portant sur les VHSS à destination des SCN et EP. 1 138 agents y ont répondu. La perception globale de la situation et des actions menées au Ministère s'améliore : 44 % des répondants estiment que le Ministère met en œuvre les moyens nécessaires pour éviter les discriminations (+7 points par rapport à 2018). On note aussi une meilleure connaissance du cadre juridique lié au principe de non-discrimination : 46 % des répondants déclarant le connaître (+ 7 points par rapport à 2018).

FICHE 5 SUITE

Le ministère de la Culture soutient des études thématiques et des *testings*. En 2020, une étude sur les trajectoires de carrière au sein du Ministère a été réalisée. Elle a révélé que 3/4 des hommes cadres rencontrés ont une trajectoire ascendante alors que plus de la moitié des femmes ont une trajectoire plafonnée. Ces dernières font face à de nombreux obstacles : les qualités implicites définissant le rôle de dirigeant (disponibilité intense, aptitude à la mobilité géographique, incarnation d'une autorité) sont toujours plus facilement attribuées à des hommes ; et parentalité et conjugalité pèsent plus négativement sur les carrières des femmes.

- Axe 2 : Égalité professionnelle

Mettre en œuvre et évaluer les nouvelles procédures dans le domaine des ressources humaines.

La démarche de candidature aux labels de l'Afnor a été l'occasion, pour le ministère de la Culture et pour ses directions et services, d'objectiver ses processus de recrutement et de mobilité dans leur ensemble, en généralisant l'usage de grilles de critères de sélection et en imposant la présence d'au moins deux personnes à chaque entretien.

Le Ministère est particulièrement vigilant à l'égard de la nomination de femmes aux postes de responsabilité, en administration centrale et déconcentrée, dans les services à compétence nationale, dans les établissements publics placés sous sa tutelle, y compris dans les établissements dont il partage la tutelle avec d'autres ministères, et dans l'ensemble des structures labellisées.

Les postes de direction des affaires culturelles sont de plus en plus féminisés. Au 1^{er} février 2021, ces postes sont occupés à 41 % par des femmes, se rapprochant ainsi de la parité.

D'ambitieux objectifs chiffrés ont été fixés à l'échéance de 2022 aux postes de direction exécutive des établissements publics placés sous tutelle du Ministère : d'ici là, à la faveur des fins de mandats, la moitié de ces postes (soit 39 EP sur 78) seront occupés par des femmes. Au 31 décembre 2020, les femmes occupent 43 % des postes de direction exécutive les plus élevés (hors situations d'intérim). Toutefois, la situation reste parfaite dans les institutions culturelles du champ de la création, où les femmes occupent 38 % des postes de direction.

Le Ministère œuvre à la diversification de ses viviers de recrutements, grâce à des partenariats avec MozaïkRH et Tremplin.

Pour accompagner la parentalité des agentes et des agents, des facilités d'aménagements d'horaires et des autorisations d'absence sont accordées pour la rentrée scolaire, le soin et la garde des enfants et les examens médicaux. Les agentes et agents du Ministère en recherche de places de crèches sont orientés vers les Sections régionales interministérielles d'action sociale (SRIAS), qui bénéficieront de 550 places de crèches sur l'ensemble du territoire national en 2021. Le ministère de la Culture a engagé une étude sur la possibilité de déployer son offre de prestation en matière de garde d'enfant et notamment la possibilité de réserver des berceaux propres au Ministère.

Résorption des inégalités salariales

En 2020, le service des ressources humaines a adapté aux métiers et statuts de la Culture les indicateurs des disparités salariales mis au point en 2019 par la DGAFP afin d'identifier les causes des inégalités. L'écart moyen de rémunération entre agentes et agents de la Culture a ainsi pu être calculé à 271 € (soit 8,5 % du salaire moyen masculin) ; cet écart est principalement dû à un effet « démographique ». Face au constat de telles inégalités entre les agentes et les agents titulaires et contractuels, le Ministère a dégagé une enveloppe de 500 000 € (100 000 € par an) sur la période 2018-2022 en vue de commencer à résorber ces disparités.

Dans un premier temps, 200 000 € ont été consacrés à l'attribution, en octobre 2020, d'une indemnité exceptionnelle de revalorisation décernée aux agentes et agents à temps partiel. En 2021, le montant disponible s'élève donc à 200 000 € et 100 000 € supplémentaires seront débloqués en 2023. L'utilisation de la seconde partie du montant est encore à l'étude, selon la piste de l'attribution d'enveloppes, par les chefs et cheffes de service, à des agentes dont la situation salariale révèle des inégalités.

Formations

Aux formations sur l'égalité déjà proposées par le Ministère s'est ajouté en 2019 un plan de formation spécifique à la lutte et à la prévention contre les violences et harcèlements sexuels et sexistes (VHSS), opéré par Egaé, après que le ministère de la Culture s'est rattaché à un marché interministériel de formation piloté par les ministères sociaux. Ce plan de formation VHSS s'étend aux populations des écoles de la culture n'étant pas intégrées dans le marché, du fait de leur statut d'Établissement Public de Coopération Culturelle (EPCC) ou d'association, par un système de remboursement de formations allant jusqu'à 3000 euros par an et par école.



FICHE 5 SUITE

Depuis 2021, une formation sur la valorisation de la carrière des femmes est proposée aux femmes du Ministère de tous postes et toutes catégories. Cette formation propose un accompagnement de carrière personnalisé et facilite l'insertion dans un réseau.

Cellule d'écoute

Dès janvier 2017, le Ministère s'est doté d'une double cellule externe d'écoute et d'aide juridique et psychologique. AlloDiscrim traite des cas de discrimination depuis l'origine et AlloSexism, depuis 2018, des cas de violences et de harcèlements sexuels et sexistes. La double cellule est, depuis son ouverture, opérationnelle et gratuite pour l'ensemble des 29 000 membres du personnel du Ministère et de ses services rattachés, et son accès a été étendu en 2018 aux 36 000 étudiantes et étudiants de l'enseignement supérieur Culture. De début 2017 à fin 2020, AlloDiscrim a traité 341 cas et le rythme des saisines demeure constant.

Constitution de réseaux

Le réseau des responsables de la prévention des discriminations (RPD), présent dans chaque service et établissement public national du ministère de la Culture, compte aujourd'hui plus de 150 membres. Il est réuni régulièrement pour partager les bonnes pratiques entre structures et présenter les nouveaux chantiers et dispositifs.

Le réseau Cultur'Elles réunit des femmes au sein des services et établissements, et constitue un espace de rencontres, d'échange, d'entraide afin de valoriser le parcours des femmes et réfléchir à une meilleure prise en compte de l'égalité au quotidien. Le réseau compte près de 200 membres. Cultur'elles a été en 2020 l'un des membres fondateurs du réseau de réseaux féminins des secteurs public et privé 2GAP (Gender and Governance Actions Platform).

- Axe 3 : Faire connaître notre engagement

Une communication externe régulière est opérée sur les labellisations nouvelles et renouvelées. Des articles en lien avec l'actualité sont également publiés sur le mini-site Égalité du ministère de la Culture.

Communication interne

Les personnels du Ministère sont conviés périodiquement à des événements de découverte et d'échanges dans le cadre des « Midis de la Culture ». Par exemple, fin 2020, le premier Midi de la Culture en ligne a permis une rencontre virtuelle avec la journaliste autrice et productrice Laure Adler, sur le thème des discriminations liées à l'âge.

Grâce à l'appui du Fonds en faveur de l'égalité professionnelle de la DGAFP, le Ministère a présenté au début de l'année 2020 une série de podcasts intitulée « Mots d'Elles », dans lequel des agentes du Ministère et de ses établissements racontent leur parcours et leur carrière. Les femmes ont été sélectionnées par le réseau Cultur'Elles et par l'ensemble des personnels pour avoir joué un rôle de modèle dans leurs métiers respectifs. Avec plus de 6000 écoutes, ce projet a révélé un réel engouement des auditeurs et auditrices du Ministère.

Des documents de sensibilisation (guides, brochures...) sont également produits et diffusés pour sensibiliser les personnels à certains aspects spécifiques de la discrimination et pour leur donner les outils nécessaires à leur prévention et leur prise en charge. Deux guides élaborés en 2018 s'adressent ainsi aux personnels encadrants : *Accueillons sans étiquette* et *Recrutons sans étiquette*. La mission Diversité-Egalité a par ailleurs diffusé en 2020 deux guides de bonnes pratiques : *Accompagner le changement de genre au ministère de la Culture* et *Lutter et agir contre le racisme et l'antisémitisme au ministère de la Culture*.

En 2021, des « fiches réflexes » donnant des conseils pratiques (signalements, enquêtes internes...) en cas de situation de violences sexuelles ont été produites et diffusées par le SRH. Des fiches spécifiques aux écoles sont en cours d'élaboration, en collaboration avec les administrations et les étudiants et étudiantes.

- Axe 4 : Intégrer la diversité, l'égalité professionnelle et la prévention des discriminations dans l'ensemble de nos politiques publiques

Le ministère de la Culture œuvre, par des politiques volontaristes, à l'intégration des enjeux d'égalité et de diversité dans les politiques culturelles. Il soutient de nombreuses associations qui prennent des initiatives pour promouvoir la place des femmes dans leurs filières, éveiller les consciences, faciliter les carrières en dépit des obstacles discriminatoires et lutter contre les stéréotypes dans les contenus. Il travaille également avec ses opérateurs à la poursuite de l'ensemble de ces objectifs. Les exemples d'actions significatives citées ci-dessous illustrent la transversalité de l'action de la mission diversité-égalité dans les différents champs culturels.

FICHE 5 SUITE

Prévention et lutte contre les VHSS

À l'occasion du 8 mars 2020, le ministre de la Culture a annoncé le lancement d'un plan d'action égalité dans le secteur de la musique riche de plusieurs volets. En septembre 2020, le Ministère a marqué son engagement en procédant à un signalement auprès du procureur de la République au titre de l'article 40 du code de procédure pénale à la suite des faits dénoncés par une chanteuse lyrique à l'encontre de son partenaire de scène. Un travail d'alerte, de prévention et d'accompagnement des structures de formation, de production et de diffusion du secteur de la musique a été organisé dans le cadre du Comité stratégique Égalité du Centre national de la musique (CNM). En particulier, un groupe de travail sur le sujet des violences sexuelles et sexistes au sein du Comité a élaboré, avec l'aide de l'ensemble des structures publiques et privées représentatives du secteur, un protocole à destination des entreprises de toutes tailles et de tous statuts, rappelant les obligations légales en matière de lutte contre les VHSS. La signature de ce protocole par les entreprises conditionne l'accès aux aides du CNM.

À partir de 2021 est mise en place la conditionnalité des aides versées par le CNC au respect, par les employeurs du cinéma, de l'audiovisuel, du jeu vidéo et de la création numérique, de leurs obligations légales en matière de prévention des violences et du harcèlement sexuel et sexiste. Pour assister les entreprises dans cette démarche, le CNC organise des formations à la lutte et à la prévention contre les violences sexuelles et contre l'emprise, dont le suivi par les employeurs est obligatoire pour recevoir les aides.

Le ministère de la Culture a financé en 2020 la création d'une cellule d'écoute et d'alerte, en partenariat avec la FESAC et opérée par Audiens, proposant un soutien psychologique et une orientation juridique, compétente pour traiter des violences et harcèlements sexuels et sexistes, à destination des salariés permanents et intermittents des secteurs du spectacle vivant, de la musique, de l'audiovisuel et du cinéma.

En janvier 2021, la ministre de la Culture a annoncé l'extension des plans de lutte contre les violences sexistes et sexuelles mis en œuvre dans les secteurs du cinéma et de la musique à 3 nouveaux secteurs : le spectacle vivant, les arts visuels et le livre.

Amélioration de la part et de la place des femmes dans les équipes et les contenus culturels

Dans les équipes

Le CNC applique depuis le 1er janvier 2019 un bonus de 15 % au soutien financier mobilisé pour les films dont les principaux postes artistiques et techniques respectent la parité. 22 % des films agréés ont bénéficié de ce bonus en 2019, et 34 % en 2020. Le CNC prévoit de faire, à la fin 2021, avec l'aide de ses partenaires, l'étude de faisabilité de l'extension de ce critère d'éga-conditionnalité aux productions audiovisuelles ainsi que dans le cadre du fonds d'aide au jeu vidéo.

En 2021, le ministère de la Culture s'inspire de différentes initiatives pour élaborer un répertoire en ligne de professionnelles de la culture françaises ou exerçant en France, afin de valoriser leur parcours et de faciliter leur visibilité. Le premier volet de ce répertoire ministériel se concentrera sur les femmes photographes, sous l'impulsion du CNPAV et avec l'aide des structures et réseaux sous tutelle ou partenaires du ministère de la Culture qui sont reconnus dans le champ des arts visuels (réseau des FRAC, Jeu de Paume, CNAP, etc.). Le projet est accompagné par l'Atelier numérique du Ministère dans le cadre des chantiers de transformation numérique et de financement des services numériques innovants. En parallèle, l'extension du projet à d'autres secteurs de la culture est également à l'étude.

Dans les contenus culturels

Un groupe de travail réunissant les musées nationaux et territoriaux volontaires, la direction générale des patrimoines et de l'architecture et la mission Diversité-Égalité étudie à partir de 2021 l'intégration de l'égalité – femmes de l'art et dans l'art, visibilité et déconstruction des stéréotypes – dans les collections permanentes, dans les politiques d'acquisition, dans les expositions temporaires et dans les dispositifs de médiation.

Facteurs de réussite – Freins identifiés – Points de vigilance

L'un des principaux facteurs de réussite est le portage au plus haut niveau. De plus, la nature transversale des thématiques d'égalité et de diversité favorise la mobilisation de l'ensemble des services, qui sont conscients de la cohérence d'une démarche qui structure et met en lumière les efforts internes et externes en matière de non-discrimination et d'égalité femmes-hommes.

FICHE 5**SUITE**

Lors de l'audit de mi-parcours, l'AFNOR a préconisé une certaine vigilance quant à l'efficacité de la diffusion des processus au sein de certaines équipes territoriales.

La crise sanitaire, en bousculant le calendrier, a également contribué à ralentir les démarches de candidature aux labels des établissements publics.

Coûts estimés

La Mission Diversité-Égalité dispose d'un budget annuel de 300 000 euros (qui permet de payer les prestations externes, les dépenses liées aux actions et événements de communication, les sessions de formation sur ces thèmes, et le soutien à des initiatives innovantes et d'envergure nationale).

Bilan - Evaluation

Le bilan des actions et chantiers est réalisé chaque année dans la Feuille de route Égalité. Le bilan chiffré de l'impact des politiques égalité-diversité du Ministère est réalisé annuellement dans le rapport social unique pour l'interne, et publié dans l'*Observatoire de l'égalité entre femmes et hommes dans la culture et la communication*, pour l'interne et l'externe.

Contact

Agnès SAAL, haute fonctionnaire à l'égalité et la diversité : agnes.saal@culture.gouv.fr

FICHE 6

Employeurs : Mairie de Corcoué sur Logne

Intitulé : Promotion de l'égalité femme-homme, de la diversité et lutte contre toutes formes de discrimination à travers l'engagement dans la démarche de labellisation Egalité et Diversité

Descriptif

La mairie de Corcoué sur Logne, les hôpitaux Bel air et Daumézou ont obtenu fin 2019 début 2020 respectivement les labels « égalité et diversité ». Avec cette démarche, ces 3 structures entendent renforcer la culture de l'égalité femme-homme au cœur des politiques RH et du management sur leur territoire et au sein de leurs établissements. Lutter contre toutes formes de discrimination dans le milieu du travail est également un objectif prioritaire tant auprès des agents que des usagers.

Contexte et enjeux

- Elaborer un dispositif cohérent et pérenne entre acteurs publics d'un même territoire au bénéfice de la promotion des valeurs du service public et de la vie au travail de l'ensemble des professionnels,
- Intérêt à faire du lien entre des cultures professionnelles différentes,
- Rassembler 3 établissements aux missions et spécialités différentes,
- Animation et coordination du dispositif entre acteurs publics pour le rendre cohérent et pérenne.

Objectif – Finalité

- Contribuer à l'amélioration de la qualité de vie au travail et à la prévention des Risques Psycho-sociaux en s'inscrivant dans une démarche de développement durable,
- Affirmer les valeurs du service public,
- Structurer les processus RH pour garantir l'égalité et l'équité de traitement et promouvoir la diversité dans les recrutements et le déroulement de carrière des agents,
- Mettre en place des actions phares pour sensibiliser TOUS les professionnels,
- Consolider et diffuser une culture de sensibilisation dans les équipes,
- Réunir les 3 structures publiques afin de mettre en place une politique commune et des actions partagées,
- Définir un plan d'action pluri annuel structuré et donner force à la cohérence du projet,
- Continuer à former et sensibiliser les agents.

Modalités d'élaboration – Etapes – Calendrier

- 2018 : lancement d'une démarche commune et territoriale des Centres Hospitaliers GD et Bel Air, et la mairie de Corcoué / Logne
 - Sept 2018 à mai 2019 : campagne de communication et sensibilisation auprès des professionnels
 - Mai 2019 : mise en place de la Cellule Alerte Discrimination (Cellule d'écoute commune)
 - Juin 2019 : audit AFNOR sur site
 - Novembre 2019 : obtention du Label Diversité
 - Février 2020 : obtention du Label Egalité
- Prévision audit de suivi en 2021 pour assurer la continuité de la démarche.

Facteurs de réussite – Freins identifiés – Points de vigilance

Réussite : opérationnalité d'un programme d'action qui vit bien au-delà de l'obtention stricte de deux labels

- Engagement et mobilisation des élus, des directions et de l'équipe de référents,
- Association et implication des partenaires sociaux,
- Impliquer l'encadrement et le corps médical à l'hôpital,
- Structuration de plans d'action partagés et pragmatiques,

FICHE 6

SUITE

- Savoir se renouveler : exemple - Mise en place d'un projet d'une micro-série en 4 épisodes avec une journaliste en résidence – finalisation été 2021.
- Création d'un dispositif d'écoute partagé et 100 % indépendant entre les 3 structures publiques et ouvert (un membre représentant Nantes métropole, laquelle est engagée dans la démarche diversité) : Comité Alerte Discrimination
- Etre préparé à avoir des situations / des ressentis de discrimination qui émergent.
- Opportunité de démultiplier la démarche au niveau d'un Groupement Hospitalier de Territoire (Hôpital) ou d'une Intercommunalité (Commune).
- Intérêt majoré ++++ eu égard au contexte de crise sanitaire Covid 19/ valeurs du service public hospitalier et territorial / solidarité des professionnels et agilité de la Gouvernance.

Freins :

- Devoir gérer certaines injonctions paradoxales comme par exemple conduire un plan de retour à l'équilibre (dont des suppressions de poste), tout en affirmant des valeurs à travers la démarche Diversité et Egalité.
- Dégager un budget adapté et dont les retours sur investissement s'envisagent sur la durée = démarche de développement durable. Comment convaincre et valoriser également les coûts de la « non qualité ».
- Se renouveler et ne pas s'essouffler dans le temps.

Coûts estimés

- Coûts liés aux labels sous l'égide d'Afnor Certification,
- Coûts des formations/ sensibilisations réalisées sur les trois structures,
- Coûts liés au temps dégagés par les professionnels investis dans la démarche.

Bilan - Evaluation

- Labels obtenus par les trois structures publiques en cohérence d'un projet partagé,
- De nombreux sujets liés à ces thématiques ne sont plus tabous,
- Des actions concrètes sont mises en place,
- Démarche qualité structurée et aidante en terme de méthodologie à travers les deux labels.

Contacts

Philippe PARET, directeur CH Daumézon et CH Bel Air : Philippe.paret@ch-gdaumezon.fr

Veronique GROLLEAU, Directrice générale des services, Mairie De Corcoué sur Logne : direction@mairiecorcoue.fr

FICHE 7

Employeurs : Ministères des affaires sociales

Intitulé : Démarche de labellisation Egalite professionnelle et Diversité

Descriptif

Il s'agit d'un processus volontaire d'adhésion constitué de deux labels distincts portés par l'AFNOR :

- Le label Diversité ;
- Le label Egalité professionnelle.

Cette double démarche participe de la volonté de mettre en cohérence la gestion de ses propres ressources humaines avec les missions qui sont dévolues aux MAS mais également de valoriser les politiques publiques qui contribuent à ces valeurs de la République.

Il s'agit d'une démarche d'amélioration continue scandée par des processus internes d'évaluation et externes d'audit par l'AFNOR (initial, mi-parcours, renouvellement) et disposant d'une gouvernance propre. Les labels sont délivrés pour 4 ans.

Contexte et enjeux

Les ministères sociaux promeuvent un spectre très large de politiques publiques qui toutes contribuent à la cohésion sociale et ont vocation à porter les valeurs de diversité, d'égalité et de non-discrimination dans la société française. Ainsi, et à titre d'exemple, ils œuvrent pour l'insertion des personnes en situation de handicap ou des personnes éloignées de l'emploi dans le monde du travail, et pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes dans vie professionnelle ou sociale. C'est donc naturellement qu'ils se sont engagés dès 2012 dans la démarche de labellisation Diversité et à compter de 2017 dans celle liée à l'Egalité professionnelle. En 2018, ils ont obtenu le label ALLIANCE.

La complexité de l'organisation des ministères sociaux autant que son évolution continue depuis 2012 a conduit le MAS à proposer une évolution pragmatique du périmètre des services labélisés. Aujourd'hui, les administrations centrales et déconcentrées régionales des MAS sont couvertes par la labellisation ALLIANCE.

La labellisation est un engagement dans une démarche d'amélioration continue des processus concourant à l'égalité professionnelle, la diversité et garant d'une absence de discrimination. L'enjeu pour les MAS est, au terme de chaque transformation majeure de son organisation, de conserver les acquis afin de poursuivre la démarche engagée.

En 2020, les MAS ont réalisé avec succès leur audit de mi-parcours dans un contexte d'engagement majeur des services, aussi bien centraux que déconcentrés, à la fois sur la gestion de la crise covid et la préparation de l'OTE.

En 2021, l'enjeu le plus important sera, du fait de la fusion des réseaux TRAVAIL et SOCIAL, la reconstitution du réseau des Référents, acteurs incontournables de la labellisation. La gouvernance devra par ailleurs être renouvelée.

Calendrier

- Audit de mi-parcours : décembre 2020 / Février 2021
- Audit de renouvellement : Juin 2022

Freins/facteurs de réussite

Facteurs de réussite :

- Existence d'une équipe projet en soutien des acteurs RH en particulier,
- Engagement au plus haut niveau / articulation avec le Haut fonctionnaire à l'égalité.

Freins : réorganisation territoriale, manque d'implication de la hiérarchie.

Coûts consommés

Adhésion au label : 18 000 euros.

Accompagnement (2021) : 40 000 euros.

**FICHE 7****SUITE****Bilan-Evaluation**

L'audit de mi-parcours réalisé en 2020 contribue pleinement à l'évaluation interne du processus.

Contacts

Département Egalité professionnelle, diversité, inclusion à la DRH des MAS : emmanuelle.burgei@sg.social.gouv.fr ; benoit.germain@sg.social.gouv.fr

FICHE 8

Employeur : Ministère des Armées

Intitulé : Démarche de labellisation « Diversité » et « Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes »

Descriptif

Le ministère des armées s'est engagé dans une démarche exigeante et progressive permettant d'obtenir l'alliance de deux labels : « Egalité professionnelle » et « Diversité ».

Contexte et enjeux

L'égalité et la diversité constituent des valeurs fondatrices du ministère des armées (MINARM) qui conduit depuis plusieurs décennies une politique volontariste en faveur de l'intégration, de la promotion sociale et de l'égalité des chances.

Parallèlement, que ce soit dans le cadre de politiques interministérielles ou de dispositifs internes, le ministère des armées se veut exemplaire dans la lutte contre toute forme de discrimination.

Très désireux de pouvoir offrir à des milliers de jeunes un « escalier social » permettant à chacune et chacun de ne pas être jugé sur ses origines, ses différences ou ses convictions, mais bien sur son mérite, ses compétences et son envie de progresser, le ministère doit continuer d'ouvrir largement ses portes à des profils issus de tous les horizons. Il s'agit d'un enjeu de société, mais également d'une nécessité opérationnelle.

Fort de ses dispositifs en matière d'égalité professionnelle et de mixité, organisés pour être sans cesse enrichis, le MINARM a déjà obtenu le label AFNOR « Egalité » en janvier 2020 sur un périmètre pilote représentant 53 000 agents.

L'obtention de ce label constitue la première étape d'une démarche progressive et plus globale qui a conduit le ministère des armées à déposer, en décembre 2020, sa candidature à la double labellisation : « Diversité » et « Egalité professionnelle » en vue de l'obtention du label « Alliance ».

Objectif – Finalité

Cette démarche de labellisation Alliance constitue pour le ministère des armées un levier de notoriété et d'attractivité qui lui permettra de mieux valoriser ses atouts et son engagement en faveur de la diversité et de l'égalité professionnelle, mais aussi de prouver que ces valeurs sont traduites dans des processus lisibles et traçables.

Modalités d'élaboration – Etapes – Calendrier

La démarche de labellisation du ministère des armées, initialement prévue en trois étapes, est désormais conduite en deux étapes, au terme d'une réflexion sur la cohérence et la maturité des actions et des processus du ministère :

1. Obtention du label Egalité sur un périmètre pilote en janvier 2020 ;
2. Dépôt du dossier de candidature Alliance aux deux labels « Egalité » et « Diversité » en décembre 2020, avec intervention de l'audit d'évaluation en octobre 2021.

Facteurs de réussite – Freins identifiés – Points de vigilance

Facteurs de réussite :

la démarche s'appuie sur des dispositifs et plans d'actions déjà existants : la cellule Thémis, déjà en charge des cas de harcèlements, discriminations, violences sexuelles et sexistes, qui traitera bientôt toute forme de discriminations ; des plans d'action en faveur de l'égalité professionnelle pour les personnels civils, et de la mixité pour les personnels militaires, mais également en faveur des familles, de la jeunesse et de l'insertion de personnes en situation de handicap ; une offre de formation, à destination de l'ensemble des agents, déclinée dans un plan de formation Egalité et Diversité.

Le pilotage de la démarche par une équipe projet et l'accompagnement par un consultant expérimenté, connaissant les exigences de la démarche de labellisation et la culture des armées, constituent également des facteurs clés de réussite.

FICHE 8**SUITE***Points de vigilance :*

Une large communication sur l'extension des compétences de la cellule Thémis à toute forme de discrimination constitue un point de vigilance.

Bilan – Evaluation

Le 16 janvier 2020, le ministère des armées a obtenu le Label Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, délivré par l'AFNOR.

FICHE 9

Employeurs : Ville de Dijon / CCAS / Dijon Métropole

Intitulé : Labellisation Diversité et Egalité professionnelle 2018-2022 : une certification maintenue en 2019

Descriptif

En 2018, la Ville de Dijon, son CCAS et Dijon métropole ont obtenu l'Alliance des Labels Diversité et Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Cette double certification, obtenue pour la première fois en France par des collectivités, a été confortée à l'issue de l'évaluation à mi-parcours réalisée par l'Afnor certification en novembre 2019.

En 2018, la double labellisation a permis de donner une cohérence globale aux multiples actions menées depuis 2009 pour la promotion de la diversité et en faveur de l'égalité professionnelle.

Une « Politique diversité et égalité professionnelle femmes-hommes Ville de Dijon, CCAS et Dijon métropole » formalisée a été déployée de façon structurée au moyen d'un plan d'actions 2018-2021 organisée en 10 chantiers autour de 2 axes, la politique RH et les politiques territoriales :

- Formaliser la politique diversité et égalité professionnelle femmes-hommes,
- Organiser la politique diversité et égalité professionnelle femmes-hommes, et mettre en place la cellule d'écoute,
- Poursuivre le dialogue social autour des thématiques diversité et égalité professionnelle femmes-hommes,
- Améliorer le tableau de bord et la traçabilité relatifs aux thématiques diversité et égalité professionnelle femmes-hommes,
- Poursuivre le rôle d'entraînement des acteurs économiques du bassin d'emploi en matière de non-discrimination et d'égalité professionnelle femmes-hommes,
- Communiquer, sensibiliser et former,
- Faire évoluer le processus de recrutement,
- Faire évoluer le processus de gestion des carrières,
- Formaliser des engagements dans le secteur de la commande publique,
- Engager des actions spécifiques à la politique diversité et égalité femmes-hommes.

Réalisations prioritaires en interne :

- Un process global de recrutement formalisé et déployé systématiquement,
- Un process de gestion statutaire permettant d'améliorer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes,
- Création d'une cellule diversité et égalité au sein de la DRH,
- Création d'une cellule d'écoute pour les agents des 3 entités ville/CCAS/Dijon métropole, les anciens agents et les candidats au recrutement,
- Déploiement d'un vaste plan de sensibilisation pour toute la collectivité (élus, managers, DRH, organisations syndicales, ambassadeurs, agents).

Réalisations prioritaires en externe :

- Les Rencontres Territoriales Diversité et Egalité professionnelle, manifestation annuelle réunissant les acteurs du territoire (communes, intuitions partenaires, fournisseurs associations, citoyens) pour partager les valeurs portées par la collectivité,
- Une sensibilisation accrue des acteurs de la commande publique et la signature d'engagements de la part des fournisseurs,
- Une communication externe exemplaire en termes de diversité et de lutte contre les stéréotypes.

En 2019, la déclinaison du plan d'actions se poursuit et s'enrichit de nombreuses réalisations non programmées, en lien avec la réalité des services. A titre d'exemple, modélisation de la cellule d'écoute dijonnaise dans une commune de la métropole. Le recueil de toutes ces actions figure dans le rapport annuel « Diversité et égalité professionnelle femmes-hommes » 2020, 1^{er} rapport unique anticipant l'obligation légale du rapport social unique.

FICHE 9

SUITE

Contexte et enjeux en 2019

- Maintenir un engagement fort de tous les acteurs de la collectivité et du territoire
- Poursuivre le rôle d'entraînement de la Ville centre

Objectif – Finalité

Préparer le renouvellement de la double labellisation en 2022 : consolidation de la politique RH en matière d'égalité – diversité établie en priorité en 2018, et inclure l'égalité et la diversité dans les politiques publiques municipales et métropolitaines de la mandature 2020-2026.

Modalités d'élaboration – Etapes – Calendrier

Réalisation de la démarche de labellisation :

En 2017 :

- Un comité de pilotage a été créé, qui valide, ajuste les grandes orientations de la politique diversité et du plan d'actions. Il procède également au bilan des actions menées. Ce comité est composé d'élus des trois collectivités, de responsables RH et Communication, de représentants du personnel et des membres de la cellule diversité
- Une démarche participative et accompagnée par un consultant pour les 3 collectivités :
 - Réalisation d'un état des lieux/diagnostic diversité-égalité/analyse de risques (analyse documentaire et entretiens collectifs et individuels de 120 personnes : élus, managers, organisations syndicales, agents)
 - Élaboration du plan d'actions avec les services
 - Préparation à l'audit avec la DRH
 - Animation des comités de pilotage
 - Rédaction d'un document « rapport du diagnostic »

Labellisation Diversité le 31 mars 2018 et Egalité le 1^{er} juin 2018.

En 2019 : la démarche d'audit a été pilotée en interne par la DRH avec la participation active des élus / Organisations syndicales / directions / services / agents : réalisation d'un état des lieux / diagnostic / analyse des risques, organisation et préparation à l'audit, réalisation des bilans par les services pour l'audit de suivi.

Facteurs de réussite – Freins identifiés – Points de vigilance

- Le maintien de l'engagement fort des élus constitue un véritable levier tant au niveau des agents qu'auprès des communes de la métropole ou des habitants
- L'engagement de la direction avec de nombreux événements internes ou externes (les Rencontres Territoriales de la diversité et de l'égalité, les 10 ans de l'AMACOD) dans lesquelles le maire-président ou la 1^{ère} adjointe interviennent et portent les valeurs de la « ville et la métropole en faveur de la Divers-cité »
- Une compétence acquise de l'équipe diversité, sur les thèmes égalité et diversité
- L'acculturation de l'ensemble des collectivités en cours au travers du plan de formation ambitieux qui a débuté en 2019
- Un dialogue constructif avec les représentants du personnel

Coûts estimés

Audit de suivi Afnor : 10 920 €.

Bilan – Evaluation

Extrait du rapport d'audit de suivi Afnor-22 novembre 2019 : « La politique diversité et égalité professionnelle est déployée activement auprès de toutes les parties prenantes (agents, habitants, fournisseurs, partenaires, entreprises locales, communes de la métropole...) avec la volonté d'actions et de résultats pérennes.

FICHE 9

SUITE

Les 10 chantiers identifiés en 2017 ont bien avancé et les résultats mesurés et communiqués au travers des bilans diversité et rapport annuel égalité montrent une évolution des pratiques et une remise en cause des fonctionnements le cas échéant.

Au travers des actions menées auprès des fournisseurs, partenaires, associations locales, entreprises ou encore des communes de la métropole... Les 3 collectivités, au-delà de l'essaimage, se posent en courroie de transmission d'une dynamique forte et entraînant.

Bilan du plan d'actions 2018-2021 : une réalisation à 64 % sur les deux premières années, 2018 et 2019.

Les actions concernent :

- La politique RH : formation, recrutement, dialogue social, gestion des carrières, communication interne, handicap, santé/bien-être au travail, cellule d'écoute (traitement des situations potentielles de discriminations)
- Les politiques territoriales : commande publique, démocratie participative, politiques sociale, associative, petite enfance, enfance-éducation, jeunesse et emploi, culturelle, sportive, transports, habitat, politique de la ville et communication externe

Contacts

Caroline AMBRUN, Responsable Ethique-Déontologie-Discipline-Labels, Ville de Dijon-CCAS-Dijon métropole : cambrun@metropole-dijon.fr, 03 80 74 54 97

Evelyne de Bengy-Puyvallée, Chargée de mission Diversité - Egalité professionnelle femmes hommes, Ville de Dijon-CCAS-Dijon métropole : edebengy@metropole-dijon.fr, 03 80 48 87 53

1.2 Les retours d'expériences des trois versants de la fonction publique

1.2.3 La politique du handicap

FICHE 10

Employeurs : **Ministères des affaires sociales**

Intitulé : **Organisation du Duoday dans un contexte de crise sanitaire**

Descriptif

Compte tenu de son report au 19 novembre 2020 en raison de la crise sanitaire, les ministères sociaux ont souhaité s'engager dans cette 3^{ème} édition du Duoday de façon innovante en la dématérialisant afin de la rendre accessible au plus grand nombre.

Le DuoDay est le nom de la journée consacrée au handicap. Cet événement national vise à optimiser l'inclusion des personnes en situation de handicap dans le monde du travail. Il s'inscrit dans le cadre de la Semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées qui s'est déroulé du 16 au 22 novembre 2020. Le temps d'une journée, une personne valide forme un binôme avec une personne atteinte de handicap et lui fait découvrir son environnement de travail, son activité. L'occasion de susciter des vocations et d'enclencher un parcours d'insertion à l'issue de cette journée.

Des rencontres ont ainsi été organisées en distanciel grâce aux outils numériques :

- le matin, un café virtuel a permis de présenter à plus de 110 personnes en situation de handicap certaines politiques publiques portées par les ministères sociaux (DRH, DARES, DGS, DGOS, DAJ et IGAS) ainsi que les agents qui les mettent en œuvre mais également de faire connaître l'action d'un centre de rééducation professionnelle (CRP), le Centre Suzanne Croizat qui est un partenaire privilégié des ministères sociaux
- l'après-midi a été l'occasion d'accueillir en distanciel et de façon bilatérale des personnes en situation de handicap afin de leur présenter plus en détail les métiers des directions concernées et de tenir des échanges plus approfondis avec les participants de sorte de les accompagner au mieux dans leur recherche d'emploi

En complément, Mmes Borgne et Klinkert ont partagé leur journée en présentiel avec des personnes en situation de handicap, stagiaires au centre Jean-Pierre Timbaud.

Contexte et enjeux

Fort d'une politique volontariste à l'égard des personnes en situation de handicap, il s'agissait donc de pouvoir s'adresser au plus grand nombre malgré la situation sanitaire et d'associer un nombre conséquent de directions et services des ministères sociaux.

Outre les personnes en situation de handicap, des centres de rééducation ont ainsi été conviés à l'événement : *Centre Jean-Pierre TIMBAUD, Centre Suzanne MASSON, CTRP Sillery, Association Vivre, CRP Soisy-sur-Seine, ce qui a permis notamment d'enclencher des stages au sein des ministères sociaux à l'issue de l'événement.*

Objectif – Finalité

Dans une démarche globale visant à favoriser l'accès à l'emploi, il est apparu essentiel de mieux faire connaître nos missions, nos métiers, nos modes recrutement et les parcours professionnels proposés au sein de nos entités.

Modalités d'élaboration – Etapes – Calendrier

Nombreux échanges en amont avec la Délégation à l'information et à la communication (DICOM) des Ministères sociaux ainsi qu'avec le CRP Suzanne Croizat pour organiser au mieux l'événement.

Tenue d'un RETEX à l'issue avec ces deux entités collaboratives afin de préparer au mieux la future édition en fonction de la situation sanitaire.

Freins/facteurs de réussite

- Adapter l'utilisation des outils numériques au public concerné
- S'adapter dans des délais contraints pour maintenir notre engagement
- Associer en cohérence un grand nombre d'intervenants

FICHE 10

SUITE

Bilan-Evaluation

Les différentes présentations et les échanges enrichissants ont permis de mieux faire connaître les employeurs publics et plus particulièrement les ministères sociaux mais également de mieux appréhender la démarche des participants.

Ce fut également l'occasion de faire intervenir des prestataires permettant de diffuser, à travers un support écrit, les actions et valeurs portées par les Ministères sociaux notamment en matière de qualité de vie au travail.

Ce type d'évènement qui contribue à favoriser l'emploi des personnes en situation de handicap pourrait ainsi être reconduit lors des prochaines éditions en complément du dispositif habituel.

1.2 Les retours d'expériences des trois versants de la fonction publique

FICHE 11

Employeurs : **Ministères des affaires sociales****Intitulé : Participation au salon « Paris pour l'emploi », salon « Handi-accueillant »****Descriptif**

Les ministères sociaux ont, pour la quatrième édition, participé au salon « Paris pour l'emploi ». Ce salon, qui constitue le plus grand rendez-vous du recrutement en France où près de 500 structures issues de tous secteurs d'activité se mobilisent et proposent plus de 10 000 offres d'emploi (CDI, CDD, alternance, etc.) est un rendez-vous incontournable et permet de mieux faire connaître les métiers des Ministères sociaux.

Compte tenu du contexte sanitaire, l'édition 2020 du salon « Paris pour l'emploi » s'est adaptée en complétant le salon en présentiel, d'un salon virtuel ayant eu lieu du 07 au 15 octobre 2020. Ce salon virtuel venant en complément de l'espace exclusivement dédié à l'emploi des travailleurs handicapés avec des allées plus larges et des équipes d'accompagnants et/ou de traducteurs en langue des signes française.

Cette année, les Ministères sociaux ont fait le choix d'être présents sur le salon en se positionnant à la frontière du salon handi accessible. Ce choix a été guidé par la volonté de toucher un grand nombre de visiteurs en situation de handicap ou non afin de leur permettre de candidater sans à priori.

6 agents des Ministères sociaux se sont mobilisés durant ces deux jours dont deux personnes représentants les réseaux territoriaux.

Contexte et enjeux

Les Ministères sociaux ont un taux d'emploi direct des bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE) de 6,10 %, qui est donc supérieur aux obligations légales. Il n'en demeure pas moins que les Ministères sociaux œuvrent au quotidien, dans une démarche d'amélioration constante, pour favoriser l'emploi des personnes en situation de handicap. Il est, par conséquent, impératif de maintenir un haut potentiel de recrutement de personnes handicapées sur les postes offerts par les Ministères sociaux.

Objectif – Finalité

Ce type d'évènement contribue à promouvoir les employeurs publics et plus particulièrement les ministères sociaux et permet de communiquer sur la politique volontariste d'insertion et de maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap menées par nos ministères. La participation au salon « Paris pour l'emploi » est ainsi l'opportunité d'accroître la connaissance du public sur la politique d'inclusion au sein des ministères sociaux. Il s'agit d'un moyen efficace de susciter des candidatures et de créer un vivier.

Modalités d'élaboration – Etapes – Calendrier

La dernière édition du salon « Paris pour l'emploi » a, du fait du contexte de crise sanitaire, eu lieu à la fois en présentiel, à la Grande Halle de la Villette, les 8 et 9 octobre 2020 mais également de façon virtuelle du 07 au 15 octobre 2020. Les ministères sociaux participent à chaque édition de ce salon, y tenant un stand, pendant deux jours. Lors de cette édition, ce stand était animé par la coordinatrice nationale handicap et le chef de la mission accidents maladie, et instances médicales, par la mission du recrutement ainsi que par les correspondants Handicap de la DRJSCS et de l'Agence régionale de santé d'Ile-de-France.

A l'occasion de ce salon, un travail de collaboration a été initié avec le magazine « Le chemin vers l'insertion » qui a pu présenter ses travaux lors de l'édition du Duoday 2020.

Freins/facteurs de réussite

Réaliser une documentation spécifique à remettre au public.

Mobiliser un nombre d'agents suffisant pour assurer la permanence pendant les deux jours et pouvoir informer et proposer des postes en administration centrale et en région Ile-de-France.

Cependant, l'annonce tardive de l'édition virtuelle du salon pour l'emploi n'a pas permis qu'elle puisse être relayée en temps utile au plus grand nombre.

Coûts consommés

3800 €.

FICHE 11

SUITE

Bilan-Evaluation

Très bon taux de fréquentation du stand et satisfaction exprimée du public (350 candidatures recueillies).

Nous avons constaté une large méconnaissance par le public des métiers des administrations et plus précisément des ministères sociaux ce qui renforce notre souhait de participer à la prochaine édition.

Contacts

Najet FERNAND, Coordinatrice nationale handicap, Mission accidents, maladies et instances médicales :
najet.fernand@sg.social.gouv.fr, 01 40 56 82 42

1.2 Les retours d'expériences des trois versants de la fonction publique

FICHE 12

Employeur : Ministère des Armées

Intitulé : La politique du handicap au sein du ministère

Descriptif

L'engagement au sein du ministère des armées, qu'il soit vécu sous l'uniforme ou par le personnel civil, est porteur des valeurs d'honneur et de courage, de camaraderie et de solidarité. Le ministère des armées fait figure de précurseur dans l'attention particulière portée au handicap et aux blessés. Les cinq plans Handicap, élaborés par le ministère des armées intervenus depuis 2004, ont en effet conduit à une professionnalisation accrue des acteurs et à un taux de bénéficiaires de l'obligation d'emploi de 7,2 % en 2019.

Contexte et enjeux

La politique active et dynamique menée par le ministère des armées a permis au ministère d'atteindre un taux d'emploi de personnes en situation de handicap (PSH) de 4,81 % en 2019 (hors autres bénéficiaires de l'obligation d'emploi).

Objectif – finalité

Il s'agirait pour le ministère de se mobiliser pleinement d'ici à l'horizon 2024 dans un contexte historique général de renouvellement rapide des générations, ce qui représente un flux de départs annuel de 366 personnes disposant d'une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé jusqu'en 2024. Le ministère des armées doit donc développer les mesures mises en œuvre et innover pour satisfaire cet objectif quantitatif, sans oublier l'aspect qualitatif, avec un effort particulier pour répondre aux besoins en compétences critiques du ministère, majoritairement de niveau 1.

Modalités d'élaboration – Etapes – Calendrier

Le ministère des armées communique les grandes orientations de sa politique par l'élaboration d'un plan handicap triennal. Celui-ci constitue le document de référence pour l'ensemble du personnel, fixe les objectifs à atteindre en matière de recrutement, de maintien en emploi et de compensation du handicap.

Le plan handicap et inclusion 2019-2021 se décline en 6 axes :

- La diversification du recrutement
- L'optimisation des délais et la maîtrise des ressources pour aménager les postes de travail
- La prise en compte de la fatigue des personnes en situation de handicap
- L'amélioration de l'intégration des personnes en situation de handicap
- L'incitation à la mobilité et l'accompagnement au parcours professionnel
- L'accessibilité (cadre bâti, numérique, téléphonique)

La rédaction du plan handicap et inclusion 2022 – 2024 a commencé. Les efforts seront portés sur le recrutement de personnels en situation de handicap extérieurs au ministère des armées, sur la déclaration de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé par les agents à l'employeur et sur la poursuite de l'amélioration de la qualité de vie au travail des agents handicapés.

Facteurs de réussite – Freins identifiés – Points de vigilance

Le ministère des armées dispose d'un réseau handicap, animé par la Délégation Nationale Handicap, qui comprend :

- 7 référents handicap régionaux à temps plein au sein des centres ministériels de gestion (CMG) et de l'administration centrale
- 125 relais handicap positionnés dans les groupements de soutien de base de Défense (GSBdD) et les entités de l'administration centrale

Ce réseau permet d'intervenir au plus près des administrés et des employeurs. Le maintien de son armement constitue une garantie de la réalisation des objectifs quantitatifs et qualitatifs pour 2024.

La méconnaissance par le grand public de l'emploi par le ministère des armées de personnels civils handicapés, les nombreux départs prévus pour les prochaines années et les réticences de certains agents à déclarer leur handicap constituent des freins qui doivent être levés.

FICHE 12

SUITE

Couts estimés

Depuis 2009, la DNH mène une politique de conventionnement auprès du FIPHFP, acteur incontournable en matière de financement des actions liées au handicap. La convention 2019-2021 s'élève à 5,6 M€. Le FIPHFP a réduit son allocation en contribuant à hauteur de 50 % au lieu de 70 % les années précédentes. Le ministère des armées a augmenté sa part d'autant, permettant de conserver le budget dédié à la prise en compte du handicap.

Il est prévu de procéder à un renouvellement de la convention pour 2022-2024, sur les mêmes montants.

Bilan – Evaluation

Le recrutement

En 2019, 75 personnes ont été recrutées au titre de l'obligation d'emploi, dont 8 anciens militaires blessés, devenus inaptes au regard du statut applicable au personnel militaire.

En effet, la blessure et le handicap constituant un risque inhérent au métier militaire, la DNH a établi des partenariats avec les cellules d'aides aux blessés et avec l'Agence de reconversion de la défense « Défense Mobilité » pour permettre aux militaires blessés qui le souhaitent de continuer à servir dans l'institution comme personnel civil.

Les aménagements de poste de travail

En 2020, les aménagements de poste et les aides favorisant la qualité de vie au travail ont été au nombre de 719 et ont correspondu à un montant de 1 166 428€.

La diversification des recrutements

Dans le cadre du plan handicap 2019-2021, le ministère des armées a pour ambition de dynamiser sa politique de recrutement en créant des partenariats avec des universités, en facilitant l'accès des militaires blessés aux emplois civils par la communication de leurs profils aux chaînes de recrutement civiles, en expérimentant puis en étendant l'utilisation d'une clause du blessé dans les marchés publics leur permettant d'intégrer la fonction publique ou le secteur privé et en accueillant des apprentis de tous niveaux.

Les parcours professionnels

Depuis la loi sur la transformation de la fonction publique du 6 août 2019, les référents handicap travaillent plus étroitement avec les responsables « mobilité-carrière », afin d'inciter les personnels handicapés à devenir acteur de leur parcours professionnel : des mesures d'accompagnement sont mises en œuvre dans le but d'étudier l'accès aux formations et à la mobilité fonctionnelle et géographique.

1.2 Les retours d'expériences des trois versants de la fonction publique

FICHE 13

Employeur : Ministère de l'Economie, des Finances et de la Relance (MEFR)

Intitulé : Diversifier le recrutement de personnes en situation de handicap

Descriptif

La politique d'insertion et de maintien dans l'emploi des travailleurs en situation de handicap constitue une composante majeure de la politique des ressources humaines de notre ministère.

Contexte et enjeux

Le MEFR a un taux d'emploi direct des bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOETH) supérieur aux obligations légales de 6 % : 7,21 % en 2020. Il n'en demeure pas moins qu'il reste constamment attentif au risque réel d'une diminution de ce taux.

Objectif – Finalité

Chaque année, le MEFR recrute, par concours ou voie contractuelle, un nombre important de personnes en situation de handicap en utilisant les canaux traditionnels comme l'espace recrutement du MEFR ou les Cap'emploi.

Afin de toucher un public plus large, notamment d'étudiants encore peu au fait des métiers et des process de recrutement de l'administration, le MEFR développe des partenariats avec des associations dont l'objectif est de promouvoir la formation, la qualification et l'emploi des personnes en situation de handicap en accompagnant les jeunes adolescents handicapés dans leur parcours de formation et la construction de leur projet professionnel (stages de courte et longue durées, apprentissage).

Les objectifs étant :

- Renforcer la visibilité et l'attractivité du MEFR
- Permettre aux jeunes en situation de handicap de bénéficier d'expériences dans le secteur public
- Recrutement d'apprentis en situation de handicap

Modalités d'élaboration – Etapes – Calendrier

- **Partenariat avec l'ARPEJEH** (Accompagner la Réalisation des Projets d'Etudes de Jeunes Elèves et Etudiants Handicapés) : 2^{ème} trimestre 2021

- **Partenariat avec l'association 100 % Handinamique** : 2^{ème} trimestre 2021

- Journée handimension avec 100 % Handinamique , journée découverte de Bercy, : 4T 2021

En fonction de la situation sanitaire

- Participation à des handicapés des écoles et universités, salons de recrutement BOETH,.. : 4T 2021

Coûts estimés

10 000€ par an.

Bilan – Evaluation

En cours de réalisation, évaluation en 2022.

Contacts

Mission Handicap – Service des ressources humaines (RH1B) - mission.handicap@finances.gouv.fr

1.2.4 L'apprentissage

FICHE 14

Employeur : Ministère des Armées

Intitulé : L'apprentissage au ministère

Descriptif

L'apprentissage est un contrat de droit privé qui permet à tous les jeunes d'avoir un salaire et une formation professionnelle dispensée pour partie en entreprise et en centre de formation d'apprentis (CFA).

Objectif – Finalité

Au sein du ministère des armées, l'apprentissage est ciblé prioritairement sur les métiers en tension, comme la maintenance terrestre ou aéronautique, l'informatique... Il concourt à l'exigence d'engagement du ministère et à la démarche volontariste qu'il conduit en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes et de la diversité. Ce dispositif représente également une opportunité pour constituer un vivier de compétences et de potentiels susceptibles d'être recrutés par la suite.

Modalités d'élaboration – Etapes – Calendrier

La période de recrutement des apprentis correspond à la rentrée scolaire (septembre-octobre). Toutefois les gestionnaires et les employeurs se mobilisent toute l'année, et en particulier de janvier à juin, pour atteindre les objectifs de recrutement fixés.

1 - Bilan 2020

Suite à la crise sanitaire, la cible initiale fixée à 1 600 apprentis en 2020 a été portée à plus de 2 000 apprentis(es), soit une hausse de 25 %.

Ainsi, 2 035 apprentis ont été recrutés au ministère des armées au 31/12/2020, dont 58 % dans les filières en tensions :

- Systèmes information et communication : 19,36 %
- Maintien condition opérationnelle aéronautique : 7,27 %
- Infrastructure et politique immobilière : 7,22 %
- Système de forces systèmes d'armes équipement : 6,49 %
- Santé-sécurité au travail environnement : 5,41 %
- Maintenance des matériels terrestre : 5,31 %
- Logistique supply chain : 4,32 %
- Achats publics : 2,41 %

Répartition femme-homme

En 2020, le ministère des armées a recruté 43 % de femmes et 57 % d'hommes en apprentissage.

Répartition par âge

15 - 19 ans	15,09 %
20 - 24 ans	65,06 %
25 - 29 ans	17,44 %
30 - 34 ans	1,87 %
35 - 39 ans	0,15 %
40 ans et +	0,39 %

Apprentis(es) en situation de handicap

Pour l'année 2020, le ministère des armées a recruté 45 apprentis(es) BOE, dont 58 % de femmes et 42 % d'hommes et s'est fortement investi dans la réussite de ce projet avec 2 035 apprentis(es) recrutés. Au-delà de l'enjeu national de formation des jeunes que représente ce dispositif, il s'agit de leur faire découvrir la variété des postes et parcours proposés, ainsi que les différentes possibilités d'intégrer le ministère des armées à l'issue de leur contrat d'apprentissage, que ce soit en candidatant aux concours d'accès à la fonction publique ou en postulant sur les offres d'emplois d'ouvriers de l'Etat ou d'agents contractuels.

1.2 Les retours d'expériences des trois versants de la fonction publique

FICHE 14 SUITE

2 – Recrutement post-apprentissage

En 2020, 144 apprentis sous statut civil (contre 123 en 2019) ont ainsi pu intégrer le ministère des armées à l'issue de leur contrat d'apprentissage dont 4 recrutements d'apprentis BOE (1 femme et 3 hommes) :

- 93 en qualité d'agents contractuels ainsi répartis : 40 catégories A, 15 catégories B et 38 catégories C
- 17 fonctionnaires :

- Pour la filière technique : 3 ingénieurs civils de la défense (ICD), 11 techniciens supérieurs d'études et de fabrications (TSEF), et 1 agent technique du ministère de la défense (ATMD)
- Pour la filière administrative : 1 secrétaire administratif (SA) et 1 adjoint administratif (AA)

- 34 ouvriers de l'Etat

3 - Cible 2021

Pour la campagne 2020/2021, conformément aux besoins des employeurs ainsi qu'aux enjeux du ministère en matière de recrutement, la cible ministérielle arrêtée est de 2 175 apprentis. Cette cible élevée conforte le fort engagement du ministère des armées auprès de la jeunesse et notamment des étudiants qui, très touchés par le contexte sanitaire, se portent vers la fonction publique, tout comme la volonté de s'inscrire pleinement dans la politique gouvernementale en faveur de l'emploi des jeunes (plan de relance pour l'emploi des jeunes, « un jeune une solution »).

Afin de financer cet engagement, les crédits nécessaires s'élèvent à :

- 27 M€ en matière de masse salariale, soit 6 M€ supplémentaires par rapport à l'année précédente
- 15,7 M€ pour les coûts pédagogiques

4 - Actions en cours :

Pour l'année 2021, le ministère des armées s'engage en faveur de l'apprentissage au travers plusieurs actions :

- Mise en place de partenariat avec différents centres de formation des apprentis (CFA) afin de diversifier les compétences des apprentis au sein du ministère, ainsi que mise en place de tarif préférentiel pour diminuer les coûts de formations
- Campagne de communication, notamment digitale, pour la campagne de recrutement des apprentis axée sur l'égalité professionnelle et la diversité (depuis 2019)
- Prise en compte des politiques interministérielles relatives à l'égalité, la diversité et le handicap, notamment via la mise en place d'une procédure de titularisation des apprentis en situation de handicap (décret n° 2020-530 du 5 mai 2020)
- Pérennisation des anciens apprentis(es) à l'issue de leur contrat d'apprentissage
- Rappel du rôle du maître d'apprentissage :
 - Accompagner l'apprenti tout au long de son apprentissage
 - Guider l'apprenti sur ses choix professionnels
 - Expliquer les différents concours existants
 - Accompagner l'apprenti(e) à intégrer le ministère par concours, en tant qu'ouvrier de l'Etat ou contractuel s'il le souhaite

1.2.5 L'égalité des chances

FICHE 15

Employeur : Ministère des Armées

Intitulé : Plan Egalité des chances (PEC)

Contexte et enjeux

La volonté du ministère des armées de contribuer à l'égalité des chances est réaffirmée dans le nouveau document cadre de la politique jeunesse du ministère, Ambition armées-jeunesse, présentée fin mars 2021 par Mme Darrieussecq, ministre déléguée chargée de la mémoire et des anciens combattants. Cette ambition des armées pour la jeunesse, cohérente avec les objectifs du service national universel et les priorités gouvernementales pour la jeunesse (plan 1 jeune 1 solution...) accorde une attention particulière aux jeunes les plus en difficulté, que ce soit pour le développement de leur citoyenneté (esprit de défense et de résilience, renforcement du sentiment d'appartenance à la communauté nationale et de la culture de l'engagement), les opportunités d'engagement (au sens large) offertes par le ministère ou l'aide à l'insertion socio-professionnelle.

Plus de 50 000 jeunes ont ainsi bénéficié en 2020 de dispositifs relevant de l'égalité des chances et animés par le ministère des armées.

La ministre des armées a également signé en octobre 2020 une feuille de route « diversité », en soulignant que les grandes écoles de la défense comptent déjà dans leurs rangs une proportion significative d'élèves éligibles à une bourse, nettement au-dessus de la moyenne nationale. La feuille de route « diversité » du ministère des armées est organisée autour de trois axes :

- donner l'exemple : candidater au label « diversité »
- arriver à toucher toute la jeunesse : en s'appuyant sur les dispositifs jeunesse du ministère, informer un large panel de jeunes sur les opportunités offertes par les grandes écoles de la défense et les voies d'accès
- améliorer encore l'accompagnement des jeunes : renforcer la participation des grandes écoles de la défense aux cordées de la réussite, augmenter le nombre de places dans les classes préparatoires à l'enseignement supérieur

Dispositifs

Tous les dispositifs de la politique jeunesse qui contribuent à développer le lien entre les armées et les jeunes, en amont et en aval de la journée défense-citoyenneté, comporte de fait un volet « égalité des chances » en portant une attention particulière aux jeunes les plus en difficulté.

- Classes de défense et de sécurité globale et cadets de la défense : ces dispositifs, animés en partenariat avec l'éducation nationale et l'enseignement agricole, bénéficient respectivement en 2020 à plus de 9 000 et plus de 1 000 jeunes, dont une part significative de jeunes scolarisés en éducation prioritaire (respectivement 17 % et 23 %).
- Parmi les « 1ères expérience défense » offertes par le ministère, le ministère propose chaque année de l'ordre de 4 000 stages d'observation aux élèves de 3^e et participe au plan gouvernemental visant à offrir aux élèves en éducation prioritaire des stages de qualité.
- Comme indiqué supra, le ministère joue un rôle actif dans le cadre des cordées de la réussite : en 2020, plus de 2 000 lycéens ont bénéficié de ce dispositif grâce à l'engagement de plus de 400 élèves issus des grandes écoles de la défense, qui ont donné de leur temps pour redonner aux lycéens tutorés le goût de l'ambition et de la réussite. A terme, ce seront 25 % des effectifs des promotions des grandes écoles de la défense qui s'engageront au profit des cordées de la réussite.
- Lors de la journée défense-citoyenneté, moment de rencontre institutionnalisé entre les armées et les jeunes et qui touche chaque année quasiment l'ensemble d'une classe d'âge, le ministère accorde une attention particulière aux jeunes qui connaissent des difficultés de compréhension de la langue française ainsi qu'aux décrocheurs, en les mettant en relation avec les services spécialisés en mesure de leur venir en aide.
- En 2020, les lycées de la défense ont accueilli plus de 4 500 élèves au titre de l'aide à la famille (collège, lycée) et de l'aide au recrutement (classes préparatoires aux grandes écoles, BTS et BAC pro). Les six lycées de la défense participent aussi directement à l'égalité des chances en réservant 15 % des places aux élèves du « groupe 3 » (boursiers), mais aussi en accueillant 120 élèves en classes préparatoires à l'enseignement supérieur, classes passerelles entre la terminale et les classes préparatoires aux grandes écoles, pour des élèves méritant issus le plus souvent de milieux défavorisés. Comme indiqué supra, les effectifs de ces CPES seront augmentés de 10 % dans le cadre de la feuille de route « diversité » du ministère.

1.2 Les retours d'expériences des trois versants de la fonction publique

FICHE 15 SUITE

- Dans un contexte difficile marqué par les conséquences de la crise sanitaire liée à la COVID-19, le ministère propose aussi un ensemble de « premières expériences » qui sont autant de tremplins vers la vie professionnelle : plus de 6 000 stages de niveau BAC à BAC+7, des engagements de service civique (sans condition de diplôme), des contrats armées-jeunesse (environ 270 par an)¹², plus de 2 000 offres d'apprentissage et plus de 10 000 places dans des préparations militaires (sas favorisant un éventuel engagement dans les armées).
- Par ailleurs, le ministère des armées propose chaque année à plus de 25 000 jeunes des perspectives d'engagement, que ce soit comme militaire (d'active ou de réserve) ou comme civil. Il offre à chacun la possibilité d'évoluer dans sa carrière en fonction de ses mérites et de son investissement personnel (« escalier social »).
- Pour les majeurs qui connaissent de grandes difficultés d'insertion socio-professionnelle, le ministère des armées propose un engagement au sein du service militaire volontaire (cf. fiche sur le SMV) et, outre-mer, un engagement au sein du service militaire adapté.
- Enfin le ministère des armées participe à la montée en puissance du service national universel (SNU), ouvert par définition à tous les jeunes Français, dans une logique de cohésion nationale : organisation de la journée du séjour de cohésion dédiée aux questions de défense et de mémoire, développement d'une offre pour la phase 2 du SNU (missions d'intérêt général), offres d'engagement (au sens large) pour la phase 3.

Acteurs et relais

Pour mettre en œuvre cette politique en direction de la jeunesse au plus des bénéficiaires dans les territoires, le ministère s'appuie sur son organisation territoriale et ses relais dans les régions, départements et les outre-mer, ainsi que sur des partenariats conclus avec des acteurs clés des politiques jeunesse : éducation nationale, enseignement agricole, enseignement supérieur, missions locales, acteurs de la formation professionnelle, etc.

Il met également en œuvre une politique volontariste de communication accessible au grand public et notamment aux jeunes : « majdc.fr » pour faciliter la réalisation de la JDC, plateforme « 1^{ère} expérience défense » déjà mentionnée, nouvelle section « jeunesse » du site internet du ministère des armées, présence sur les réseaux sociaux.

Contact

Pour animer et coordonner ses actions en direction de la jeunesse, le ministère des armées dispose d'une direction dédiée : la direction du service national et de la jeunesse (60, bld général Valin 75509 PARIS Cedex 15).

¹² Voir fiche dédiée à ce dispositif.

FICHE 16

Employeur : Ministère des Armées

Intitulé : Contrat « armées jeunesse »

Descriptif

Les contrats « armées-jeunesse » sont des contrats de travail à durée déterminée, de 3 mois maximum, offerts à des étudiants en fin d'études ou jeunes diplômés de niveau Bac + 3 et plus destiné à offrir une première expérience et favoriser l'insertion professionnelle des jeunes.

Contexte et enjeux

Le ministère des Armées offre près de 270 contrats « Armées jeunesse » par an. Ces contrats se déroulent dans l'ensemble des directions et services du ministère. En 2020, dans le contexte particulier de la crise sanitaire, le ministère a offert un contrat « Armées jeunesse » à 210 jeunes diplômés (75 femmes et 135 hommes). En 2021, à mi-avril, 126 contrats ont déjà été signés (54 femmes et 72 hommes).

Objectif – Finalité

Ce type de contrat vise à offrir une première expérience à des étudiants en fin d'études ou aux jeunes diplômés. La rémunération de ces stages est équivalente au SMIC. Ce contrat apporte à l'étudiant une première expérience professionnelle, ainsi que l'opportunité de découvrir les métiers pouvant être offerts par l'institution militaire, soit comme militaire, soit comme personnel civil. Pour l'institution militaire, ce dispositif permet d'identifier de jeunes diplômés aux profils intéressants, auxquels le ministère peut être en mesure d'offrir un emploi.

Modalités d'élaboration – Etapes – Calendrier

Pour l'ensemble des contrats de niveau Bac+3 et plus, les offres sont consultables sur le site internet du ministère « Première expérience défense » et les jeunes candidats peuvent postuler directement en déposant leur candidature. C'est la direction du service national et de la jeunesse (DSNJ) qui, en accord avec les services employeurs, valide les candidatures. Les candidats retenus se voient offrir un contrat de travail d'une durée de 1, 2 ou 3 mois. Les contrats sont signés tout au long de l'année.

Facteurs de réussite – Freins identifiés – Points de vigilance

Facteurs de réussite

Visibilité de ces contrats armées-jeunesse sur le site Internet du ministère des Armées « 1^{ère} Expérience défense » (www.stages.defense.gouv.fr) permettant de candidater en ligne.

Freins identifiés – Points de vigilance

Le nombre limité de contrats « armées jeunesse » compte tenu de l'enveloppe budgétaire : il y a plus de candidatures que de contrats « armées jeunesse » offerts.

Coûts estimés

Le coût chargé de ces contrats était d'environ 1,45 million d'euros en 2020.

Bilan - Evaluation

Retour positif des directions et services ayant accueilli ces jeunes diplômés. Certains de ces jeunes se voient offrir à l'issue de leur contrat « armées jeunesse » un poste au sein du ministère des armées.

Contact

dsnj-stages.contact.fct@intradef.gouv.fr

FICHE 17

Employeur : Ministère des Armées

Intitulé : Service Militaire Volontaire (SMV)

Descriptif

La création du SMV, décidée par le Président de la République en 2015, est l'une des contributions directes du ministère des Armées au renforcement de la cohésion nationale et de la résilience de la Nation. Ce dispositif militaire d'insertion socio-professionnelle des jeunes de 18 à 25 ans s'inscrit parfaitement dans la fonction stratégique « prévention » des armées, à travers un lien armées-nation renouvelé et incarné.

Contexte et enjeux

Annoncé officiellement par le Président de la République le 5 février 2015, la LPM du 28 juillet 2015 institue, à titre expérimental à compter du 1^{er} septembre 2015 et pour une durée de 24 mois, un service militaire volontaire (SMV) sous l'autorité du ministre de la Défense et commandé par un officier général.

Cette expérimentation, financée par la Défense à hauteur de 40 millions d'euros, est confiée à l'armée de Terre et placée sous l'autorité directe de son major général.

Le Président de la République inaugure le 1^{er} centre SMV à Montigny-lès-Metz le 15 octobre 2015. Un 2^{ème} centre SMV ouvre à Brétigny-sur-Orge le 3 novembre 2015 puis un 3^{ème} à La Rochelle le 13 janvier 2016. Forte de ses premiers résultats encourageants, notamment un taux d'insertion de 72 % pour les 300 volontaires de la promotion 2016, l'expérimentation est prolongée jusqu'au 31 décembre 2018.

Le SMV poursuit son développement avec la hausse de ses recrutements : 700 volontaires en 2017, 1 000 en 2018, 1 090 en 2019 ; et son déploiement : extension du 1^{er} RSMV avec une antenne à Châlons-en-Champagne le 16 janvier 2017, ouverture interarmées avec la création du centre de Brest le 17 mars 2017 et celle du centre d'Ambérieu-en-Bugey le 23 mars 2017.

Déclaré service à compétence nationale en 2017, il est directement rattaché au directeur de la DSNJ le 5 mai 2017 et est depuis 2018 subordonné au SGA.

Ayant démontré toute son expertise en matière d'encadrement de la jeunesse, le SMV est pérennisé dans le cadre de la loi de programmation militaire 2019-2025.

Objectif – Finalité

Le SMV s'adresse à deux catégories de volontaires, toutes les deux sous statut militaire :

- volontaires stagiaires (VS) : jeunes citoyens français, métropolitains ou résidents à l'étranger, hommes ou femmes, entre 18 et 25 ans, peu ou pas diplômés, éloignés de la formation et de l'emploi. La durée de contrat n'excède pas 12 mois, et comprend le passage du permis de conduire. Les jeunes sont logés, nourris, blanchis, bénéficient du tarif militaire/SNCF, de la couverture sociale CNMSS, et gagnent 315 euros nets/mois. Ils bénéficient du double statut de volontaire des armées et de stagiaire de la formation professionnelle
- volontaires experts (VE) : jeunes citoyens français, métropolitains ou résidents à l'étranger, hommes ou femmes, entre 18 et 25 ans, détenteurs d'un diplôme de titre V minimum et à la recherche d'une première expérience professionnelle. Le contrat proposé est d'un an renouvelable quatre fois maximum. Les jeunes sont logés, nourris, blanchis, bénéficient du tarif militaire/SNCF, de la couverture sociale CNMSS, et gagnent 740 euros nets/mois. Ils bénéficient du statut de volontaire des armées

Pour son recrutement, le SMV s'appuie essentiellement sur les organismes en charge de l'emploi des jeunes (Pôle emploi, Missions Locales) et sur la Direction du service national et de la jeunesse (via la Journée Défense et Citoyenneté), les média locaux (TV, radios et presse quotidienne régionales) et les outils numériques (page Facebook, Instagram et Internet). Afin de faciliter le travail d'insertion et la mobilisation des financements, le SMV privilégie le recrutement local.

Modalités d'élaboration – Etapes – Calendrier

Les futurs employeurs attendent principalement du SMV de fiabiliser les jeunes à travers le « savoir-être ».

Les rubans pédagogiques ont été conçus dans cet esprit, avec 5 mois focalisés sur la formation militaire et comportementale élargie (secourisme, instruction civique, permis, missions citoyennes, remise à niveau scolaire), puis jusqu'à 400 heures de formation professionnelle avec priorité à l'acquisition des prérequis métiers et à l'orientation.

FICHE 17 SUIITE

Chaque régiment ou centre propose diverses filières, déterminées avec les acteurs régionaux de l'emploi et offrant de bonnes perspectives d'insertion. Les filières sont soit à vocation nationale (ex : agent d'entretien du bâtiment, agent de sécurité), soit à vocation régionale, ou créées en coopération avec une entreprise partenaire (ex : SNCF, Disney, PSA, NGE).

Le nombre et la nature des filières proposées sont revues annuellement pour s'adapter au mieux au marché régional de l'emploi.

Facteurs de réussite – Freins identifiés – Points de vigilance

Les conditions du succès reposent sur quatre grands principes :

- la militarité du dispositif à travers quatre aspects : cadres militaires d'active possédant une riche expérience du commandement, volontaires sous contrat donc soumis à la discipline militaire, infrastructures militaires et internat, missions citoyennes ou de sécurité publique
- le volontariat des jeunes qui rejoignent le SMV marque le choix librement consenti du volontaire de se donner les moyens de se construire un avenir meilleur, par l'acceptation des contraintes et règles militaires
- la responsabilisation assumée des partenaires : dès sa conception, le SMV a associé les acteurs de l'insertion et de la formation professionnelle, ainsi que les entreprises, qui concrétisent l'embauche. Tous sont placés face à leurs responsabilités, le SMV constituant le socle de confiance et agissant comme ensemble, y compris dans le domaine de l'obtention de ressources financières hors ministère
- l'engagement des territoires où le SMV s'implante : le SMV ne s'impose pas aux territoires mais, au contraire, exerce une force d'entraînement qui profite aux responsables régionaux et locaux, aux jeunes en difficultés et aux entreprises qui peinent à recruter

Tous les acteurs étatiques ou privés contributeurs au dispositif insistent sur la singularité et l'apport réel du SMV en complémentarité des dispositifs pré existants.

Il devrait enfin s'accompagner d'un effort en termes de reconnaissance des cadres engagés dans cette mission pour en garantir l'attractivité.

Coûts estimés

Le SMV a vu pour 2021 son budget consolidé à 3 M€ dédiés à son cœur de métier et bénéficie toujours d'une subvention accordée par la région Grand-Est (la Région Nouvelle-Aquitaine est en cours de négociation pour s'inscrire sur le fonds de concours SMV). Le financement par les Régions sous d'autres formes, ainsi que par l'attribution de subventions (en 2020, versées en 2021) à partir du fonds social européen (FSE) s'inscrivent pleinement dans l'autonomie budgétaire (HT2) du SMV.

- Budget LFI 2021 : 3 M€ sur le P167 au titre des crédits métier (formation professionnelle).
- Financement de la formation professionnelle par un fonds de concours SMV qui recueille 2,3 M€ en 2020 (2,6 M€ en 2019) de la région Grand-Est.
- Allocation de 18,7 M€ en cours à partir du FSE pour une période 2019-2020. Formaliser le projet au sein du programme opérationnel national 2021-2027 du FSE.

Bilan – Évaluation

Bilan 2020 :

- recrutement 2020 : 1091 volontaires
- taux d'insertion : 70 %
- attrition : 19 %
- réussite au brevet militaire de conduite : 70 %
- réussite au CFG (certificat de formation générale) : 85 %
- réussite au CSST (certificat de sauveteur secouriste du travail) : 96 %

**FICHE 17****SUITE**

Depuis sa création en 2015, le SMV, outil militaire performant d'inclusion sociale et territoriale, a recruté plus de 5 000 volontaires et montre une réelle maturité avec pour objectif annuel de former 1 000 jeunes adultes avec un taux d'insertion supérieur à 70 % (PLF 2020).

Le 8 octobre 2020, le SMV reçoit de la ministre des Armées, confirmé par la ministre déléguée aux armées, un objectif de recrutement annuel augmenté de 25 %, passant de 1 200 à 1 500 volontaires d'ici 2022.

Contacts

DSNJ ; EMSMV

FICHE 18

Employeur : MEFR

Intitulé : Développement de partenariats pour promouvoir l'égalité des chances

Descriptif

Plusieurs partenariats sont mis en place pour diversifier les actions et les publics concernés : des élèves de classe de troisième dans un collège situé en réseau d'éducation prioritaire (REP) avec l'association Arborus ; des jeunes adolescents et jeunes adultes issus de quartiers populaires avec l'appui de l'association Proximité ; des lycéens et étudiants issus de la diversité avec l'association la Cordée ; des étudiants boursiers en partenariat avec Sciences Po Toulouse et l'association des anciens élèves de l'ENA (AAEENA).

Ces dispositifs, très complémentaires, s'appuient sur le bénévolat des agents du ministère qui accompagnent les élèves dans leur parcours en menant des actions de tutorat et/ou de mentorat, en les aidant à préparer des concours pour accéder à la fonction publique et/ou en les informant sur les métiers de la Fonction publique. Les services du ministère sont également très mobilisés pour leur proposer des stages et/ou présenter leurs missions.

Les conventions conclues récemment entre le ministère et ces associations détaillent les objectifs et modalités concrètes du partenariat.

Avec l'association la Cordée, partenariat récent, et dans le cadre de la création des classes Talents, les écoles économiques est financières peuvent bénéficier d'un accompagnement sous forme de mentorat pour les élèves relevant du dispositif d'égalité des chances.

Le ministère peut par ailleurs bénéficier d'un réseau d'experts constitué par les associations, ce qui facilite et accélère la mise en œuvre de la politique.

Contexte et enjeux

Le ministère qui détient les deux labels (diversité, égalité professionnelle) assure la promotion de l'égalité des chances depuis de nombreuses années. La démarche de partenariat s'inscrit dans le cadre des orientations gouvernementales et du plan ministériel sur la diversité et l'égalité des chances, en cours d'élaboration, concerté avec les organisations syndicales.

Objectifs et finalité

Amplifier l'engagement ministériel en diversifiant les acteurs en charge de l'égalité des chances ; s'attacher à améliorer le déploiement des actions en administration centrale et en région ; s'appuyer sur des experts dans ce domaine.

Modalités d'élaboration – étapes – calendrier

Les conventions, portées par la délégation à la diversité et à l'égalité professionnelle, sont élaborées en lien avec les directions du ministère.

Chaque convention est traitée en mode projet qui associe tous les acteurs concernés, y compris les services de ressources humaines pour s'assurer de la faisabilité des actions proposées.

La négociation avec l'association permet de définir le périmètre de la convention, le public bénéficiaire et surtout les engagements réciproques des deux parties.

Facteurs de réussite – Freins identifiés – Points de vigilance

Facteurs clés de réussite

Le partenariat nécessite la mise en place d'une gouvernance, qui favorise une collaboration étroite et durable dès le départ, et permet d'assurer le suivi dans le temps des actions engagées.

Cette démarche doit s'accompagner d'une large communication interne et externe pour faire connaître la démarche et susciter la participation des personnels.

Une formation peut être proposée aux agents bénévoles pour les accompagner dans des actions de mentorat par exemple.

Freins identifiés

La disponibilité des agents qui consacrent du temps personnel pour accompagner les élèves et les étudiants bénéficiaires de ces dispositifs.

FICHE 18**SUITE****Coûts estimés**

Les coûts sont principalement liés à l'organisation d'évènements pour faire connaître les actions proposées aux agents et à d'autres actions de communication, qui sont prises en charge par le ministère et éventuellement les associations, en fonction des moyens disponibles.

Bilan – évaluation

Depuis les premiers partenariats, plusieurs centaines de jeunes ont été accompagnés sous des formes très diverses grâce à l'implication des agents du ministère. Par ailleurs, l'engagement des agents dans la durée témoigne de l'intérêt de ces dispositifs.

Contacts

fabrice.thevaux@finances.gouv.fr, samia.khellaf@finances.gouv.fr

FICHE 19

Employeur : DGAFP : bureau de la gestion prévisionnelle, des filières métiers et de l'accompagnement professionnel

Intitulé : Partenariat entre le Ministère de la Transformation et de la Fonction Publiques (MTFP) et la Fondation Mozaïk.

Descriptif

Ce partenariat, signé le 29 juin 2020 vise à faciliter l'accès à l'emploi dans le secteur public de jeunes candidats diplômés, issus des territoires les moins privilégiés afin de contribuer à construire une fonction publique à l'image de la société.

La mise en œuvre du partenariat pour le Ministère de l'action et des comptes publics est confiée à la Direction générale de l'administration et de la fonction publique qui définit les orientations générales des politiques de ressources humaines. Elle a notamment pour mission de définir les orientations et mettre en œuvre toute action permettant de favoriser la diversité dans la fonction publique, elle contribue à la lutte contre les discriminations dans la fonction publique et aux actions de prévention en la matière. Elle assure le pilotage de la plateforme Place de l'Emploi Public (PEP) de publication des emplois vacants dans la fonction publique.

La fondation Mozaïk, association au sens de la loi du 1^{er} juillet 1901, vise à favoriser l'inclusion économique des talents issus des territoires les moins privilégiés. Elle développe des partenariats avec de grands groupes du secteur privé et du secteur public. Elle utilise sa plateforme Diversifiez vos talents (DVT) pour mettre en relation les candidats et les employeurs.

Contexte et enjeux

Dans un contexte où l'ambition est de diversifier les recrutements dans la fonction publique notamment auprès des publics diplômés issus des territoires les moins privilégiés, ce partenariat avec la fondation Mozaïk a pour objectif de renforcer la visibilité des offres d'emploi proposées dans la fonction publique et d'élargir les viviers de candidats potentiels pour favoriser la diversité dans les recrutements de la fonction publique.

Objectif – Finalité

Ce partenariat avec la fondation Mozaïk s'articule autour de deux axes de travail :

- Le développement d'une interface entre les sites Place de l'Emploi Public et la plateforme gérée par Mozaïk : DiversifiezVosTalents.com (DVT) qui permet une diffusion des offres d'emploi vers DVT, la possibilité de candidater en ligne depuis DVT et d'effectuer un suivi des candidatures.
- La mise en œuvre d'actions de communication, qui peuvent notamment prendre la forme d'événements, de diffusions d'informations auprès des médias de tout type et aboutir à la création de supports dédiés (dossiers de presse, plaquettes, brochures, événements, participation à des salons,...).

Modalités d'élaboration – Etapes – Calendrier

Concernant la construction de l'interface PEP/DVT, les travaux de raccordement ont été conduits conjointement entre la DGAFP et la fondation MozaïkRh avec l'appui de prestataires : Talentsoft, DataforJob et Accenture.

L'interface entre les sites Place de l'Emploi Public a été mise en ligne en septembre 2020. Elle a permis aux ministères pilote (Ministère de la transition écologique et solidaire, Ministères sociaux, Autorité de régulation des communications électroniques et des Postes) de publier des offres d'emplois sur la plateforme DVT.

Depuis le mois de janvier 2021, la liste des employeurs publics qui publient leurs offres sur DVT s'est enrichie avec le Ministère des armées, les services du premier Ministre, la Présidence de la république et le CSA. Ainsi, au cours des 12 derniers mois, ce sont près de 651 offres d'emploi qui ont été publiées sur le site DVT via la PEP.

Concernant, la mise en œuvre d'actions de communication, qui peuvent notamment prendre la forme d'événements, de diffusions d'informations auprès des médias de tout type et aboutir à la création de supports dédiés (dossiers de presse, plaquettes, brochures, événements, participation à des salons,...).

Dans ce cadre, la DGAFP a organisé le 15 février 2021 en partenariat avec Mozaïk RH et des employeurs public une journée de «jobdating» autour des métiers de la fonction publique. Cet événement a réuni près de 300 personnes lors du webinaire et ainsi permis de mieux faire connaître les métiers de la fonction publique auprès d'un public jeune, diplômé et en recherche d'emploi et de consacrer un temps d'échange entre recruteurs et futurs candidats et renforcer l'attractivité de la fonction publique. Il est prévu d'organiser régulièrement ce type d'événement.

FICHE 19

SUITE

Facteurs de réussite – Freins identifiés – Points de vigilance

La réussite du partenariat est conditionnée sur la capacité de la DGAFP à mobiliser les employeurs publics que ce soit pour la publication d'offres d'emploi et la participation aux événements de communication liés à la présentation des métiers de la fonction publique.

En 2021, le nombre d'employeurs publics qui se sont portés volontaires pour publier leurs offres sur DVT a augmenté et la DGAFP n'a eu aucune difficulté à mobiliser les ministères sur la journée de jobdating.

Au-delà de la publication des offres d'emplois sur DVT qui fonctionne, il est encore nécessaire d'améliorer les outils de Retex afin d'avoir un suivi des candidatures et d'être en capacité de connaître le nombre de dépôts de candidature qui ont finalement fait l'objet d'un recrutement.

Des comités de pilotages sont organisés deux fois par an par la DGAFP avec la fondation Mozaik et les ministères partenaires.

Coûts estimés

Le coût des développements a été pris en charge par la fondation Mozaik avec une intervention pro-bono de la société Accenture.

Pour la DGAFP, ce partenariat n'a pas engendré de coûts supplémentaires, si ce n'est la mobilisation des équipes.

Bilan - Evaluation

La première année de mise en œuvre du partenariat s'est révélée satisfaisante. Les employeurs publics souhaitant s'inscrire dans le partenariat sont de plus en plus nombreux. La qualité de la relation de travail entre la DGAFP et la fondation Mozaik a été soulignée par la ministre de la transformation et de la fonction Publique lors de la journée de jobdating.

Contact

Cécile ROUCHEYROLLE, Adjointe du bureau de la gestion prévisionnelle, des filières métiers et de l'accompagnement professionnel : Cecile.ROUCHEYROLLE@finances.gouv.fr

1.2.6 La formation

FICHE 20

Employeurs : **Ministères des affaires sociales**

Intitulé : Les formations Diversité et lutte contre les discriminations et les stéréotypes

Descriptif

Un MAPA (Marché A Procédure Adaptée) intitulé « Diversité, Egalité, Lutte contre les violences sexuelles et sexistes, et Laïcité et neutralité des agents du service public », porte sur quatre thématiques déclinées en 17 formations : Lutte contre les violences sexuelles et sexistes (lot 1), Diversité et lutte contre les discriminations et les stéréotypes (lot 2), Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes (lot 3), Laïcité et neutralité des agents du service public (lot 4). Chaque formation est ciblée : l'encadrement supérieur, l'encadrement de proximité, le personnel RH, les acteurs de prévention, les représentants du personnel, les collectifs de travail de toute catégorie. Les formations ont des durées variables, de 1H30 à 6H00, en fonction du statut des agents.

Contexte et enjeux

Les MAS sont engagés dans une démarche de promotion de la diversité et de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Détenteurs des labels Diversité dès 2012 puis Egalité en 2018, cette politique s'est déployée grâce à différentes actions de prévention et de lutte contre les discriminations telles qu'une offre d'information et de sensibilisation, de communication, des cellules d'écoute, des personnes référentes, une charte des temps, des dispositifs pour le signalement et le traitement des situations jugées discriminantes ou violentes, un circuit RH ad hoc, des guides et enfin la formation. La formation en faveur de la diversité et de la lutte contre les discriminations et les stéréotypes est un outil indispensable pour faire de l'égalité de traitement une réalité. Elle est un moyen de sensibiliser, de faire évoluer les représentations, d'amener à une prise de conscience, de prévenir des situations induisant une rupture d'égalité, ainsi que de partager une culture commune sur cet enjeu sociétal.

Objectif – finalité

Relevant du devoir d'exemplarité du service public, l'objectif de ces formations sera de veiller à faire respecter l'égalité des chances et de promouvoir la diversité. Ces formations permettront de sensibiliser les agents sur les stéréotypes et comment déjouer ces mécanismes inconscients, de découvrir les concepts fondamentaux, de rappeler le cadre juridique en articulation avec les droits et obligations d'un agent, victime ou témoin. En outre, ces formations permettent d'appréhender les outils à disposition et le dispositif existant puis de s'engager dans une dynamique collective.

Modalités d'élaboration – étapes – calendrier

L'actuel MAPA « Diversité, Egalité, Lutte contre les violences sexuelles et sexistes, et Laïcité et neutralité des agents du service public », notifié en juin 2019, est conclu pour une durée de 12 mois, renouvelable tacitement, dans la limite de trois renouvellements. Il sera reconduit jusqu'en juin 2022.

Facteurs de réussite – Freins identifiés – Points de vigilance

La réussite de cette action repose sur l'implication des acteurs concernés : le département EDI et la mission formation, la communication autour des formations et des modalités d'inscription, sur l'impulsion donnée par les encadrants à former leur équipe, ainsi que la qualité des contenus comme de l'animation, qui sera bienveillante et non culpabilisante.

Les points de vigilance seront de veiller à un bon taux de formation des agents, afin que les statistiques démontrant les discriminations puissent déplacer le curseur.

Coûts consommés

2019 : 8 696 euros TTC.

2020 : 12 039,34 euros TTC.

**FICHE 20****SUITE****Bilan-Evaluation**

Les bilans établis en 2019 et 2020 ont permis de valoriser les actions de formations mises en œuvre par un certain nombre de directions. Ils ont permis d'identifier, via les données chiffrées, le nombre d'agents formés, par catégorie, par genre etc.

Les évaluations réalisées présentent un très bon taux de satisfaction. Elles permettent de s'assurer de la qualité des contenus et de la qualité de l'animation sur ces sujets sensibles. En outre, celles-ci permettent d'attirer notre attention sur les points d'amélioration tel que le fait d'aborder plus concrètement les actions à mettre en œuvre dès qu'une situation discriminante est avérée.

Contacts

Responsable pédagogique du Domaine Diversité, Mission formation de la DRH des MAS : syndie.barroyer@sg.social.gouv.fr

FICHE 21

Employeur : Ministère des Armées

Intitulé : La formation à l'égalité et à la diversité

Descriptif

Le ministère des Armées a choisi d'élaborer un plan de formation dédié à l'ensemble de ses agents afin de les former et de les sensibiliser à l'égalité professionnelle et la diversité.

Contexte et enjeux

Engagé depuis 2017 dans une démarche progressive de double labellisation Egalité et Diversité, le ministère des armées a choisi de renforcer son offre de formation sur les sujets d'égalité et de diversité. Ainsi, le 24 juin 2019, dans le cadre du Comité de coordination de la formation coprésidé par l'État-major des armées (EMA) et la Direction des ressources humaines du ministère des armées (DRHMD), une Commission d'Adaptation de la Formation (CAF) a été créée pour coordonner les besoins, mais aussi proposer des formations relatives à l'égalité et à la diversité, adaptées aux publics concernés.

C'est par le biais de cette CAF qu'un plan ministériel de formation à l'égalité entre les femmes et les hommes et à la diversité a été élaboré. S'adressant à l'ensemble du personnel du ministère des armées, il a pour objectif d'enrichir l'offre de formation existante et d'en décliner le cadencement pour l'adapter aux différentes catégories d'agents.

En complément, dans un document d'orientation à moyen terme de la formation 2021-2023, le ministère des armées s'est engagé à mettre en place des actions de formation liées à la prévention des discriminations dans toutes ses composantes.

Objectif – Finalité

Faire en sorte que chaque agent du ministère (civil et militaire) puisse recevoir, au moins une fois dans sa carrière, une sensibilisation et/ou une formation à l'égalité entre les femmes et les hommes et à la diversité. Il peut s'agir d'une succession de modules, lors de journées dédiées aux nouveaux arrivants en présentiel (« savoir-être » ou « gestion de la mixité et de la diversité ») ou bien de formations en e-learning.

Modalités d'élaboration – Etapes – Calendrier

Le plan de formation à l'égalité entre les femmes et les hommes et à la diversité est le fruit d'une co-construction entre la DRHMD, les différentes armées, directions et services du ministère mais également les organismes de formations ministériels.

Avant l'été 2021, ce plan de formation sera présenté, pour validation officielle, à la Commission d'Adaptation de la Formation (CAF) mais également au Comité de coordination de la formation (CCF).

Facteurs de réussite – Freins identifiés – Points de vigilance

Facteurs de réussite

Le contenu de ce plan repose sur l'offre de formation ministérielle proposée par les deux centres de formation du ministère que sont le Centre de formation au management du ministère de la défense (CFMD) et le Centre de formation de la défense (CFD), ainsi que les formations ou modules de sensibilisation à l'égalité et la diversité dispensés par les armées, directions et services (ADS).

L'offre de formation à distance a été enrichie au sein du plan afin notamment de tenir compte du contexte sanitaire dû à la Covid-19 (ex : la formation en e-learning organisée par le CFD intitulée « Promouvoir la diversité et favoriser l'inclusion »).

La rédaction de ce plan de formation a également encouragé la création de nouvelles formes et de nouveaux contenus de formation et de sensibilisation, tels que la création de séances de coaching, de webinaires ou de capsules vidéos pédagogiques. Certaines de ces créations, et notamment l'outil digital de lutte contre le sexisme ordinaire, sont déjà accessibles sur le site Intranet du ministère et accessibles en permanence par l'ensemble des agents.

Point de vigilance

Importance du volume et de l'hétérogénéité des publics à former (260 000 agents).

1.2 Les retours d'expériences des trois versants de la fonction publique

FICHE 21 SUIITE

Bilan – Evaluation

Plusieurs actions sont déjà mises en place dont :

- La formation de l'ensemble des membres des jurys de concours, d'examens professionnels et les comités de sélection de façon obligatoire et systématique. Cette formation est renouvelée tous les trois ans ou à chaque modification substantielle de son contenu
- Une formation de tous les nouveaux arrivants au ministère à cette thématique au travers de la formation initiale à la prise de poste (FIPP)

- Une formation dispensée en 2020 en e-learning intitulée « Vivre ensemble la diversité »

- Une formation en e-learning disponible depuis le 01 janvier 2021 sur la promotion de la diversité et l'inclusion

D'autres sont en cours de mise en œuvre et constituent un objectif pour les années 2021-2023 :

- Former l'ensemble des recruteurs et des managers à la prévention des discriminations et à la prévention des préjugés
- Créer et donner accès à des modules de lutte contre les discriminations et de soutien de la diversité en milieu professionnel, incluant la déconstruction des préjugés en libre-service
- Sensibiliser tous les agents à cette thématique

Par ailleurs, au travers de la digitalisation de l'offre de formation qui connaît un essor croissant du fait du contexte sanitaire, il sera proposé, lorsque cela est possible, aux agents ne pouvant se déplacer, de suivre une formation en distanciel (par classe virtuelle ou visioconférence) afin de ne pas éloigner de la formation certains publics, notamment les agents rencontrant des problèmes de santé, les parents de jeunes enfants, les parents isolés et les aidants familiaux.

Bilan 2020 :

Actions de formation en faveur de la diversité :

Typologie de formation	Femmes	Hommes	Total
Formation égalité (e-learning)	142	88	230
Module égalité/diversité dans le cadre de la FIPP	835	902	1737

Etudes et statistiques **2**

La connaissance sur la fonction publique : les opérations de testing, la « Base concours » et le rapport social unique **2.1**

Les contractuels dans la fonction publique : effectifs, trajectoires professionnelles, et rémunérations **2.2**

Les agents publics en situation de handicap **2.3**

Les apprentis de la fonction publique **2.4**

Les différents âges des agents dans la fonction publique **2.5**

La nouvelle base de données sociale qui alimente le rapport social unique sera au cœur du débat public et du dialogue social notamment sur la diversité

2.1

2.1 La nouvelle base de données sociale qui alimente le rapport social unique sera au cœur du débat public et du dialogue social notamment sur la diversité

Le nouveau rapport social unique alimenté par la base de données sociales qui se met en place progressivement en 2021-2022, constitue une avancée notable en matière de visibilité des indicateurs RH dans le débat public et notamment en matière de diversité.

L'article 5 de la Loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique institue que « Art. 9 bis A.-I.-Les administrations mentionnées à l'article 2 de la présente loi élaborent chaque année un rapport social unique rassemblant les éléments et données à partir desquels sont établies les lignes directrices de gestion prévues à l'article 18 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 précitée, à l'article 33-5 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et à l'article 26 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 précitée, déterminant la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines dans chaque administration, collectivité territoriale et établissement public » et « Le rapport social unique intègre l'état de la situation comparée des femmes et des hommes... »

Le décret n° 2020-1493 du 30 novembre 2020 précise le champ et l'utilisation de la base de données sociales en identifiant une soixantaine de rubriques réparties en 10 thèmes à présenter selon différents critères dont le sexe et l'âge.

Le récent arrêté du 7 mai 2021 dresse pour la fonction publique de l'Etat une liste très complète des indicateurs contenus dans cette base de données sociales et des croisements permettant leur analyse. Il annonce également que « La direction générale de l'administration et de la fonction publique procédera annuellement à une enquête auprès des ministères pour recueillir l'ensemble de ces données sur le périmètre de l'ensemble de la fonction publique ».

Si le rapport social unique comprend des thématiques que l'on retrouvait dans le bilan social (recrutements, formation, mobilité, rémunérations, égalité professionnelle...), il est plus ambitieux :

- Il constitue un support de réflexion permettant d'établir les lignes directrices de gestion qui détermineront à terme la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines en matière de diversité, ou encore d'insertion.
- Il comporte des éléments prospectifs comme notamment des données relatives à la gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences (GPEEC) et aux parcours professionnels dans chaque administration, collectivité territoriale et établissement public.
- Il prend également en compte les **données relatives à la diversité et à la lutte contre les discriminations** et se substitue aux rapports spécifiques portant sur les mises à disposition.

Le rapport social unique intègre l'état de la situation comparée des femmes et des hommes. Cet état comporte des données sexuées relatives au recrutement, à la formation, au temps de travail, à la promotion professionnelle, aux conditions de travail, aux actes de violence, de harcèlement sexuel ou moral et aux agissements sexistes, à la rémunération et à l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale. Il comprend en outre des indicateurs synthétiques relatifs aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dont les modalités sont fixées par décret en Conseil d'Etat.

2.2 La connaissance sur la fonction publique : les opérations de testing

2.2 La connaissance sur la fonction publique : les opérations de testing

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.

1- Le Premier ministre a confié au Professeur Yannick L'Horty, le 23 juin 2015, la mission d'évaluer, au regard des risques de discrimination, les différentes voies de recrutement dans les trois versants de la fonction publique, notamment et pour la première fois dans la fonction publique en utilisant des opérations de *testing* sur les **critères du sexe, de l'origine maghrébine (signalée par le patronyme) et du lieu de résidence**. Le rapport, remis le 12 juillet 2016, avait fait date.

L'exploitation des données des concours dans la fonction publique d'État avait fait apparaître des inégalités fortes pour les candidats : les femmes, les personnes nées hors de France métropolitaine, ou celles qui résidaient dans une ville avec une forte emprise de Zone Urbaine Sensible (ZUS) avaient moins de chances de réussir les écrits puis les oraux. Les personnes qui habitaient Paris ou qui étaient en couple avaient au contraire des chances plus élevées de réussite.

2- Ainsi, en 2017, une nouvelle mission lui a été confiée afin d'approfondir notre connaissance en ce domaine par le biais de nouvelles opérations de *testing* portant sur les critères du sexe, de l'origine maghrébine (signalée par le patronyme), du lieu de résidence, et pour la première fois dans la fonction publique, de l'**orientation sexuelle**. Aucune discrimination dans l'accès à l'emploi pour les candidats présumés homosexuels n'avait pu être mise en évidence, même si les résultats indiquaient des différences de traitement à différentes étapes du recrutement. Ce nouveau rapport a été présenté en 2018 notamment lors de la journée internationale de lutte contre la haine LGBT+ et devant les instances de dialogue social de la fonction publique.

3- Puis, les travaux du Professeur L'Horty ont été poursuivis par le biais d'un troisième *testing* en 2019, qui a porté, dans les trois versants de la fonction publique, sur trois critères déjà explorés en 2016 et 2018 - les critères du sexe, de l'origine maghrébine (signalée par le patronyme) et du lieu de résidence - et d'un nouveau critère, le **handicap**. Les conclusions de ces travaux ont été remises fin octobre 2020 et ont démontré que s'il était difficile de mettre en évidence des différences de traitement selon le sexe ou l'adresse, les différences selon l'origine et le handicap étaient fortes et généralisées.

Les discriminations dans l'accès à l'emploi selon l'origine et le handicap sont ainsi fortes et généralisées, dans un même ordre de grandeur tant dans la fonction publique que dans le secteur privé. Ces discriminations existent à la fois dans les entreprises de 20 salariés et plus et dans les autres entreprises. Les travailleurs en situation reconnue de handicap ont des taux de succès différents de ceux qui ne bénéficient pas de la reconnaissance administrative. **La reconnaissance du handicap, qui ouvre l'accès à des aides pour l'entreprise, n'annule pas les discriminations**. Elle les amplifie, dans la mesure où le signal RQTH¹ diminue les chances de succès des candidats à l'emploi, toutes choses étant égales par ailleurs

Entre les trois vagues de tests, les critères et les protocoles de collectes de données n'ont été modifiés que de façon marginale, ce qui permet de suivre dans le temps l'évolution des discriminations. Le constat d'un **mouvement de réduction de l'intensité des discriminations dans l'accès à l'emploi public depuis 2015** a été établi. Des discriminations en raison de l'origine perdurent, bien que moins fortes, mais il n'était plus question en 2019 de discriminations selon le lieu de résidence. Des différences de traitement en faveur des candidats qui ne sont pas du sexe modal de la famille professionnelle qui recrute avaient cependant été constatées.

Afin de prolonger cet éclairage sur le risque discriminatoire dans l'accès à la fonction publique, une **quatrième mission de testing se déroulera en 2021** et inclura un critère supplémentaire.

1 Reconnaissance de la qualité de travailleurs handicapés

2.3 Les agents publics en situation de handicap

Part des agents ou salariés reconnus comme travailleurs handicapés ou percevant l'allocation aux adultes handicapés (AAH) (en %)

	2017	2018	2019
FPE	2,8	2,4	3,3
FPT	5,7	4,6	5,0
FPH	4,0	4,2	4,4
<i>Ensemble de la fonction publique</i>	4,1	3,6	4,2
<i>Secteur privé</i>	3,8	4,0	3,9
Ensemble	3,9	3,9	3,9

Source : Insee, enquête Emploi. Traitement DGAFP – SDessi.

Champ : France entière (hors Mayotte), salariés.

Note : Les variables concernant la reconnaissance d'un handicap et la perception de l'allocation aux adultes handicapés (AAH) n'étant collectées que sur des sous-échantillons, les données présentées doivent être utilisées avec prudence.

Lecture : 4,2 % des agents de la fonction publique sont reconnus comme étant travailleurs handicapés ou percevant l'allocation aux adultes handicapés (AAH) en 2019 ; ils étaient 3,6 % en 2018.

Part des agents ou salariés reconnus comme travailleurs handicapés ou percevant l'allocation aux adultes handicapés (AAH) à temps partiel, et quotité de travail en EQTP (en %)

	2018		2019	
	Part des agents/salariés à temps partiel ^(*)	Quotité moyenne de travail en EQTP ⁽¹⁾	Part des agents/salariés à temps partiel	Quotité moyenne de travail en EQTP ⁽¹⁾
FPE	34,9	86	23,9	93
FPT	37,7	80	38,8	76
FPH	25,4	89	36,3	86
<i>Ensemble de la fonction publique</i>	34,0	84	33,1	84
<i>Secteur privé</i>	34,3	79	33,7	80
Ensemble	34,2	80	33,6	81

Source : Insee, Enquête Emploi. Traitement DGAFP – SDessi.

Champ : France entière (hors Mayotte), salariés.

(*) Données 2018 révisées

Note : Les variables concernant la reconnaissance d'un handicap et la perception de l'allocation aux adultes handicapés (AAH) n'étant collectées que sur des sous-échantillons, les données présentées doivent être utilisées avec prudence.

(1) L'estimation des EQTP est réalisée à partir d'une proratisation de la quotité du temps de travail hebdomadaire et du temps du contrat pour les salariés en CDD, les agents contractuels ou les intérimaires (part d'année-travail). La quotité moyenne de travail est ici celle de l'ensemble des agents/salariés (temps complet ou temps partiel).

Lecture : 33,1 % des agents de la fonction publique reconnus comme étant travailleurs handicapés ou percevant l'allocation aux adultes handicapés (AAH) travaillent à temps partiel en 2019.

2.3 Les agents publics en situation de handicap

Bénéficiaires de l'obligation d'emploi en faveur des travailleurs handicapés dans les trois versants de la fonction publique au 1^{er} janvier 2018

	Au 1 ^{er} janvier 2018			Évolution 2018/2017		
	Nombre de bénéficiaires	Taux d'emploi direct (*) (en %)	Taux légal d'emploi (**) (en %)	Nombre de bénéficiaires (en %)	Taux d'emploi direct (en point de %)	Taux légal d'emploi (en point de %)
FPE ⁽¹⁾	92 192	4,69	4,89	3,81	0,20	0,22
<i>dont FPE⁽¹⁾ hors enseignement</i>	54 570	5,74	6,01	3,17	0,19	0,21
FPT	109 757	6,60	6,94	3,44	0,18	0,18
FPH	53 936	5,47	5,73	1,14	0,07	0,06
Ensemble fonction publique⁽²⁾	255 885	5,55	5,81	3,08	0,17	0,18
Ensemble FIPHFP⁽³⁾	258 499	5,52	5,79	3,09	0,16	0,18

Source : FIPHFP.

Champ : Employeurs publics d'au moins 20 agents à temps plein ou leur équivalent.

(*) Le taux d'emploi direct est le rapport entre le nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi et l'effectif total rémunéré.

(**) Le taux d'emploi légal est calculé en ajoutant les dépenses déductibles (nombre d'équivalents bénéficiaires) aux bénéficiaires.

(1) La FPE correspond ici strictement aux ministères et aux EPA (hors GIP) en cohérence avec les définitions retenues par ailleurs dans le rapport annuel.

(2) Ne comprend pas La Poste, les chambres consulaires ou les caisses de Sécurité sociale. Sur le champ strict de la fonction publique, le taux légal d'emploi (5,81 % début 2018) est différent de celui observé, en incluant les employeurs assujettis au FIPHFP, mais ne relevant pas de la fonction publique qui est publié par le FIPHFP (5,79 % début 2018).

(3) Comprend les chambres consulaires, les caisses de Sécurité sociale, les GIP, etc.

Bénéficiaires de l'obligation d'emploi en faveur des travailleurs handicapés par type d'employeur de la fonction publique au 1^{er} janvier 2018

	Au 1 ^{er} janvier 2018				Évolution 2018/2017			
	Effectifs physiques assujettis	Nombre de bénéficiaires	Nombre d'équivalents bénéficiaires (**)	Taux légal d'emploi (*) (en %)	Effectifs physiques assujettis (en %)	Nombre de bénéficiaires (en %)	Nombre d'équivalents bénéficiaires (**) (en %)	Taux légal d'emploi (*) (en point de %)
Ministères	1 598 034	74 297	2 526	4,81	-0,68	3,22	18,06	0,20
EPA	366 666	17 895	1 416	5,27	-0,16	6,35	2,09	0,31
FPE ⁽¹⁾	1 964 700	92 192	3 942	4,89	-0,59	3,81	11,78	0,22
<i>dont : FPE⁽¹⁾ hors enseignement</i>	950 987	54 570	2 563	6,01	-0,17	3,17	9,17	0,21
Collectivités territoriales	1 205 189	83 765	3 763	7,26	-0,59	2,51	-2,29	0,20
EPA locaux	457 320	25 992	1 777	6,07	4,11	6,57	4,74	0,13
FPT	1 662 509	109 757	5 540	6,94	0,66	3,44	-0,14	0,18
Hôpitaux	861 924	47 519	1 992	5,74	-0,12	1,78	-4,30	0,09
Autres FPH	123 568	6 417	551	5,64	-0,21	-3,33	-0,19	-0,17
FPH	985 492	53 936	2 543	5,73	-0,13	1,14	-3,44	0,06
Ensemble fonction publique⁽²⁾	4 612 701	255 885	12 025	5,81	-0,04	3,08	2,71	0,18

Source : FIPHFP.

Champ : Employeurs de la fonction publique d'au moins 20 agents à temps plein ou leur équivalent.

(*) Le taux d'emploi direct est le rapport entre le nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi et l'effectif total rémunéré. Le taux d'emploi légal est calculé en ajoutant les dépenses déductibles (nombre d'équivalents bénéficiaires) aux bénéficiaires.

(**) Le montant des dépenses déductibles des employeurs détermine les unités déductibles (ou équivalents bénéficiaires).

(1) La FPE correspond ici strictement aux ministères et aux EPA (hors GIP), en cohérence avec les définitions retenues par ailleurs dans le rapport annuel. Depuis 2014, les universités qui étaient auparavant rattachées au ministère de l'Éducation nationale sont comptabilisées parmi les établissements publics.

(2) Ne comprend pas La Poste, les chambres consulaires ou les caisses de Sécurité sociale. Sur le champ strict de la fonction publique, le taux légal d'emploi (5,81 % début 2018) est différent de celui observé, en incluant les employeurs assujettis au FIPHFP, mais ne relevant pas de la fonction publique qui est publié par le FIPHFP (5,79 % début 2018).

Bénéficiaires de l'obligation d'emploi en faveur des travailleurs handicapés par employeur dans la FPE au 1^{er} janvier 2018

	Au 1 ^{er} janvier 2018				Évolution 2018/2017			
	Effectifs physiques assujettis	Nombre de bénéficiaires	Nombre d'équivalents bénéficiaires (**)	Taux légal d'emploi (*) (en %)	Effectifs physiques assujettis (en %)	Nombre de bénéficiaires (en %)	Nombre d'équivalents bénéficiaires (**)	Taux légal d'emploi (*) (en point de %)
Europe et Affaires étrangères	7 293	333	43	5,16	-3,1	0,9	-13,0	0,1
Agriculture et Alimentation	30 636	1 566	32	5,22	-1,4	0,4	47,6	0,1
Économie et Finances, Action et Comptes publics	141 482	9 372	106	6,70	-0,9	4,7	-21,2	0,3
Culture	11 209	623	48	5,98	0,3	-0,5	3,6	0,0
Armées	58 061	4 139	154	7,39	-0,2	-0,3	76,9	0,1
Transition écologique et solidaire	48 089	3 757	63	7,94	-0,4	-1,1	-21,8	-0,1
<i>Hors Aviation civile</i>	37 473	3 170	57	8,61	-0,7	-0,9	-21,6	-0,1
<i>Aviation civile</i>	10 616	587	6	5,63	0,7	-2,0	-24,1	-0,1
Éducation nationale, Enseignement supérieur, Recherche et Innovation ⁽¹⁾	1 013 713	37 622	1 379	3,85	-1,0	4,8	16,9	0,2
Intérieur, Cohésion des territoires et Outre-Mer	184 425	10 490	612	6,02	1,2	-0,2	32,2	0,0
Justice	81 408	5 020	89	6,28	0,7	3,5	17,8	0,2
Ministères sociaux	18 310	1 263	-	6,90	-5,9	7,4	-	0,9
Services du Premier ministre	3 408	112	1	3,32	-7,5	-7,4	-66,7	0,0
Ensemble ministères	1 598 034	74 297	2 526	4,81	-0,7	3,2	18,1	0,2
Caisse des dépôts et consignations	5 621	338	79	7,42	-2,0	-2,9	-25,6	-0,5
CNRS	24 562	1 168	33	4,89	-0,5	-0,3	14,2	0,0
Inra	8 068	606	44	8,05	-1,9	-1,0	-10,5	0,0
Inria	2 378	45	8	2,21	1,2	2,3	37,5	0,1
Inserm	5 534	309	8	5,73	-0,5	4,4	31,9	0,3
IRD	1 680	65	2	3,98	-0,2	-1,5	3,2	0,0
Météo France	3 010	314	-	10,43	-3,0	7,2	-	1,0
Institut français des sciences et technologies des transports, aménagement et réseaux	1 028	25	2	2,61	2,7	0,0	2,1	-0,1
INR en sciences et technologies pour l'environnement et l'agriculture	1 087	39	5	4,04	1,3	-13,3	-5,0	-0,6
Pôle emploi	49 647	4 283	179	8,99	-0,4	6,3	26,8	0,6
Autres établissements publics	264 051	10 703	1 057	4,45	0,0	8,1	1,5	0,3
Ensemble établissements publics⁽²⁾	366 666	17 895	1 416	5,27	-0,2	6,4	2,1	0,3
Ensemble FPE⁽²⁾	1 964 700	92 192	3 942	4,89	-0,6	3,8	11,8	0,2
<i>Ensemble FPE⁽²⁾ hors enseignement</i>	<i>950 987</i>	<i>54 570</i>	<i>2 563</i>	<i>6,01</i>	<i>-0,2</i>	<i>3,2</i>	<i>9,2</i>	<i>0,2</i>

Source : FIPHPF.

Champ : Employeurs de la fonction publique d'au moins 20 agents à temps plein ou leur équivalent.

(*) Le taux d'emploi direct est le rapport entre le nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi et l'effectif total rémunéré. Le taux d'emploi légal est calculé en ajoutant les dépenses déductibles (nombre d'équivalents bénéficiaires) aux bénéficiaires.

(**) Le montant des dépenses déductibles des employeurs détermine les unités déductibles (ou équivalents bénéficiaires).

Note : L'appellation des ministères renvoie à la nomenclature d'exécution de la loi de finances initiale de l'année, à l'exception des ministères économiques et financiers, ceux de l'enseignement, de l'Intérieur et de l'Outre-Mer ainsi que les ministères sociaux qui sont issus de regroupements.

(1) Depuis 2014, les universités qui étaient auparavant rattachées au ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche sont comptabilisées parmi les établissements publics.

(2) La FPE correspond ici strictement aux ministères et aux EPA (hors GIP), en cohérence avec les définitions retenues par ailleurs dans le rapport annuel. Depuis 2014, les universités qui étaient auparavant rattachées au ministère de l'Éducation nationale sont comptabilisées parmi les établissements publics.

2.3 Les agents publics en situation de handicap

Répartition des bénéficiaires de l'obligation d'emploi en faveur des travailleurs handicapés par statut et par sexe dans les trois versants de la fonction publique au 1^{er} janvier 2018 (en %)

	Fonctionnaires			Contractuels	Emplois particuliers	Ouvriers d'État	Total	Part des femmes
	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C					
Ministères	30,8	22,9	23,5	21,7	0,0	1,0	100	61,3
EPA ⁽¹⁾	16,9	14,8	25,1	39,5	2,1	1,7	100	64,5
Ensemble FPE ⁽¹⁾⁽²⁾	28,1	21,3	23,8	25,2	0,4	1,1	100	61,9
Ensemble FPE ⁽¹⁾⁽²⁾ hors enseignement	14,0	33,6	35,9	13,8	0,7	1,9	100	50,7
Collectivités territoriales	3,3	8,2	79,8	6,3	2,4		100	59,5
EPA locaux	3,9	8,6	76,4	8,6	2,6		100	53,4
Ensemble FPT	3,4	8,3	79,0	6,9	2,4		100	58,1
Hôpitaux	11,5	17,1	66,0	4,5	1,0		100	79,0
Autres	5,0	7,7	67,2	15,0	5,0		100	75,6
Ensemble FPH	10,7	15,9	66,1	5,7	1,5		100	78,6
Ensemble de la fonction publique ⁽²⁾	13,9	14,6	56,4	13,2	1,5	0,4	100	63,8

Source : FIPHFP.

Champ : Employeurs de la fonction publique d'au moins 20 agents à temps plein ou leur équivalent.

(1) Ne comprend pas La Poste, les chambres consulaires ou les caisses de Sécurité sociale.

(2) La FPE correspond ici strictement aux ministères et aux EPA (hors GIP), en cohérence avec les définitions retenues par ailleurs dans le rapport annuel. Depuis 2014, les universités qui étaient auparavant rattachées au ministère de l'Éducation nationale sont comptabilisées parmi les établissements publics.

Bénéficiaires de l'obligation d'emploi en faveur des travailleurs handicapés occupant un emploi particulier⁽¹⁾ par sexe au 1^{er} janvier 2018

	Nombre			Évolution 2018/2017 (en %)		
	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble
FPE ⁽²⁾⁽³⁾	68	310	378	-13,9	-6,6	-8,0
FPT	1474	1205	2679	-20,6	-15,5	-18,4
FPH	288	522	810	-25,4	-34,5	-31,5
Ensemble de la fonction publique ⁽³⁾	1830	2037	3867	-21,2	-20,3	-20,7

Source : FIPHFP.

Champ : Employeurs de la fonction publique d'au moins 20 agents à temps plein ou leur équivalent.

Note : Ces données sont celles déclarées par les employeurs. Le nombre de déclarants évoluant chaque année, cela peut entraîner des évolutions du nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi plus ou moins importantes d'une année sur l'autre.

(1) Stagiaires handicapés accueillis pour des stages pratiques dans le cadre de formations diplômantes ou de conventions conclues avec des structures de travail protégées, apprentis, CES, CEC, CAE, CA, emplois jeunes, emplois Berkani de droit privé.

(2) La FPE correspond ici strictement aux ministères et aux EPA, en cohérence avec les définitions retenues par ailleurs dans le rapport annuel.

(3) Ne comprend pas La Poste, les chambres consulaires ou les caisses de Sécurité sociale.

Rapport annuel 2019 et rapport de gestion 2020 du FIPHFP – Extraits²

Le Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction publique (FIPHFP) accompagne les employeurs publics dans la mise en œuvre de politiques d'inclusion professionnelle.³

Axe prioritaire de la convention d'objectifs et de gestion (COG) conclue avec l'Etat et la Caisse des dépôts, le renforcement de l'accompagnement des employeurs publics par le FIPHFP s'est notamment manifesté dans le cadre de la mise en œuvre de la réforme de l'OETH⁴ à compter du 1^{er} janvier 2020 (DOETH⁵ 2021), dont les dispositions répondent un objectif de responsabilisation des employeurs et représentent un levier pour le développement d'une politique RH encore plus inclusive.

Les effets de la loi du 6 août 2019 sur le FIPHFP et son Comité national :

- Ajout dans les missions du FIPHFP : conseiller les employeurs publics pour la mise en œuvre de leurs actions en faveur des agents handicapés ;
- Le FIPHFP publie, dans un standard ouvert, aisément utilisable et exploitable par un système de traitement automatisé, les objectifs et résultats des conventions conclues avec les employeurs publics ;
- Outre les employeurs publics, peuvent bénéficier des aides du Fonds les organismes ou associations contribuant à l'insertion professionnelle des personnes handicapées dans la Fonction publique et avec lesquels le Fonds a conclu une convention ;
- Introduction dans la composition du Comité national du FIPHFP de représentants du service public de l'emploi (Pôle emploi et/ou Cap emploi) ;
- Le Comité national détermine les conditions dans lesquelles les employeurs publics et les personnes en situation de handicap sont associés à la définition et à l'évaluation des aides du Fonds ;
- Le Comité national établit un rapport annuel, soumis au Conseil commun de la Fonction publique et au Conseil national consultatif des personnes handicapées.

² http://www.fiphfp.fr/content/download/5479/39322/version/2/file/RAN_2019_AccessibleBD.pdf

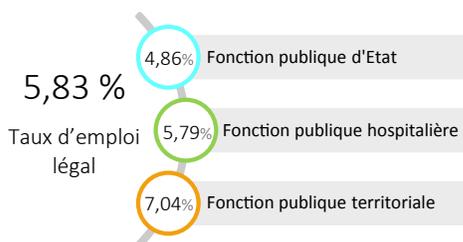
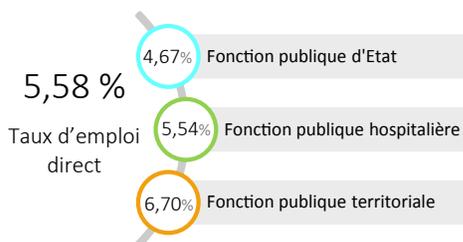
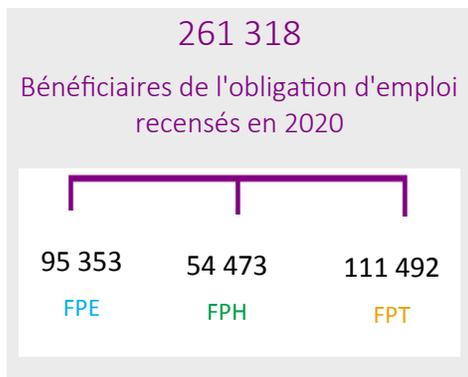
³ Le FIPHFP - FIPHFP

⁴ Objectif d'emploi des travailleurs handicapés

⁵ Déclaration obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés

2.3 Les agents publics en situation de handicap

Les chiffres clés en 2020



94,88 M€
d'interventions financées



Le taux d'emploi

5 58 %
taux d'emploi direct

L'EMPLOI DIRECT
une priorité inscrite dans la loi n° 2018-771
« pour la liberté de choisir son avenir professionnel »

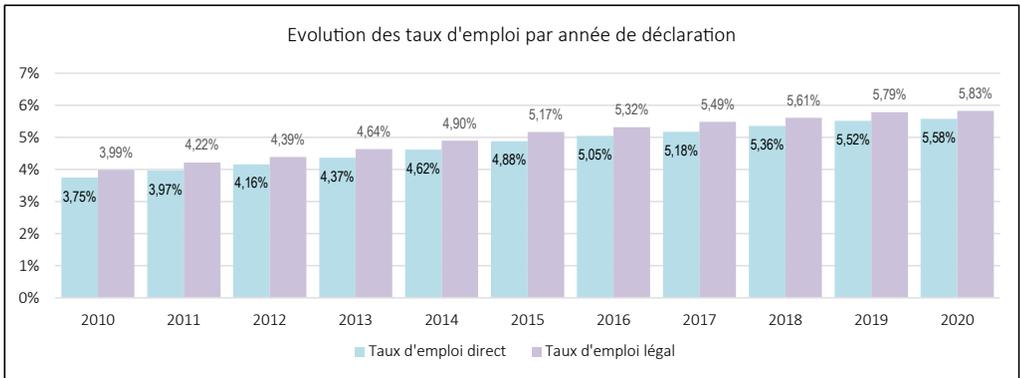
5 83 %
taux d'emploi légal

En constante évolution depuis la création du Fonds, le taux d'emploi direct est passé de 3,55 % en 2006 à 5,58 % en 2020 dans la Fonction publique, soit + 2,03 points.

La fonction publique territoriale, au-dessus des 6 % en taux d'emploi direct depuis 2016, poursuit sa progression avec + 0,1 point par rapport à l'année précédente et affiche un taux d'emploi direct de 6,70 %.

On note une stabilisation pour la fonction publique d'État et + 0,07 point pour la fonction publique hospitalière.

Les taux d'emploi



 fonction publique de l'État

4 67 %
taux d'emploi direct
➔ équivalent à 2019

4,86 %
taux d'emploi légal

 fonction publique hospitalière

5,54 %
taux d'emploi direct
➔ + 0 07 points p/r à 2019

5,79 %
taux d'emploi légal

 fonction publique territoriale

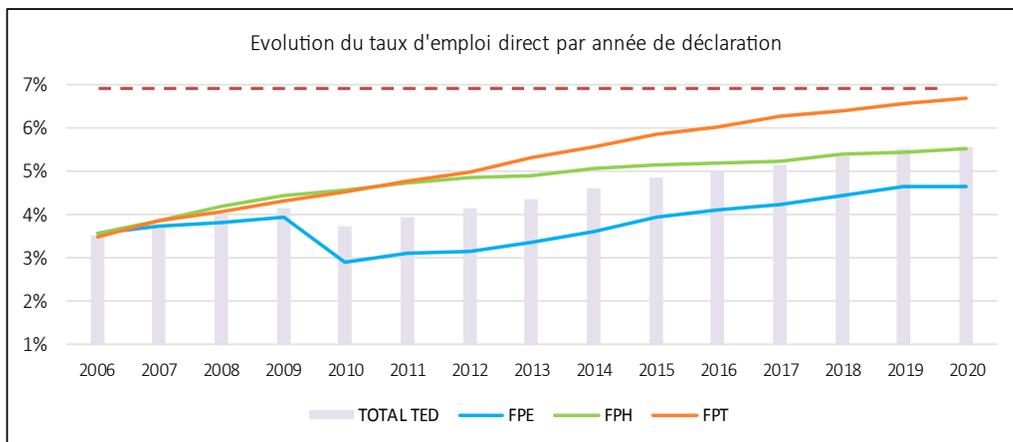
6,70 %
taux d'emploi direct
➔ + 0 1 point p/r à 2019

7,04 %
taux d'emploi légal

2.3 Les agents publics en situation de handicap

Évolution des taux d'emploi direct et légal dans les fonctions publiques

	Décl 2010 Effectif au 01/01/2009	Décl 2011 Effectif au 01/01/2010	Décl 2012 Effectif au 01/01/2011	Décl 2013 Effectif au 01/01/2012	Décl 2014 Effectif au 01/01/2013	Décl 2015 Effectif au 01/01/2014	Décl 2016 Effectif au 01/01/2015	Décl 2017 Effectif au 01/01/2016	Décl 2018 Effectif au 01/01/2017	Décl 2019 Effectif au 01/01/2018	Décl 2020 Effectif au 01/01/2019
FP de l'État											
Taux d'emploi direct	2,91%	3,12%	3,17%	3,37%	3,63%	3,94%	4,13%	4,24%	4,47%	4,67%	4,67%
Taux d'emploi légal	3,10%	3,31%	3,33%	3,56%	3,83%	4,18%	4,34%	4,52%	4,65%	4,87%	4,86%
FP Hospitalière											
Taux d'emploi direct	4,57%	4,74%	4,85%	4,93%	5,08%	5,14%	5,22%	5,26%	5,40%	5,47%	5,54%
Taux d'emploi légal	4,83%	4,99%	5,10%	5,20%	5,34%	5,41%	5,51%	5,55%	5,67%	5,73%	5,79%
FP Territoriale											
Taux d'emploi direct	4,54%	4,77%	5,01%	5,31%	5,58%	5,86%	6,04%	6,27%	6,42%	6,60%	6,70%
Taux d'emploi légal	4,86%	5,10%	5,32%	5,66%	5,97%	6,22%	6,39%	6,62%	6,76%	6,94%	7,04%
Total Fonction publique	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Taux d'emploi direct	3,75%	3,97%	4,16%	4,37%	4,62%	4,88%	5,05%	5,18%	5,36%	5,52%	5,58%
Taux d'emploi légal	3,99%	4,22%	4,39%	4,64%	4,90%	5,17%	5,32%	5,49%	5,61%	5,79%	5,83%



Depuis 2006 le taux d'emploi direct a progressé de :

- + 1,08 point pour la fonction publique de l'État
- + 1,97 point pour la fonction publique hospitalière
- + 3,23 points pour la fonction publique territoriale

Le taux d'emploi direct en région

EMPL. NATIONAUX

FPE	4,77 %	} 4,77 %
FPH		
FPT	7,85 %	

NORMANDIE

FPE	3,82 %
FPH	5,58 %
FPT	6,51 %

BRETAGNE

FPE	7,19 %
FPH	5,42 %
FPT	6,99 %

PAYS DE LA LOIRE

FPE	3,31 %
FPH	5,27 %
FPT	6,70 %

CENTRE-VDL

FPE	4,11 %
FPH	5,18 %
FPT	6,28 %

NOUV AQUITAINE

FPE	4,37 %
FPH	5,74 %
FPT	6,96 %

OCCITANIE

FPE	4,66 %
FPH	6,40 %
FPT	7,16 %

ST PIERRE/MIQUELON

FPE	
FPH	3,78 %
FPT	3,77 %

GUADELOUPE

FPE	2,03 %
FPH	3,10 %
FPT	3,67 %

MARTINIQUE

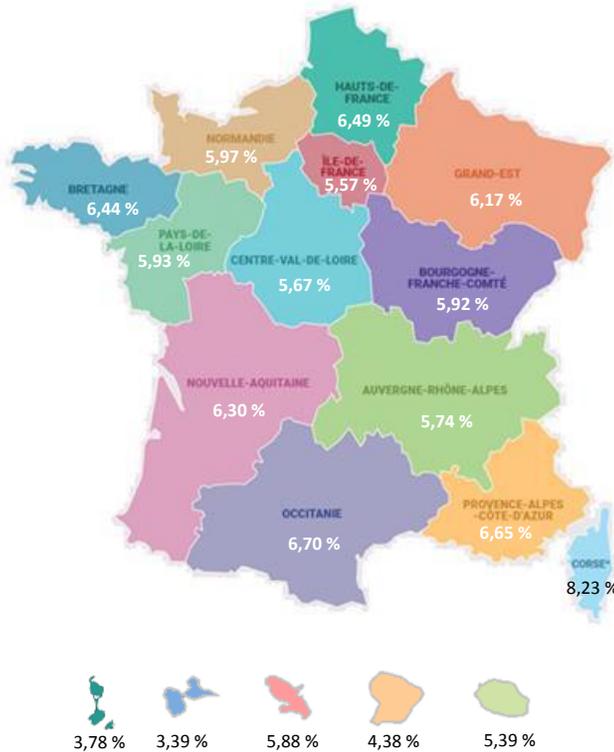
FPE	2,02 %
FPH	6,51 %
FPT	5,69 %

GUYANE

FPE	2,57 %
FPH	6,12 %
FPT	3,73 %

LA REUNION

FPE	3,00 %
FPH	5,12 %
FPT	5,67 %



ILE DE FRANCE

FPE	2,85 %
FPH	5,04 %
FPT	6,23 %

HAUTS DE FRANCE

FPE	4,89 %
FPH	5,50 %
FPT	7,45 %

GRAND EST

FPE	3,55 %
FPH	6,33 %
FPT	6,59 %

BOURG-FCHTE

FPE	3,60 %
FPH	5,49 %
FPT	6,67 %

AUVERGNE-RA

FPE	4,19 %
FPH	4,91 %
FPT	6,59 %

PACA

FPE	3,77 %
FPH	6,06 %
FPT	7,25 %

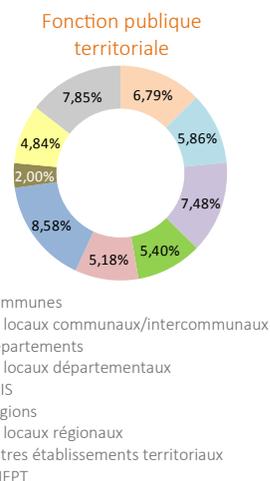
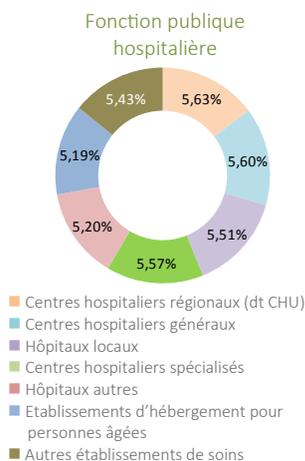
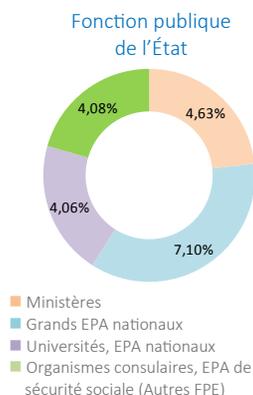
CORSE

FPE	3,73 %
FPH	7,62 %
FPT	9,21 %

En 2020, 7 régions dépassent les 6 % de BOE en emploi direct : la Corse, l'Occitanie, la Provence-Alpes-Côte d'Azur, les Hauts-de-France, la Bretagne, la Nouvelle-Aquitaine et le Grand-Est.

2.3 Les agents publics en situation de handicap

Le taux d'emploi direct par catégorie d'employeurs



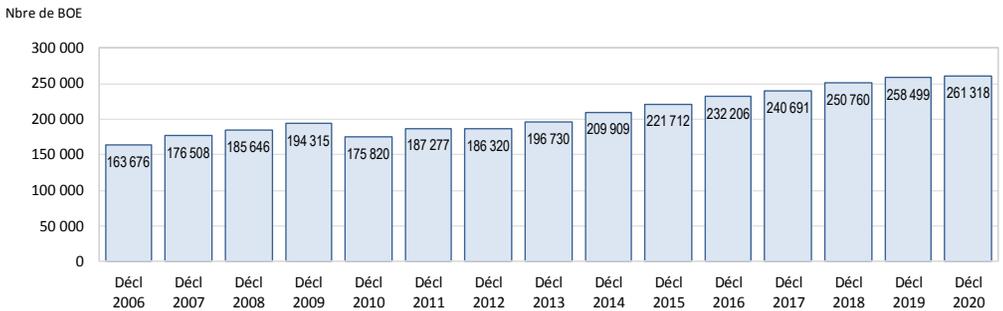
Taux d'emploi par catégorie d'employeurs

	Taux d'emploi direct		Taux d'emploi légal	
	Décl 2019	Décl 2020	Décl 2019	Décl 2020
Fonction publique de l'État	4,67	4,67 %	4,87 %	4,86 %
Ministères	4,65 %	4,63 %	4,81 %	4,76 %
Grands EPA nationaux	6,83 %	7,10 %	7,20 %	7,53 %
Universités, EPA nationaux	4,03 %	4,06 %	4,42 %	4,47 %
Organismes consulaires, EPA de sécurité sociale (Autres FPE)	3,92 %	4,08 %	4,26 %	4,43 %
Fonction publique hospitalière	5,47 %	5,54 %	5,73 %	5,79 %
Centres hospitaliers régionaux (dont CHU)	5,61 %	5,63 %	5,85 %	5,82 %
Centres hospitaliers généraux	5,52 %	5,60 %	5,72 %	5,80 %
Hôpitaux locaux	5,45 %	5,51 %	5,70 %	5,79 %
Centres hospitaliers spécialisés	5,29 %	5,57 %	5,55 %	5,81 %
Hôpitaux autres	5,09 %	5,20 %	5,53 %	5,61 %
Établissements d'hébergement pour personnes âgées	5,08 %	5,19 %	5,40 %	5,53 %
Autres établissements de soins	5,47 %	5,43 %	6,18 %	6,25 %
Fonction publique Territoriale	6,60 %	6,70 %	6,94 %	7,04 %
Communes	6,68 %	6,79 %	7,01 %	7,13 %
EP locaux communaux ou intercommunaux	5,74 %	5,86 %	6,15 %	6,26 %
Départements	7,32 %	7,48 %	7,61 %	7,78 %
EP locaux départementaux	5,52 %	5,40 %	5,98 %	5,60 %
SDIS	5,26 %	5,18 %	5,48 %	5,39 %
Régions	8,64 %	8,58 %	8,74 %	8,70 %
EP locaux régionaux	1,28 %	2,00 %	1,28 %	2,00 %
Autre établissement territorial	5,12 %	4,84 %	5,40 %	5,10 %
CNFPT	7,74 %	7,85 %	10,73 %	10,14 %
Total Fonction publique	5,52 %	5,58 %	5,79 %	5,83 %

Les bénéficiaires de l'obligation d'emploi – Déclaration 2020 – Effectifs au 01/01/2019

261 318 bénéficiaires de l'obligation d'emploi	2 819 BOE de plus que pour 2019 (+ 1,09 %)	97 642 BOE de plus que pour 2006 (+ 60 %)
--	--	---

Évolution des bénéficiaires de l'obligation d'emploi dans la fonction publique



Répartition des bénéficiaires de l'obligation d'emploi par fonction publique



Fonction publique de l'État

95 353 BOE

36 % du total des BOE

↗ + 547 BOE (0,6 %) qu'en 2019



Fonction publique hospitalière

54 473 BOE

21 % du total des BOE

↗ + 537 BOE (1 %) qu'en 2019

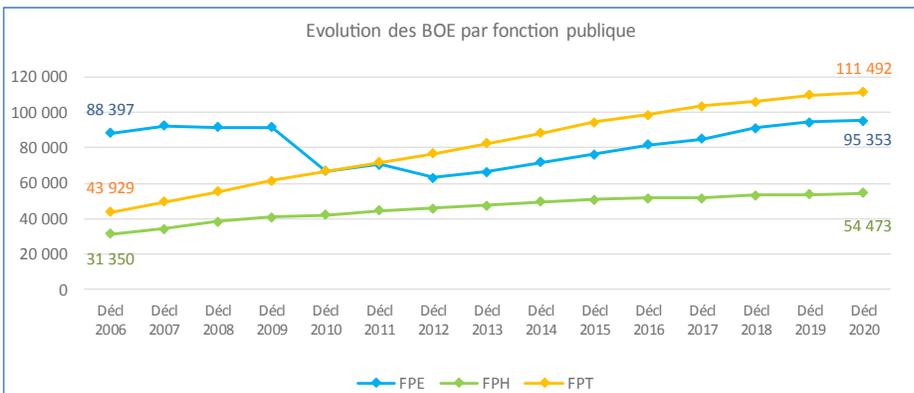


Fonction publique territoriale

111 492 BOE

43 % du total des BOE

↗ + 1 735 BOE (1,6 %) qu'en 2019



2.3 Les agents publics en situation de handicap

Les BOE en région (tous employeurs assujettis) nombre de BOE par région et % par rapport au total des BOE

EMPL. NATIONAUX

FPE	85 020 BOE	} 85 210 BOE (32,61 %)
FPH	3 263 BOE	
FPT	190 BOE	

NORMANDIE

FPE	363 BOE
FPH	3 263 BOE
FPT	5 183 BOE

BRETAGNE

FPE	1 066 BOE
FPH	2 893 BOE
FPT	5 498 BOE

PAYS DE LA LOIRE

FPE	379 BOE
FPH	2 882 BOE
FPT	5 714 BOE

CENTRE-VDL

FPE	311 BOE
FPH	2 285 BOE
FPT	3 451 BOE

NOUV AQUITAINE

FPE	1 044 BOE
FPH	5 605 BOE
FPT	10 723 BOE

OCCITANIE

FPE	1 103 BOE
FPH	5 033 BOE
FPT	11 308 BOE

ST PIERRE/MIQUELON

FPE	
FPH	11 BOE
FPT	12 BOE

GUADELOUPE

FPE	33 BOE
FPH	182 BOE
FPT	523 BOE

MARTINIQUE

FPE	9 BOE
FPH	471 BOE
FPT	854 BOE

GUYANE

FPE	16 BOE
FPH	205 BOE
FPT	270 BOE

LA REUNION

FPE	83 BOE
FPH	410 BOE
FPT	1 748 BOE

ILE DE FRANCE

FPE	1 524 BOE
FPH	7 271 BOE
FPT	21 285 BOE

HAUTS DE FRANCE

FPE	1 107 BOE
FPH	5 281 BOE
FPT	10 232 BOE

GRAND EST

FPE	796 BOE
FPH	5 795 BOE
FPT	6 965 BOE

BOURG-FCHÉ CTE

FPE	318 BOE
FPH	2 951 BOE
FPT	3 868 BOE

AUVERGNE-RA

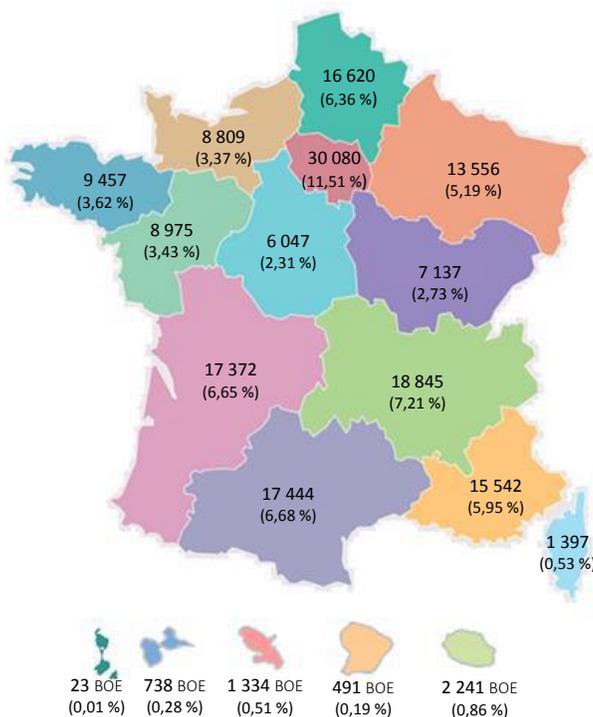
FPE	1 408 BOE
FPH	5 772 BOE
FPT	11 665 BOE

PACA

FPE	711 BOE
FPH	3 800 BOE
FPT	11 031 BOE

CORSE

FPE	62 BOE
FPH	363 BOE
FPT	972 BOE



En 2020, on compte 2 819 BOE de plus que pour 2019.

Les employeurs nationaux représentent 30 % de ces BOE (avec une augmentation de 851 BOE) et les régions Auvergne-Rhône Alpes et Nouvelle Aquitaine, cumulent à elles deux 34 % de ces BOE (avec respectivement + 538 et + 422 BOE).

À noter que l'Ile-de-France (hors employeurs nationaux) affiche la plus grande baisse avec - 186 BOE, malgré une hausse de 346 BOE pour la fonction publique territoriale (- 423 BOE pour la fonction publique d'État et - 109 BOE pour la fonction publique hospitalière).

Les BOE : de plus en plus de femmes

Les femmes BOE

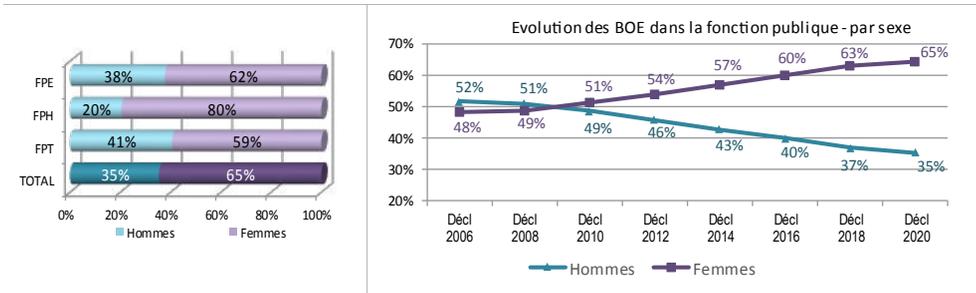
Légèrement inférieure à celle des hommes jusqu'en 2008, la part de femmes BOE ne cesse d'augmenter. En 2020, on dénombre 168 841 femmes BOE (contre 164 860 en 2019), soit une augmentation de 2,41 % par rapport à l'année précédente. Elles représentent près des 2/3 des bénéficiaires de l'obligation d'emploi.

Les hommes BOE

À l'inverse, la part des hommes BOE diminue chaque année par rapport au total de BOE. En 2020, on compte 92 477 hommes BOE contre 93 639 en 2019, soit une baisse de 1,24 %.

À noter qu'en 2009, la part de femmes BOE était équivalente à celle des hommes BOE. En 11 ans, elle a augmenté de près de 75 %, alors que celle des hommes a diminué d'environ 5,5 %.

L'écart hommes/femmes est beaucoup plus important dans la fonction publique hospitalière qui compte 80 % de femmes bénéficiaires de l'obligation d'emploi.

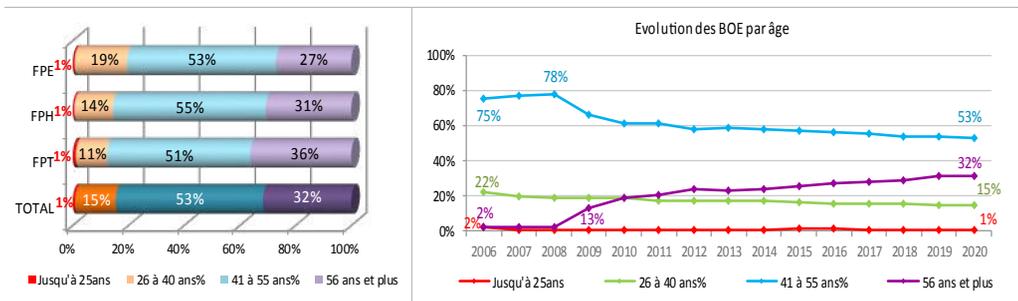


Les BOE : une population vieillissante

85 % des BOE ont plus de 40 ans dont plus d'un tiers sont âgés de 56 ans et plus.

- Le nombre de BOE âgés de 25 ans et moins n'a pas évolué depuis 2007. Ils représentent 1 % des BOE employés dans la Fonction publique ; ils étaient 2 % en 2006.
- En 2020, le taux des BOE âgés de 26 à 40 ans atteint son plus bas niveau (15 %). Ils représentaient 22 % des BOE en 2006.
- 53 % des BOE sont âgés de 41 à 55 ans. Ils étaient 78 % en 2009.

Enfin, le nombre de BOE âgés de 56 ans et plus augmente chaque année depuis 2009, affichant 32 % en 2020. Ils étaient 13 % en 2009 et seulement 2 % en 2006.

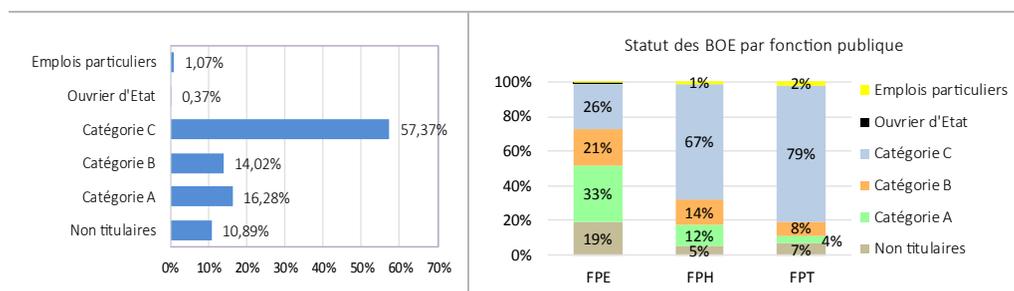


2.3 Les agents publics en situation de handicap

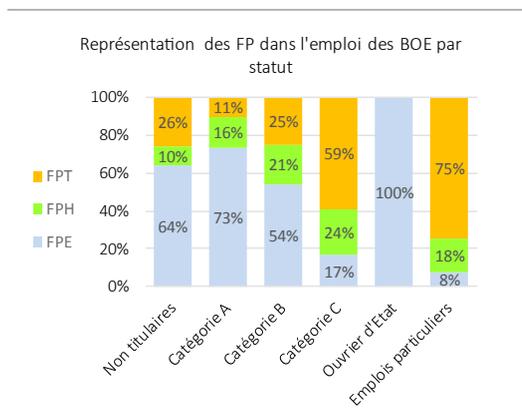
Le statut des BOE

- En 2020 plus de la moitié des BOE sont des agents de catégorie C. Ils représentent 57 % des BOE employés dans la Fonction publique, en progression de plus de 3 % par rapport à 2019. Ils étaient 67 % en 2009.
- Les BOE de catégories B représentent 14 % du total des BOE, en baisse de près de 3 % par rapport à 2019. Ils étaient 19 % en 2009.
- Les BOE de catégories A, en hausse de plus de 16 % par rapport à 2019, représentent 16 % du total des BOE. Ils étaient 5 % en 2009.

En 2020, les non titulaires représentent 11 % des BOE employés dans la Fonction publique (contre 13 % en 2019 et 9 % en 2009). Les Ouvriers d'État et les emplois particuliers représentent respectivement 0,4 % et 1,1 % des BOE en 2020.



Représentation des fonctions publiques par statut de BOE



- 64 % des BOE non titulaires font partie de la FPE et 1/4 travaillent dans la FPT.
- Près de 3/4 des BOE de catégorie A sont des agents de la FPE.
- Plus de la moitié des BOE de catégorie B sont présents dans la FPE, 1/4 dans la FPT et moins de 1/4 dans la FPH.
- Les BOE de catégorie C sont plus nombreux dans la FPT (plus de la moitié). Près de 1/4 appartiennent à la FPH.
- Enfin, 3/4 des BOE sur emplois particuliers font partie de la FPT.

Les recrutements réalisés (déclaration 2020, données 2018)

32 229 recrutements réalisés en 2020	1 205 de plus qu'en 2019 (+ 4 %)	278 399 recrutements depuis 2006
---	---	---

Favoriser le recrutement et l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap est l'une des missions premières du FIPHFP.

Collectivités territoriales, hôpitaux, administrations centrales, établissements publics administratifs... offrent la possibilité aux personnes en situation de handicap d'exercer une grande variété de métiers dans de nombreux domaines.

Le FIPHFP aide l'employeur en amont du recrutement et une fois la personne en poste en finançant :

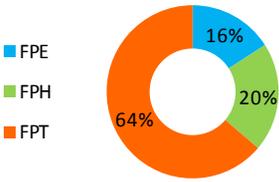
- son accueil (sensibilisation de l'environnement professionnel notamment),
- l'aménagement de son poste de travail,
- les formations complémentaires éventuelles.

Personnes en situation de handicap : comment accéder à l'emploi dans la fonction publique

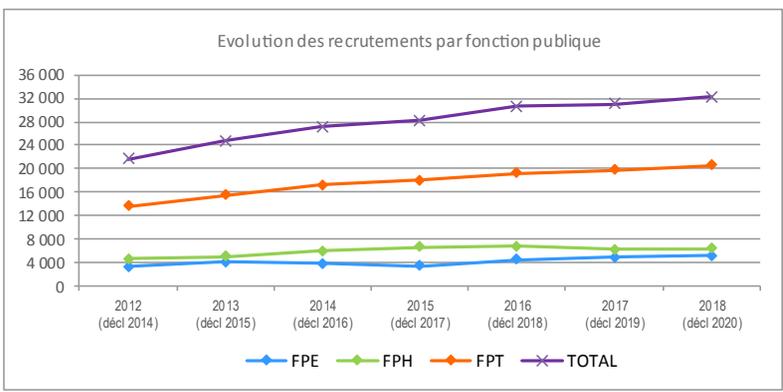
- la voie de droit commun : le concours dont les épreuves peuvent être aménagées (grâce aux financements du FIPHFP)
- le recrutement par la voie contractuelle, avec possibilité de titularisation au terme de la première année

► 32 229 recrutements réalisés par les trois fonctions publiques, contre 31 024 en 2019

↗ + 4 % par rapport à 2019



Fonction publique d'État	5 224 recrutements	↗ + 6 % p/r à 2019
Fonction publique hospitalière	6 461 recrutements	↗ + 2 % p/r à 2019
Fonction publique territoriale	20 544 recrutements	↗ + 4 % p/r à 2019



2.3 Les agents publics en situation de handicap

Les maintiens dans l'emploi (déclaration 2020, données 2018)

14 026 maintiens dans l'emploi en 2020	- 2 205 de moins qu'en 2019 (- 14 %)	200 090 maintiens réalisés depuis 2006
--	---	--

Lorsqu'un handicap survient ou s'aggrave chez un agent de la fonction publique, le FIPHFP intervient pour garantir son maintien dans l'emploi.

Le processus de maintien dans l'emploi prévoit les actions suivantes :

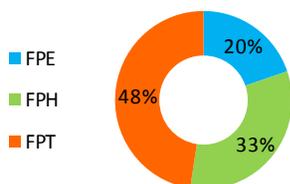
- études et bilans de compétences
- aménagements et adaptations de poste de travail
- formation
- changement éventuel de poste
- aides aux trajets

Les partenaires du FIPHFP en matière de maintien dans l'emploi

- CAP EMPLOI – Informer, conseiller et accompagner les PSH et les employeurs en vue d'un maintien dans l'emploi d'une personne en risque de perte d'emploi du fait de l'inéquation entre la situation de travail et son état de santé ou son handicap.
- COMETE France – Assure la prise en charge précoce de l'accès ou du retour à l'emploi des personnes en situation de handicap en centre de rééducation.

► 14 026 maintiens dans l'emploi réalisés dans les trois fonctions publiques, contre 16 231 en 2019

▾ - 14 % par rapport à 2019



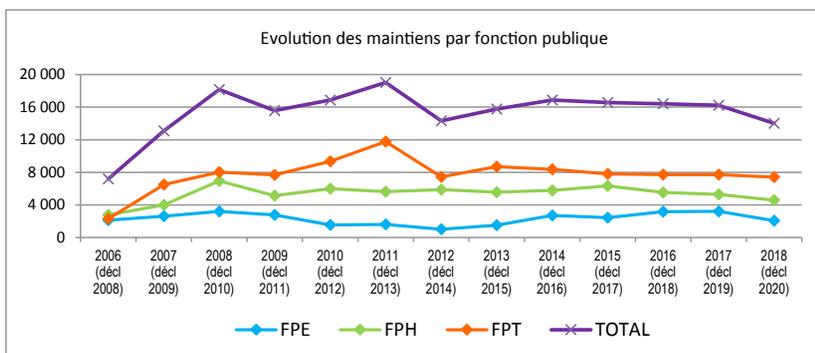
Fonction publique d'État
2 063 maintiens réalisés
▾ - 36 % p/r à 2019



Fonction publique hospitalière
4 568 maintiens réalisés
▾ - 14 % p/r à 2019



Fonction publique territoriale
7 395 maintiens réalisés
▾ - 4 % p/r à 2019



Poursuivre le développement de l'emploi accompagné

Les handicaps psychiques touchent deux millions de Français. Peu visibles et souvent méconnus, ils sont insuffisamment pris en compte dans le monde du travail malgré l'impact qu'ils peuvent avoir sur la vie sociale et professionnelle. Depuis 2018, la secrétaire d'État Sophie Cluzel a fait de l'emploi accompagné l'une des solutions prioritaires pour aider les travailleurs handicapés dans leur insertion et leur maintien dans l'emploi. Avec le concours d'associations locales, les candidats sont suivis durant la recherche d'emploi et après leur embauche, avec le soutien d'un « job coach » qui les accompagne dans leur intégration au collectif de travail. En 2019, le FIPHFP a contribué à hauteur de 1,1 million d'euros au financement de ce dispositif national qui bénéficie aujourd'hui à 2 000 personnes.

2.4 Les apprentis de la fonction publique

2.4 Les apprentis de la fonction publique

Evolution du nombre de nouveaux contrats d'apprentissage dans la fonction publique

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	Évolution 2019/2013
FPE	725	763	3732	5626	5869	5503	4944	582,0 %
FPT	7398	7218	6637	6875	7537	8550	8535	15,4 %
FPH	692	575	603	497	623	699	826	19,3 %
Ensemble FP	8815	8556	10972	12998	14029	14751	14305	62,3 %

Le tableau suivant présente le profil des apprentis, avec un équilibre entre la part des hommes et des femmes, un âge moyen qui augmente régulièrement, du fait, d'une part, de l'ouverture de l'apprentissage aux apprentis jusqu'à 30 ans et, d'autre part, des efforts faits pour le recrutement d'apprentis en situation de handicap, non soumis aux limites d'âge.

Caractéristiques des bénéficiaires des nouveaux contrats d'apprentissage dans la fonction publique (en %)

	Ensemble FP						
	2013	2014	2015	2016	2017	2018 ⁽¹⁾	2019 ⁽²⁾
Sexe							
Hommes	53,6	54,1	52,8	49,4	48,9	49,4	49,0
Femmes	46,4	45,9	47,2	50,6	51,1	50,6	51,0
Âge							
15 ans	4,3	4,4	3,3	3,1	3,0	3,6	3,4
16 ans	8,5	8,5	6,3	5,5	5,3	5,1	4,5
17 ans	9,2	8,3	7,2	6,6	7,0	6,8	6,8
18 ans	12,4	12,7	12,8	12,3	12,3	12,3	11,3
19 ans	12,0	12,5	13,5	14,1	12,7	12,5	11,5
20 ans	12,0	12,4	13,4	14,8	13,9	13,5	13,6
21 ans	11,9	10,8	10,9	11,8	11,9	10,9	11,6
22 à 25 ans	29,7	30,3	32,6	28,2	27,9	27,9	27,9
26 ans et plus				3,5	6,1	7,5	9,3
Âge moyen des apprentis	20,1	20,1	20,5	20,5	20,8	20,8	21,1
Niveau de formation préparée							
Diplôme ou titre de niveau bac +5 et plus	8,3	9,2	10,5	9,6	10,3	12,0	14,6
Diplôme ou titre de niveau bac +3 et 4	13,5	12,8	13,9	21,6	20,6	21,1	24,2
Diplôme ou titre de niveau bac +2	17,5	17,6	23,0	21,7	24,0	21,8	19,7
Diplôme ou titre de niveau bac	18,2	17,5	20,5	19,6	17,7	16,3	15,2
Diplôme ou titre de niveau brevet, CAP/BEP	42,5	42,8	32,0	27,5	27,5	28,9	26,2
Durée du contrat							
12 mois et moins	32,1	32,6	32,9	35,7	37,3	39,2	43,0
13 à 24 mois	58,7	59,0	59,5	56,8	56,2	53,7	49,8
Plus de 24 mois	9,2	8,4	7,6	7,5	6,5	7,1	7,2
Nationalité							
Française	Données non disponibles			97,5	97,0	96,5	96,0
Union européenne	Données non disponibles			0,6	0,6	0,6	0,6
Hors Union européenne	Données non disponibles			1,9	2,4	2,9	3,4

Source : Fichiers de gestion des contrats d'apprentissage – Ari@ne – Données DGEFP-DARES. Traitement DGAFP – SDessi.

Champ : France entière.

(1) Données révisées.

(2) Données semi-définitives.

En 2019 dans la fonction publique de l'Etat, 64,5 % des apprentis étaient recrutés au sein d'un ministère et 35,5 % dans un établissement public.

En 2020-2021, les ministères de l'Education Nationale et de l'Enseignement Supérieur sont le plus grand recruteur d'apprentis avec une part de 43 % sur l'ensemble de la fonction publique, suivi des ministères des Armées (21 %) et de l'Intérieur (11 % des apprentis recrutés).

Répartition des apprentis par ministère en 2019-2020 et 2020-2021

Ministère	2019-2020	2020-2021
Europe et Affaires étrangères	63	66
Ministères sociaux	437	457
Agriculture et alimentation	420	297
Culture	261	269
Armées	1598	2035
Transition écologique et solidaire	419	402
Éducation nationale, enseignement supérieur et recherche	3342	2876
MEF	430	448
Intérieur	1143	1100
Justice	240	280
Services du Premier ministre	75	106
TOTAL	8428	8336

Source : enquête DGAFP - février 2021

Pour mémoire et de façon générale, fin 2018, 17 200 apprentis se forment dans la fonction publique, soit une baisse de 3,8 % par rapport à fin 2017. Cette baisse provient de la FPE (-652 apprentis soit -8,0 %). Le repli dans la FPE est lié à une importante diminution au ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation hors EPA (-30,7 %, soit 1060 apprentis). Le nombre d'apprentis augmente chez les deux autres principaux ministères employeurs (Armées et Intérieur) et dans les EPA. Dans la FPT, les effectifs augmentent légèrement (+0,9 %) notamment dans les collectivités territoriales, qui emploient près de 80 % des apprentis du versant. Enfin, dans la FPH, qui n'emploie que 3,1 % des apprentis de la fonction publique, la baisse est très marquée (-18,2 %, soit -118 postes).

Effectifs des apprentis par type d'employeur

	2017	2018		Evolution 2018/2017 (en %)
		Effectifs	Part (en %)	
FPE	6830	5960	79,7	-12,7
Ministères	3451	2391	32,0	-30,7
dont Éducation nationale, Enseignement supérieur, Recherche et Innovation	1168	1276	17,1	9,2
dont Armées	1029	1104	14,8	7,3
dont Intérieur	1297	1515	20,3	16,8
EPA	8127	7475	100,0	-8,0
FPT	7126	7247	78,7	1,7
Collectivités territoriales	5458	5499	59,7	0,8
dont Communes	2003	1966	21,3	-1,8
Établissements publics locaux	9129	9213	100,0	0,9
FPH	650	532	-	-18,2
Ensemble FP	17906	17220	-	-3,8

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – SDess.

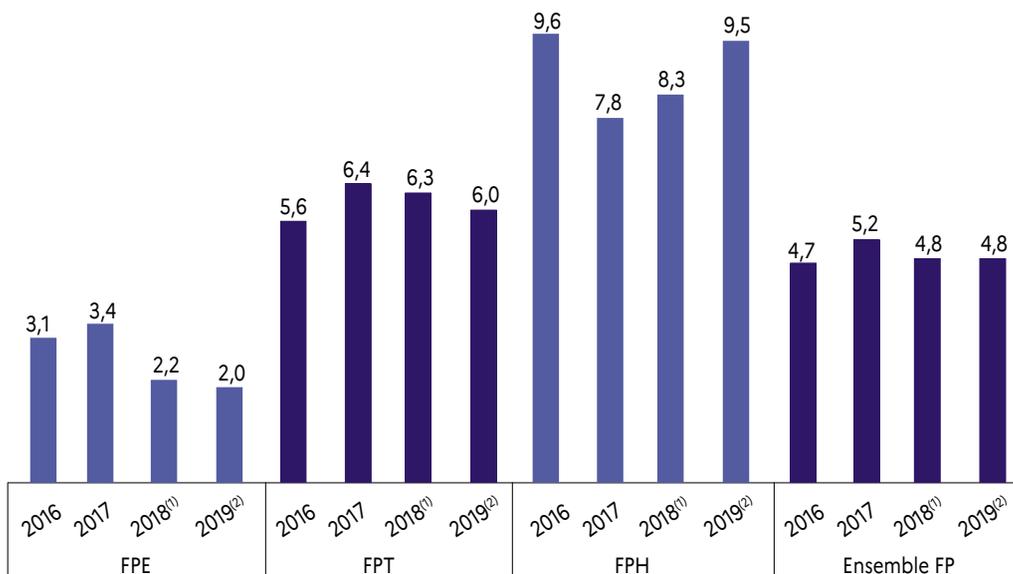
Champ : Emplois principaux, apprentis, situés en métropole et DOM (Hors Mayotte), hors COM et étranger.

2.4 Les apprentis de la fonction publique

Les femmes représentent 52,8 % des apprentis ; 55,9 % au sein de la FPE et 49,5 % dans la FPT. Par ailleurs, les apprentis de la FPE (21,8 ans) sont légèrement plus âgés que leurs homologues de la FPT (21,1 ans).

Part des apprentis en situation de handicap par versant de la fonction publique de 2016 à 2019

En 2019, la part des personnes en situation de handicap parmi les apprentis recrutés dans la fonction publique de l'Etat était de 2 % alors que pour les deux autres versants de la fonction publique le taux de 6 % est d'ores et déjà atteint (6 % dans la FPT) voire dépassé (9,5 % dans la FPH).



Source : Fichiers de gestion des contrats d'apprentissage – Ari@ne – Données DGEFP-DARES. Traitement DGAFP – SDessi.

Champ : France entière.

(1) Données révisées.

(2) Données semi-définitives.

Lecture : Parmi l'ensemble des apprentis embauchés par la FPE en 2019, 2,0 % sont en situation de handicap.

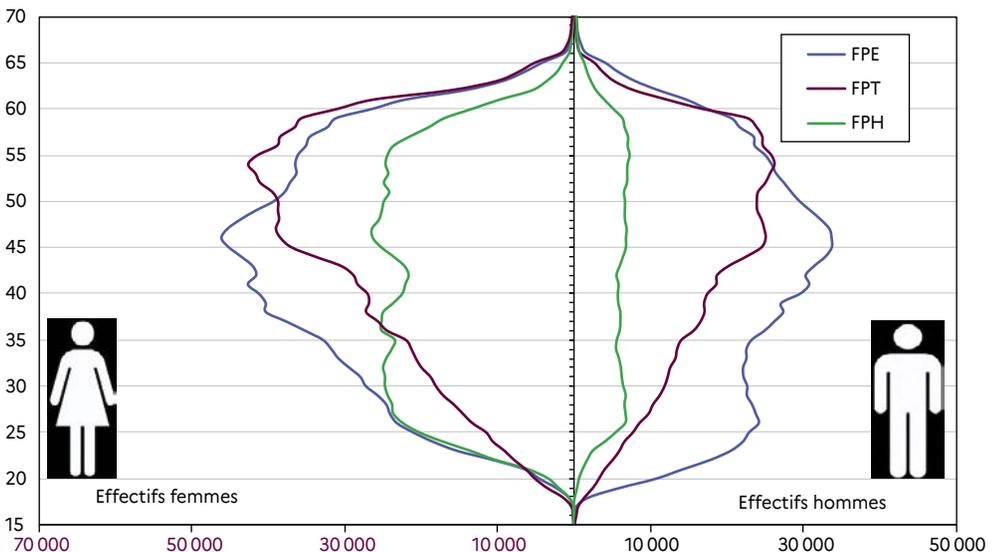
2.5 Les différents âges des agents dans la fonction publique

L'âge moyen des agents de la fonction publique continue d'augmenter, notamment dans la fonction publique territoriale

Fin 2018, l'âge moyen des agents de la fonction publique s'est accru d'un mois par rapport à fin 2017. L'âge moyen augmente dans la FPT (+1,8 mois) et la FPE (+1,9 mois) alors qu'il est stable dans la FPH. Le différentiel s'accroît avec le secteur privé où l'âge moyen recule d'un mois. La fonction publique compte 2,4 agents de 50 ans et plus pour un de moins de 30 ans alors que ce ratio est de 1,3 dans le secteur privé. Ainsi, les agents de la fonction publique sont en moyenne plus âgés que ceux du secteur privé (43,5 ans contre 40,9 ans). Cette situation résulte du rythme des recrutements et des départs à la retraite passés. À la différence du privé, le principe même de la carrière conduit dans la fonction publique, au maintien en emploi des « seniors ». De plus, le niveau de diplôme des agents du secteur public, en moyenne plus élevé que celui des salariés du privé (54 % des agents de la fonction publique sont diplômés du supérieur contre 39 % dans le privé), explique des entrées tardives dans la vie active, ce qui réduit d'autant le poids des jeunes.

Pyramide des âges par versant au 31 décembre 2018

Âges



Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – SDessi.

Champ : Emplois principaux, civils, situés en métropole + DOM (hors Mayotte), hors COM et étranger. Hors bénéficiaires de contrats aidés.

La FPT reste le versant le plus âgé de la fonction publique (45,5 ans). La part des moins de 30 ans y est particulièrement faible (10,1 %). Cette part a même diminué de 0,9 point entre 2013 et 2018. Cette baisse de la part des moins de 30 ans est notamment marquée dans les filières les plus jeunes. Ainsi, dans la filière « animation », où l'âge moyen (38,2 ans) est le plus bas, la part des moins de 30 ans (28 %) baisse de 1,6 point par rapport à 2017. À l'opposé, les agents âgés de 50 ans et plus représentent 41,4 % des agents territoriaux (+0,6 point par rapport à 2017). En cinq ans, leur part a augmenté de 5,1 points. Ils sont particulièrement nombreux dans la filière technique (46,9 %), où leur part a augmenté de 0,7 point en un an et de 11 points par rapport à 2010.

2.5 Les différents âges des agents dans la fonction publique

Dans la FPE, la part des 50 ans et plus s'élevé à 30,7 %, soit près du double de la part des agents âgés de moins de 30 ans. Dans ce versant, les agents sont âgés de 42,7 ans en moyenne. En cinq ans, la part des 50 ans et plus a progressé presque deux fois plus vite dans les EPA que dans les ministères (+2,9 points pour s'établir à 31,3 %, contre +1,6 point à 30,5 %). Malgré, une cinquième baisse consécutive de la part des 50 ans et plus (passant de 49,8 % à 47,6 % entre 2014 et 2018), les agents des ministères économiques et financiers restent les plus âgés de la FPE (ministère y compris EPA) avec un âge moyen de 47,6 ans. À l'opposé, du fait de la présence de militaires, les ministères des Armées (36,5 ans) et de l'Intérieur (40,2 ans) sont ceux où l'âge moyen est le plus faible.

La FPH est le versant qui compte le plus de jeunes : les agents y sont âgés de 41,9 ans en moyenne et 18 % ont moins de 30 ans. La part des jeunes baisse néanmoins pour la cinquième année consécutive (-1,2 point par rapport à 2013). En 2018, elle baisse notamment dans les filières soignante (-0,2 point pour 18,7 %) et médico-technique (-0,5 point pour 20,4) où les moins de 30 ans sont le plus présents. À l'opposé, la part des 50 ans et plus continue d'augmenter avec +1,5 point en cinq ans pour atteindre 30,2 % en 2018. C'est dans les filières « administrative » et « technique-ouvrière » que cette part est la plus forte (respectivement 38,3 % et 39,1 %).

PARTIE 2

CONTRIBUTION DU DEFENSEUR DES DROITS AU RAPPORT BIENNAL 2020 RELATIF À LA LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS ET À LA PRISE EN COMPTE DE LA DIVERSITÉ DE LA SOCIÉTÉ FRANÇAISE DANS LA FONCTION PUBLIQUE

Le Défenseur des droits et la lutte contre les discriminations

Le Défenseur des droits est une **autorité administrative indépendante** créée en 2011 et inscrite dans la Constitution. Elle est notamment chargée de « lutter contre les discriminations, directes ou indirectes, prohibées par la loi ou par un engagement international régulièrement ratifié ou approuvé par la France ainsi que de promouvoir l'égalité ».

Le Défenseur est compétent pour traiter des saisines relatives aux différentes formes de discriminations reconnues dans les textes, et notamment la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses mesures d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations et la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires :

- **discrimination directe** : traitement moins favorable d'une personne à raison d'un des critères prohibés dans une situation reconnue par la loi telle que l'embauche, le déroulement de carrière, l'accès aux prestations sociales s'agissant du domaine de l'emploi public, etc¹.

- **discrimination indirecte** : une disposition, un critère ou une pratique neutre en apparence, mais susceptible d'entraîner un désavantage particulier pour des personnes relevant d'un groupe protégé au regard des critères prohibés, à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soit objectivement justifiée par un but légitime et que les moyens pour réaliser ce but ne soient nécessaires et appropriés.

- **harcèlement discriminatoire** : « tout agissement lié à l'un des motifs [de discrimination] subi 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 harcèlement discriminatoire peut être constitué par un seul fait, si celui-ci est d'une particulière gravité.

- **harcèlement sexuel** : il existe une double définition.

• Le harcèlement sexuel qui repose sur la répétition d'actes, de propos ou comportements imposés à une personne, de façon répétée, à connotation sexuelle qui, soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante³. Le code pénal intègre dans la caractérisation du délit de harcèlement sexuel les comportements ou propos répétés à connotation sexiste

• Le harcèlement sexuel qui résulte d'une pression grave sur la victime dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers⁴

- **sanction** pour avoir dénoncé une discrimination en tant que victime ou témoin (**représailles**).

Les réclamants peuvent s'adresser directement au siège, mais peuvent également rencontrer sur leur territoire l'un des **500 délégués du Défenseur des droits**.

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

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

3 Code du travail, article L.1153-1 ; loi du 13 juillet 1983, article 6 ter ; code de la Défense, article L.4123-10-1 ; loi n°2008-496 du 27 mai 2008, art. 1er

4 Code pénal, article 222-33-I-II ; code du travail, article L.1153-1 ; loi du 13 juillet 1983, article 6 ter ; code de la défense, article L.4123-10-1



Les pouvoirs du Défenseur des droits :



Enquêter



Proposer
un règlement
à l'amiable



Faire des
recommandations
sur une situation



Présenter
ses observations
devant les juges



Demander
des poursuites
disciplinaires



Faire des
propositions
de réformes sur la loi

Le Défenseur agit également de manière collective et préventive via sa stratégie de lutte contre les discriminations et de promotion de l'égalité : production et financement d'études et de recherche ; propositions de réformes et avis au Parlement ; recommandations de bonnes pratiques ; production d'outils et de modules d'information, de sensibilisation et de formation, etc.

Depuis le 12 février 2021, le Défenseur des droits anime la plateforme numérique anti-discrimination.fr, service de signalement et d'accompagnement gratuit, assuré par des juristes du Défenseur des droits et qui s'adresse aux personnes qui pensent être victimes ou témoins de discriminations, quels qu'en soient le motif et le domaine. Cette plateforme est accessible via :

- Un numéro de téléphone à 4 chiffres : le **3928**
- Un site internet www.antidiscriminations.fr, doté d'un tchat disponible du lundi au vendredi (9h-18h)
- Un accès spécifique pour les personnes sourdes et malentendantes

Cette plateforme propose un premier niveau de prise en charge des victimes en leur offrant une écoute active et en leur permettant de comprendre leur situation, mais également en leur présentant les démarches possibles pour les rétablir dans leurs droits, en les orientant vers les délégués du Défenseur des droits et auprès des acteurs, des pouvoirs publics et des associations compétentes.



Connaitre la nature et les mécanismes
de discriminations dans la Fonction publique

1

Recommandations pour les employeurs publics

2



Introduction

À la suite à la signature de la Charte pour l'égalité et la lutte contre les discriminations dans la Fonction publique en décembre 2013, la Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP), conjointement avec le Défenseur des droits, avait publié un premier [bilan](#), présenté en 2015, devant la formation spécialisée « Égalité, mobilité, parcours professionnel » du Conseil commun de la fonction publique.

En 2018, le Défenseur des droits a de nouveau contribué au [rapport biennal](#) de la DGAFP sur la lutte contre les discriminations et la prise en compte de la diversité de la société française dans la fonction publique désormais prévu par la [loi n° 2017-86 du 27 janvier 2017 relative à l'égalité et à la citoyenneté](#).

Fort de son expertise dans le domaine de la lutte contre les discriminations et des saisines qu'il reçoit dans le champ de la fonction publique en la matière, le Défenseur des droits a accepté d'apporter sa contribution à ce rapport officiel pour éclairer l'action des employeurs et décideurs publics, encourager la mobilisation et favoriser les évolutions encore nécessaires.

Le Défenseur des droits analyse ici, avec le regard de l'autorité indépendante et spécialisée dans la lutte contre les discriminations, les engagements et actions concrètes des administrations. Ce contrepoint critique s'appuie sur les études et enquêtes réalisées par l'institution, les saisines qu'elle reçoit et les décisions et recommandations rendues en matière de fonction publique. Il permet d'évaluer le chemin parcouru, notamment depuis 2015, mais également de pointer les problématiques persistantes et les changements qui doivent encore s'opérer au sein des trois fonctions publiques pour respecter pleinement le principe de non-discrimination.

La contribution du Défenseur des droits à ce deuxième rapport biennal a notamment pour enjeu de porter à la connaissance des employeurs publics et des organisations syndicales les informations à jour sur l'importance et la nature des discriminations dans la fonction publique. Elle vise également à rappeler, au regard des différents dispositifs mis en place par le gouvernement et les différentes administrations, quelques recommandations visant à amplifier la mobilisation en faveur de la promotion de l'égalité et de la prévention des discriminations.

Il s'agit donc, pour le Défenseur des droits, de présenter dans ce document :

- Des données statistiques, issues d'études spécifiques, pouvant être mobilisées par les employeurs publics et les organisations syndicales sur l'ampleur et la nature des discriminations à l'œuvre dans l'emploi public, ainsi qu'un bilan des saisines reçues, des décisions prises par le Défenseur des droits et de leurs suites (1^{re} partie).
- Des recommandations en direction des employeurs publics afin de faciliter la mise en œuvre d'une politique ambitieuse de prévention des discriminations au sein des trois fonctions publiques (2^{ème} partie).

Connaitre la nature et les mécanismes de discriminations dans la Fonction publique 1

Les données issues des études du Défenseur des droits 1.1

Les discriminations à l'embauche 1.1.1

Les discriminations dans la carrière :
le poids de l'origine, du sexe et du handicap 1.1.2

Focus sur les discriminations en raison de l'activité syndicale 1.1.3

Les comportements hostiles au travail :
l'ampleur du harcèlement discriminatoire 1.1.4

Bilan des saisines et décisions du Défenseur des droits relatives aux discriminations dans la fonction publique 1.2

Des réclamations toujours plus nombreuses 1.2.1

Des modalités d'intervention diverses
pour s'adapter aux besoins des réclamants 1.2.2

Bilan du traitement des saisines et des décisions relatives aux discriminations dans la fonction publique 1.3

Les discriminations liées à l'âge : l'enjeu de la fin de carrière 1.3.1

Handicap et état de santé : des difficultés persistantes
dans la mise en œuvre des aménagements raisonnables 1.3.2

La discrimination syndicale 1.3.3

Le harcèlement sexuel et sexiste, une réalité qui perdure 1.3.4

Les discriminations et le harcèlement moral discriminatoire
liés à l'origine et à la religion 1.3.5



1.1. Les données issues des études du Défenseur des droits

Connaitre l'ampleur et la nature des discriminations est indispensable pour définir des politiques et actions antidiscriminatoires. La connaissance des situations et la mesure des discriminations constituent en effet un prérequis pour mobiliser l'ensemble des acteurs, pour cibler les actions antidiscriminatoires à déployer et pour évaluer leur impact.

Les résultats des études réalisées ou financées par le Défenseur des droits sont autant d'indicateurs à même de servir la mobilisation des employeuses et employeurs publics (I). Le bilan des saisines qu'il reçoit et de ses décisions vient compléter ce panorama car il donne à voir des situations de discriminations mal prises en compte par les employeurs publics et, ce faisant, permet d'identifier des marges de progrès pour leurs actions de lutte contre les discriminations (II).

1.1. Les données issues des études du Défenseur des droits

Les études et recherches financées par le Défenseur des droits proposent des données utiles sur la nature et l'ampleur des discriminations dans la fonction publique et les outils à mobiliser pour mettre en place une politique proactive de lutte contre les discriminations. Les données du Baromètre sur la perception des discriminations, réalisé en partenariat avec l'Organisation internationale du travail (OIT), permettent chaque année de fournir des indicateurs mettant en lumière des situations que les recours reçus par les administrations, les syndicats, le Défenseur des droits ou la justice ne révèlent pas toujours. L'analyse des résultats, qui concernent aussi bien l'emploi public que l'emploi privé, s'appuie sur une approche intersectionnelle : certaines caractéristiques personnelles qui sont autant de critères de discriminations, telles que le sexe, l'origine, le handicap ou l'âge, peuvent être croisées pour mesurer les discriminations multiples et donner à voir l'hétérogénéité des inégalités de traitement selon les groupes sociaux.

1.1.1. Les discriminations à l'embauche

[Les 8^e \(2015\)](#) et [9^e \(2016\)](#) baromètres réalisés avec l'OIT se sont intéressés aux demandeurs et demandeuses d'emploi afin de connaître leur perception des discriminations à l'embauche ou lors de processus de recrutement.

Un consensus se dégage sur la fréquence des discriminations à l'embauche, sans que l'on puisse faire la part respective des secteurs public et privé. Dans la huitième édition du Baromètre de 2015, 85 % des demandeurs et demandeuses d'emploi interrogées déclarent que les discriminations sont fréquentes. Dans ce même groupe, 32 % estiment qu'elles sont même très fréquentes. **Les demandeurs et demandeuses d'emploi d'origine étrangère sont aussi plus enclines à dire avoir subi une discrimination lors d'un entretien d'embauche** (74 %, +10 points par rapport aux autres demandeurs d'emploi), après réception ou examen de leur *curriculum vitae* (54 %, +26 points) ou encore pour accéder à une formation (42 %, + 21 points). À la suite d'une discrimination à l'embauche, un peu plus de quatre personnes sur dix ont abandonné leur recherche d'emploi (43 %). **Seulement 15 % ont entrepris des démarches pour faire reconnaître la discrimination.**

Dans le cadre de son 9^e baromètre publié en 2016, le Défenseur des droits et l'OIT ont souhaité enquêter sur des discriminations trop peu connues et prises en compte : les différences de traitement fondées sur **l'apparence physique, c'est-à-dire, les caractéristiques physiques des personnes mais également leurs attributs vestimentaires**. 8 personnes en recherche d'emploi sur 10 pensent que leur apparence physique a une influence sur la personne en charge du recrutement et qu'avoir une corpulence ou un style vestimentaire « hors normes » constitue un inconvénient pour être embauché. **Ce critère constitue le deuxième critère de discrimination déclaré par les personnes en recherche d'emploi et particulièrement les femmes.** De fait, 10 % des femmes et 6 % des hommes au chômage déclarent avoir été discriminés à l'embauche à raison de leur apparence physique. L'approche intersectionnelle a notamment permis de mettre en évidence que les femmes déclarent deux fois plus avoir été discriminées à raison de leur apparence physique que les hommes et que les normes sociales en la matière pèsent beaucoup plus sur elles quand elles ont un physique ou une apparence vestimentaire hors norme⁵.

⁵ Les femmes obèses déclarent 8 fois plus souvent des discriminations que celles dont l'indice de masse corporelle (IMC) est dans la norme et les femmes en surpoids 4 fois plus. Les femmes ayant un style atypique signalent également 8 fois plus de discriminations liées à leur apparence que celles ayant un style classique ou décontracté.

Cette forme de discrimination encore trop peu connue et reconnue fait l'objet d'une campagne d'information du Défenseur des droits depuis 2016⁶ et mérite l'attention des administrations.

Les fonctions publiques peuvent recourir à divers modes de recrutement, mais quels que soient ces modes de recrutement, y compris pour les concours, les personnes intervenant dans le processus de décision doivent être sensibilisées à ces phénomènes.

Les résultats de ces enquêtes déclaratives, qui font part d'un taux de discriminations à l'embauche important, sont confirmés par les études commandées par l'État. À cet égard, **le Défenseur des droits salue les efforts réalisés en matière de travaux d'études sur l'accès à la fonction publique**, s'appuyant sur des campagnes de *testing* régulières, qui ont permis notamment de mettre à jour des discriminations à l'embauche liées à la réputation du lieu de résidence et à l'origine dans la fonction publique territoriale et dans le secteur hospitalier (Rapport L'Horty, *Les discriminations dans l'accès à l'emploi public*, juin 2016). Le [rapport Rousselle sur les écoles de service public et la diversité](#), réalisé à la demande du Premier ministre en février 2017, montre, notamment à partir de suivi de cohortes (enquête PISA 2012), une surreprésentation des enfants de fonctionnaires et une relative fermeture aux personnes descendantes d'immigrées.

Une nouvelle campagne de *testing* a donné lieu à [un rapport en juillet 2018](#) mettant en évidence une tendance à la diminution de l'intensité des discriminations dans l'accès à l'emploi dans le secteur public, même si des discriminations en raison de l'origine sont toujours observées.

Remis en octobre 2020, le troisième rapport L'Horty révèle de fortes discriminations à l'embauche selon l'origine et le handicap, dans un même ordre de grandeur, et ceci tant dans la fonction publique que dans le secteur privé. Il montre également que les personnes en situation de handicap administrativement reconnues ne bénéficient pas d'un meilleur accès à l'emploi que celles qui n'ont pas cette reconnaissance.

1.1.2. Les discriminations dans la carrière : le poids de l'origine, du sexe et du handicap

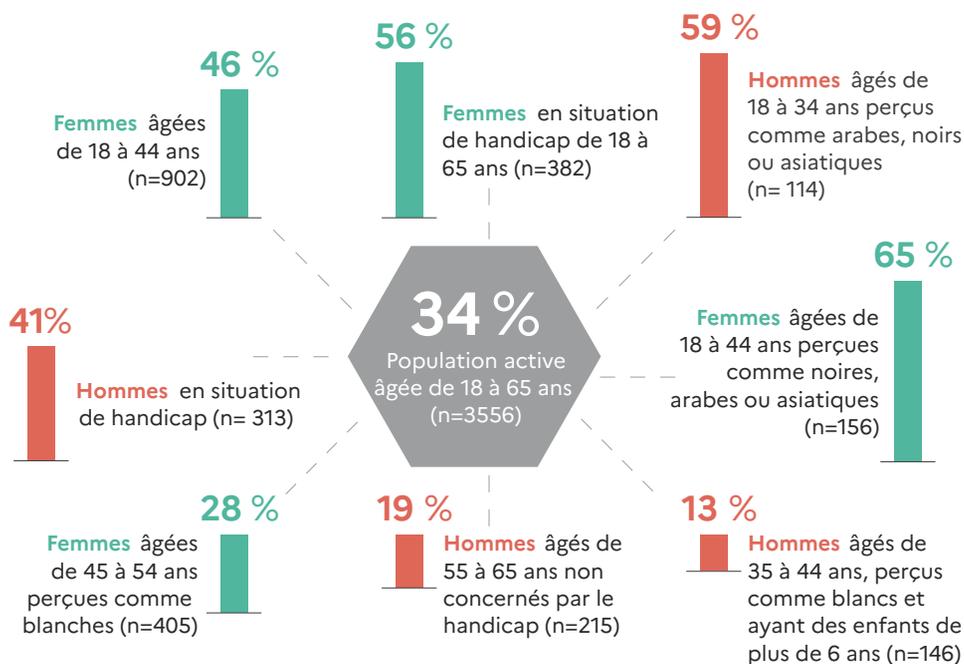
[Les 10^e \(2017\)](#) et [11^e \(2018\)](#) baromètres sur la perception des discriminations dans le déroulement de carrière ont fourni des informations pour mobiliser et cibler les politiques de lutte contre les discriminations dans la fonction publique. Ces deux éditions se sont appuyées sur les résultats issus de l'enquête « Accès aux droits » du Défenseur des droits (échantillon de 5 117 personnes représentatif de la population de France métropolitaine en termes d'âge, de sexe, de catégorie professionnelle et de niveau de diplôme, interrogées en 2016).

Le 10^e baromètre confirme en 2017 la persistance d'un niveau élevé de perception des discriminations dans l'emploi privé et public, tant sur le plan des représentations que des expériences. Une personne active sur trois (34 %) déclare avoir été discriminée dans l'emploi au cours des cinq dernières années. Si les personnes au chômage sont proportionnellement nettement plus nombreuses à déclarer avoir été discriminées dans les cinq dernières années (53 %), **32 % des agents du public indiquent avoir subi des discriminations ; ce taux est équivalent aux salariés du privé (30 %)**.

Parmi ces personnes déclarant avoir été confrontées à des discriminations liées à l'emploi on observe de grandes disparités au sein de la population. Les femmes dans le halo de la maternité, les personnes à l'origine extra-européenne réelle ou supposée ou les personnes en situation de handicap cumulent ainsi les discriminations.

6 [Dépliant sur les discriminations à raison de l'apparence physique](#) (février 2016) + [Affiche](#) dédiée du Défenseur

Le graphique ci-après donne ainsi à voir l'hétérogénéité des situations et la répartition des expériences de discrimination déclarées selon l'appartenance à certains groupes sociaux :



Le groupe des personnes en situation de handicap apparaît particulièrement exposé aux discriminations. Ainsi, tous critères de discrimination confondus (sexe, âge, handicap, origine...), près d'une personne sur 2 en situation de handicap déclare avoir été discriminée dans l'emploi public ou privé (49 %) contre 31 % des personnes non concernées par le handicap.

Les femmes actives de 18 à 44 ans présentent un taux global d'expériences de discrimination de 46 % tous critères confondus. Entre 18 et 34 ans, plus d'une femme sur deux déclare des discriminations dans l'emploi (53 %), contre une femme sur trois entre 45 et 54 ans (30 %). En outre, toutes choses égales par ailleurs, les femmes actives de 18 à 44 ans mères d'un enfant en bas âge ont été deux fois plus confrontées à des discriminations que celles qui ont un enfant plus âgé. Le poids des stéréotypes liés à la grossesse (future ou soupçonnée) et à la situation de famille est majeur.

Si l'on observe la situation des femmes de 18 à 44 ans perçues comme noires, arabes ou asiatiques, on constate qu'elles déclarent un taux global de discrimination nettement supérieur à celui des femmes perçues comme blanches (65 % contre 42 %). Toutes choses égales par ailleurs, elles ont une probabilité 2,5 fois plus élevée d'expérimenter des discriminations dans l'emploi que les femmes perçues comme blanches.

Les hommes rapportent bien moins de discriminations que les femmes : 28 % d'entre eux déclarent des expériences de discrimination, tous critères confondus, dans leur recherche d'emploi et/ou la carrière. Mais le poids de l'origine réelle ou supposée reste prégnant : près de la moitié des hommes vus comme noirs, arabes ou asiatiques (48 %) déclarent avoir été discriminés contre 24 % de ceux qui sont vus comme blancs. Par rapport aux hommes de 35 à 65 ans vus comme blancs et toutes choses égales par ailleurs, les hommes du même âge vus comme d'origine extra-européenne ont une probabilité trois fois plus élevée de déclarer des discriminations et ceux de 18 à 34 ans 5 fois plus.

La [13^e édition](#) (2020) du baromètre montre que :

- **23 % des personnes actives déclarent avoir vécu une discrimination ou un harcèlement discriminatoire** (-7 points par rapport à 2013). Principaux critères évoqués :

- **L'apparence physique** (40 %)
- **Le sexe** (40 %)
- **L'état de santé** (30 %)

- **42 % des personnes actives déclarent avoir été témoins de discrimination(s)** ou de harcèlement discriminatoire (+8 points par rapport à 2012).

- Les victimes sont **deux fois plus nombreuses à entamer des démarches** à la suite d'une discrimination par rapport à 2012.

1.1.3. Focus sur les discriminations en raison de l'activité syndicale

La [12^e édition](#) (2019) du baromètre des discriminations dans l'emploi public et privé vise à mieux connaître les discriminations en raison de l'activité syndicale.

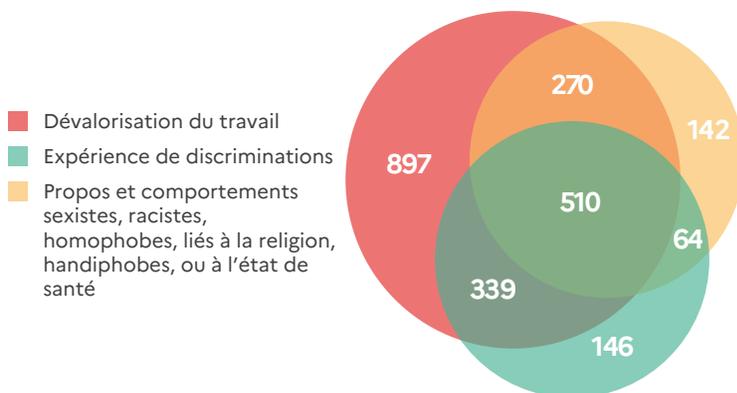
L'enquête est inédite par son ampleur et sa méthode puisqu'elle interroge deux groupes d'individus sur leur perception et leur expérience des discriminations dans l'emploi en raison de l'activité syndicale : d'un côté 1 000 personnes représentatives de la population active et, de l'autre, 33 000 adhérents et adhérentes des huit principales organisations syndicales françaises.

Les résultats de cette enquête montrent que la **discrimination syndicale au travail est répandue** et que près de la moitié (46 %) des personnes syndiquées interrogées affirment avoir déjà été discriminées au cours de leur carrière professionnelle en raison de leur activité syndicale. L'engagement syndical est ainsi perçu comme un risque professionnel pour 42 % de la population active et 67 % des syndiqués interrogés. L'enquête montre également que **les discriminations syndicales prennent souvent la forme de mesures défavorables** : absence d'évolution de carrière pour 47 % personnes syndiquées interrogées, dégradation du climat de travail (44 %), des conditions de travail (36 %) et non-augmentation salariale (30 %).

En dépit de l'existence de règles spécifiques à la fonction publique en matière d'avancement de carrière et de rémunération, 40 % des agents syndiqués du secteur public déclarent avoir été discriminés en raison de leur activité syndicale. Environ un tiers de ces agents estime qu'exercer une activité syndicale freine leur évolution professionnelle et l'évolution de leur rémunération. Il n'y a pas de différence significative dans ces résultats entre les fonctions publiques d'État, territoriale ou hospitalière.

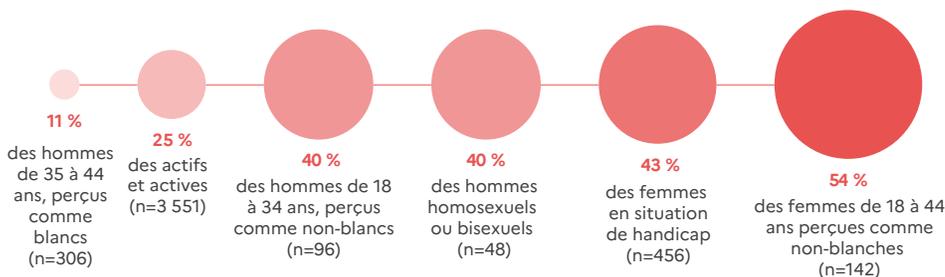
1.1.4. Les comportements hostiles au travail : l'ampleur du harcèlement discriminatoire

Pour sa [11^e édition publiée en septembre 2018](#), le baromètre des discriminations dans l'emploi public et privé donne à voir l'exposition de la population active aux propos et comportements sexistes, homophobes, racistes, liés à la religion, handiphobes ou liés à l'état de santé. Près d'une personne sur quatre déclare avoir déjà fait l'objet de ce type de propos ou comportement au travail, cette exposition étant équivalente dans le secteur public (27 % des agents concernés) et le secteur privé (25 % des salariés concernés). Les résultats mettent ainsi en évidence que la fonction publique n'est pas épargnée par ces propos et comportements stigmatisants qui viennent bien souvent s'ajouter aux discriminations.



L'enquête met également en évidence une exposition hétérogène selon les groupes sociaux et une imbrication des propos et comportements stigmatisants avec des expériences de discrimination et des situations de dévalorisation du travail.

Répartition des expériences de propos et comportements sexistes, racistes, homophobes, liés à la religion, handiphobes ou liés à l'état de santé au travail, pour certains groupes sociaux



Les résultats de ces études s'appuient sur des données déclaratives qui concernent l'ensemble des discriminations à l'embauche et dans l'emploi.

La [13^e édition](#) (2020) du baromètre approfondit les enjeux d'interdépendance des attitudes hostiles au travail en mettant en lumière leurs conséquences sur les individus et leurs parcours professionnels.

L'enquête s'intéresse à **quatre types de comportements hostiles au travail** :

- Les **préjugés et stéréotypes**, certaines catégories de personnes apparaissent particulièrement stigmatisées : les personnes transgenres (17 % des personnes interrogées sont moins à l'aise avec des collègues transgenres), issues des gens du voyage (13 %) ou atteintes d'une maladie grave (13 %) ;
- Les **situations de dévalorisation** au travail (sous-estimation des compétences, attribution de tâches inutiles, ingrates ou dévalorisantes, tentative d'humilier ou de ridiculiser, sabotage du travail...) sont rapportées par près de 80 % des personnes actives au cours de leur vie professionnelle ;
- Les **propos et comportements stigmatisants** : 41 % des personnes interrogées déclarent avoir déjà été victimes d'au moins un propos ou comportement sexiste, homophobe, raciste, lié à l'état de santé, au handicap, à la religion ou à d'autres caractéristiques personnelles au travail ;
- Et les **discriminations et le harcèlement discriminatoire dans l'emploi**, vécues par près d'un quart de la population active.

Au-delà de ces données préoccupantes, l'enquête met en évidence la **dynamique** des discriminations au travail dont l'ampleur résulte de l'effet conjugué d'attitudes empreintes de préjugés et de stéréotypes et de pratiques inégalitaires auxquels sont plus particulièrement exposés certains groupes sociaux. Ainsi, 24 % des personnes ayant déclaré une attitude hostile rapportent avoir été confrontées à la fois à des formes de dévalorisation au travail, des propos ou comportements stigmatisants et des discriminations. Inversement, preuve que les discriminations, au sens juridique du terme, ne surviennent jamais isolément, seules 0,1 % des personnes ont déclaré avoir été victimes de discrimination sans mentionner d'autres faits.

Cette 13^e édition montre également **les conséquences délétères et durables de ces expériences répétées sur les individus et leurs parcours de vie. Près de la moitié des personnes actives ayant déclaré avoir été victimes de discriminations ont connu des conséquences négatives sur leur emploi.** 19 % ont été licenciées ou non renouvelées après les faits et 14 % ont reçu un avertissement ou un blâme, ou bien ont été mutées contre leur gré. Au-delà de l'emploi, ces expériences peuvent également engendrer des **séquelles émotionnelles, psychologiques et physiques, ainsi qu'une altération des relations familiales et sociales.** Près de la moitié évoquent notamment un sentiment de fatigue, de tristesse, de déprime ou une dégradation de l'état de santé.

Ces **conséquences s'inscrivent dans la durée et viennent bouleverser des trajectoires de vie** : 70 % des personnes victimes de discrimination dans l'emploi pensent qu'il est probable ou certain qu'elles en soient à nouveau victime au cours de leur carrière et 22 % ont renoncé à soumettre leur candidature à une offre d'emploi qui était pourtant en adéquation avec leurs compétences au cours des cinq dernières années, que ce soit en raison de leur sexe, de leur âge, de leur origine, de leur religion, de leur état de santé ou d'un handicap, de leur apparence physique ou de leur orientation sexuelle.

Ces résultats viennent plus que jamais conforter **l'importance pour les administrations de s'engager pleinement dans la lutte contre les discriminations**, prenant en considération à la fois la multiplicité des comportements hostiles au travail, leur dimension systémique et les situations particulières de certains groupes qui y sont surexposés.

Pour autant, les discriminations et faits de harcèlement rapportés ne font que trop rarement l'objet de démarches et recours pour faire valoir ses droits. **L'Enquête « accès aux droits »⁷** réalisée sur le terrain en 2016 montre combien le phénomène de non-recours est important. Parmi les personnes ayant déclaré avoir vécu au moins une expérience de discrimination dans les cinq dernières années, **près de 80 % n'engagent aucune démarche pour faire reconnaître la situation**, avec quelques disparités selon les critères et les étapes professionnelles en cause (état de santé ou handicap : 75 % ; origine ou couleur de peau : 88 % ; carrière professionnelle : 72 % ; recherche d'emploi : 93 %).

Ces chiffres doivent alerter chacune des parties prenantes pour prendre au sérieux et investiguer tout signalement. À cet égard, si des progrès ont été enregistrés, des efforts notables doivent encore être produits au sein des trois fonctions publiques.

1.2. Bilan des saisines et décisions du Défenseur des droits relatives aux discriminations dans la fonction publique

Le Défenseur des droits, chargé « *De lutter contre les discriminations, directes ou indirectes, prohibées par la loi ou par un engagement international régulièrement ratifié ou approuvé par la France ainsi que de promouvoir l'égalité* » (article 4-3 de la loi organique n° 2011-333 du 29 mars 2011 relative au Défenseur des droits), peut être saisi « *par toute personne qui s'estime victime d'une discrimination, directe ou indirecte, prohibée par la loi ou par un engagement international régulièrement ratifié ou approuvé par la France, ou par toute association régulièrement déclarée depuis au moins cinq ans à la date des faits se proposant par ses statuts de combattre les discriminations ou d'assister les victimes de discriminations, conjointement avec la personne s'estimant victime de discrimination ou avec son accord ;* » (article 5-3 du même texte).

⁷ Enquête sur l'accès aux droits (Volume 3 - Enquête nationale par téléphone sur un échantillon national représentatif aléatoire de 5 117 personnes).

1.2. Bilan des saisines et décisions du Défenseur des droits relatives aux discriminations

Les réclamations reçues et traitées par le Défenseur des droits, si elles ne peuvent être prises comme une image fidèle des discriminations dans la fonction publique, constituent cependant une source précieuse d'informations sur ces mécanismes. Elles permettent aussi d'élaborer des recommandations pour y remédier.

Les évolutions depuis le précédent rapport demeurent par nature limitées. Le choix a donc été fait de mettre l'accent sur certains aspects abordés moins en profondeur en 2018, tout en rappelant des éléments déjà traités alors, qui demeurent d'actualité.

Les représailles dont sont victimes les agents ayant dénoncé des discriminations relèvent elles-mêmes de la discrimination et sont prises en compte à ce titre par le Défenseur des droits.

Décision du Défenseur des droits n°2019-115 relative aux représailles subies par un fonctionnaire à la suite du signalement d'une situation de discrimination qu'il a effectué auprès de la cellule de recueil et de traitement de ces situations mise en place par son employeur

Le Défenseur des droits a été saisi par un réclamant qui estime avoir subi des représailles à l'occasion de son évaluation professionnelle de 2017, à la suite du signalement qu'il a porté auprès de la cellule mise en place en interne pour traiter les situations de discrimination. Le réclamant dénonçait notamment le fait que son supérieur hiérarchique direct tenait des propos à connotation raciste devant le personnel.

Considérant ces représailles comme établies, le Défenseur des droits adresse des recommandations générales à l'employeur afin que celui-ci rappelle la portée du principe de non-discrimination à l'ensemble des agents exerçant des missions d'encadrement et qu'il veille à la protection des personnels qui dénonceraient, de bonne foi, des situations de discrimination. Il appelle le responsable du service à porter une attention particulière au déroulement de carrière et aux conditions de travail du personnel qui mettrait en cause sa hiérarchie directe pour des faits de discrimination, auprès de la cellule interne ou de toute autre autorité compétente. Le Défenseur des droits demande également à ce que le champ de compétence de la cellule interne soit élargi au traitement des situations de représailles dont pourraient être victimes les agents qui la saisissent.

1.2.1. Des réclamations toujours nombreuses

Nombre de réclamations d'agents et agentes des trois fonctions publiques reçues au siège⁸

Année	2014	2016	2018	2019	2020
Nombre de réclamations	724	1 076	1 321	1 334	1 378
Nombre de réclamations « discriminations »	511	669	756	760	742

Plus de la moitié des réclamations des agentes et agents publics⁹ traitées par le siège de l'institution concernent des discriminations¹⁰.

La réclamation ne précise pas toujours le motif de discrimination, ni même le critère discriminatoire : c'est parfois seulement au cours d'un échange avec le réclamant, ou lors d'un ajout de pièces, que le motif discriminatoire apparaît. La discrimination peut être complexe à établir, un agent dont la progression de carrière a été entravée peut ne pas savoir si c'est en raison de son sexe, de ses activités syndicales ou en raison d'un motif légitime.

⁸ Les réclamations reçues au siège incluent celles qui sont clôturées par le service de recevabilité et ne sont pas transmises au pôle fonction publique.

⁹ Fonctionnaires et agents non titulaires des fonctions publiques de l'État, territoriale, hospitalière, magistrats, militaires, fonctionnaires des assemblées parlementaires etc.

¹⁰ Les autres réclamations concernent des atteintes aux droits, notamment sociaux et financiers, liées en particulier à la technicité et/ou la complexité des procédures (constitution des droits à pension, perception des allocations de retour à l'emploi par les anciens agents, en particulier non titulaires, récupération de rémunérations ou d'indemnités indues, absence ou insuffisance des réponses apportées etc.). En 2019, par exemple, 52 % des réclamations portaient sur la discrimination, 41 % sur le service public, le reste n'était pas qualifiable. Par ailleurs, des dossiers peuvent relever des deux catégories.

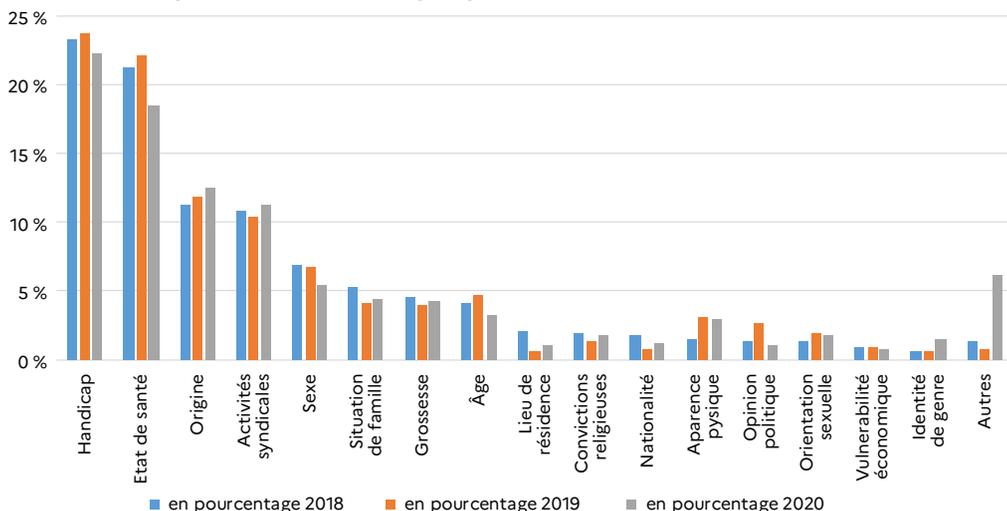
Décision du Défenseur des droits n°2020-117 relative à un refus de recrutement sur un poste de chercheur

La candidature d'un doctorant à un poste de chargé de recherche au sein d'un centre de recherche scientifique, qui avait précédemment déjà été rejetée à deux reprises par le jury d'admission alors que son dossier avait été très bien classé par le jury d'admissibilité, a une nouvelle fois été rejetée. Le réclamant estime ainsi avoir été victime de discrimination, sans que ses mérites professionnels aient été réellement pris en compte, en raison de son origine, son patronyme ainsi que de son âge. L'enquête menée par le Défenseur des droits n'a cependant pas permis de retenir de discrimination à raison de l'origine, du patronyme ou de l'âge de l'intéressé.

Il n'en demeure pas moins, que si la discrimination n'a pas pu être retenue individuellement à l'encontre du réclamant, le Défenseur des droits considère que la procédure de recrutement à laquelle il a participé, eu égard à son manque de transparence, présente un caractère potentiellement discriminatoire, dans la mesure où le jury d'admission n'émet aucun rapport mentionnant les appréciations portées sur les candidatures qui lui sont soumises. Cette absence de motivation écrite des décisions du jury d'admission est susceptible de faire naître un doute légitime quant au caractère potentiellement discriminatoire des choix retenus eu égard à l'opacité de la procédure ainsi mise en œuvre. C'est pourquoi, le Défenseur des droits a décidé de recommander au Président directeur général du centre de recherche mis en cause de veiller à ce que, à compter des prochaines campagnes de sélection des candidats aux concours ouverts auprès de ce centre de recherche scientifique, le jury d'admission motive ses décisions sur chacune des candidatures examinées, par exemple, par le biais d'un rapport écrit.

Sur l'ensemble des réclamations pour discriminations, le handicap constitue le premier critère (168 en 2020, soit 22 %), suivi par l'état de santé (136, soit 18 %), les deux n'étant pas toujours simples à distinguer. Viennent ensuite l'origine/race/ethnie (93, soit 12 %), l'activité syndicale (85, soit 11 %), le sexe (41, soit 5,5 %), la grossesse (32, soit 4 %), l'âge (24, soit 3 %), l'apparence physique (22, soit 3 %), les autres critères étant invoqués dans moins de 20 réclamations.

Discrimination par critères dans l'emploi public de 2018 à 2020





1.2. Bilan des saisines et décisions du Défenseur des droits relatives aux discriminations

Répartition des saisines pour discrimination reçues en 2020 par mis en cause :

Mis en cause	2020	%
Fonction publique d'État	271	50
Fonction publique territoriale	172	32
Fonction publique hospitalière	35	6,5
Établissements publics	62	11,5
Total des mis en cause identifiés ¹¹	540	100

Une analyse plus précise sur les mis en cause et les problèmes de discriminations spécifiques à chacun des trois versants de la fonction publique fait apparaître des spécificités notables :

- Près de la moitié des dossiers reçus au siège pour **discrimination au sein de la fonction publique d'État (FPE)** portent sur le handicap et l'état de santé (26 et 22 %). Viennent ensuite l'activité syndicale (11 %) et l'origine (10 %).
- **Pour la fonction publique territoriale (FPT)**, la prédominance des dossiers handicap et état de santé est moins marquée (19 % chacun). En revanche, la discrimination syndicale est en forte hausse en 2020 (17 %). L'origine est invoquée dans 13 % des réclamations. Les opinions politiques constituent un facteur de discrimination spécifique à la FPT, bien qu'il demeure rarement invoqué : agents sont victimes de discrimination parce qu'ils sont proches ou membres de la famille d'anciens élus et/ou d'opposants politiques.
- S'agissant de la **fonction publique hospitalière (FPH)**, le nombre de dossiers exploitables est peu élevé, mais les réclamations fondées sur l'état de grossesse (non-renouvellement d'agentes) et la discrimination pour motif syndical sont plus fréquentes que dans les autres fonctions publiques.

Plus généralement, les agents contractuels sont surreprésentés par rapport aux fonctionnaires parmi les réclamants, les recrutements et renouvellements constituant autant d'occasions de discriminations.

1.2.2. Des modalités d'intervention diverses pour s'adapter aux besoins des réclamants

Pour lutter contre ces discriminations directes ou indirectes dont les agentes et agents publics font encore trop souvent l'objet, le Défenseur des droits dispose de plusieurs modalités d'intervention.

Il peut en premier lieu recourir aux délégués (536 sur tout le territoire) dans le cadre d'une démarche de médiation. Plus proches du terrain, ils sont à même de débloquer des situations rapidement, lorsqu'elles ne concernent pas les administrations centrales et qu'aucun litige judiciaire n'est pendante. S'agissant de discriminations envers les agents publics, ils interviennent de manière très différenciée : ils sont ainsi souvent sollicités s'agissant des aménagements de poste pour les agents handicapés ou en raison de l'état de santé, dès lors que l'objectif est de trouver une solution adaptée au litige plus que d'établir la réalité d'une discrimination. En revanche, les réclamations liées à l'origine sont plus souvent traitées au niveau central dès lors qu'elles nécessitent une procédure d'instruction contradictoire des dossiers et que le réclamant a saisi un tribunal.

Pour améliorer la prise en charge des réclamations, le Défenseur des droits a mis en place à compter de l'automne 2019 des chefs de pôle régionaux, chargés de coordonner et d'harmoniser le traitement des réclamations par les délégués et de fluidifier les relations entre les services centraux et les territoires.

Le Défenseur des droits peut mobiliser les pouvoirs d'investigation qui lui ont été confiés par la loi organique n° 2011-333 du 29 mars 2011 afin de recueillir auprès des personnes mises en cause les informations nécessaires à l'exercice de sa mission. Dans le cadre de ses instructions, il applique l'aménagement de la charge de la preuve¹².

Des correspondantes et correspondants du Défenseur des droits ont été désignés au sein de la plupart des ministères et sont saisis ou informés par l'institution des saisines relatives à leurs services, en particulier dans le cadre de l'instruction des dossiers.

¹¹ S'y ajoutent les entreprises, organismes sociaux, ainsi que les acteurs insuffisamment renseignés pour être exploités.

¹² Article 4 de la loi n°2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations : « Toute personne qui s'estime victime d'une discrimination directe ou indirecte présente devant la juridiction compétente les faits qui permettent d'en présumer l'existence. Au vu de ces éléments, il appartient à la partie défenderesse de prouver que la mesure en cause est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination. Le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles ».

Cependant, les relances s'avèrent très souvent nécessaires, ce qui contribue à allonger les procédures et peut poser des difficultés lorsqu'une requête est déposée en parallèle devant le tribunal administratif. Conscient des contraintes qui pèsent sur les administrations, le Défenseur des droits adresse aux mis en cause des demandes de documents aussi précises et limitées que possible, et regrette d'autant plus les délais avec lesquels certains mis en cause lui répondent, délais qui entravent l'accomplissement de sa mission.

A l'issue de l'instruction, afin de permettre le contradictoire, une note récapitulant la position du Défenseur des droits est adressée au mis en cause lorsque les documents transmis (ou non-transmis) ne permettent pas d'écarter l'existence d'une discrimination. C'est l'occasion pour l'administration de répondre aux arguments et, le cas échéant, de fournir des explications complémentaires pour établir l'absence de discrimination.

L'instruction achevée, lorsque la discrimination est établie, le Défenseur des droits peut privilégier, selon les circonstances et les demandes du réclamant ou de la réclamante la formulation de recommandations ou la présentation d'observations devant les juridictions administratives. En matière de discrimination, à l'exception des situations d'aménagement de poste, le règlement amiable n'est pas la procédure la plus fréquente : les réclamants saisissent souvent le Défenseur des droits après avoir tenté de parvenir à une solution négociée, si bien que la tension accumulée ne permet pas toujours de trouver une telle issue.

Décision n° 2020-026 relative aux difficultés rencontrées par les personnes sourdes et malentendantes en matière d'emploi public

Le Défenseur des droits a été saisi par une association qui dénonce les difficultés rencontrées par les personnes sourdes et malentendantes en matière d'accès à l'emploi public et au cours de leur carrière. Le Défenseur des droits a diligenté une enquête concernant la question des emplois susceptibles d'être fermés aux personnes atteintes de déficience auditive. Dans ce cadre, il a constitué un groupe de travail interne et a saisi les ministères de l'Intérieur et de la Défense, et plusieurs autres acteurs concernés (DGAFP) car seuls les emplois relevant des métiers de la sécurité publique posent des conditions d'acuité auditive.

Ces travaux ont permis de faire plusieurs recommandations pour une meilleure prise en compte du handicap.

Au-delà des cas individuels, le Défenseur des droits peut aussi prendre des décisions-cadre, lesquelles ont vocation à expliciter sa position et constituer un guide pour les personnes physiques ou morales susceptibles de se trouver dans les situations décrites.

La [décision cadre n°2019-205 du 2 octobre 2019 relative aux discriminations fondées sur l'apparence physique](#) vise ainsi à sensibiliser les employeurs privés et publics et les invite à fixer un cadre précis. Elle rappelle que les restrictions doivent être fondées sur « une exigence professionnelle essentielle et déterminante et pour autant que l'objectif soit légitime et l'exigence proportionnée »¹³. Cinq annexes (obésité et grossophobie, tenues vestimentaires, coiffures, barbes, tatouages et piercings) déclinent les enjeux et les jurisprudences afférentes, en visant à harmoniser les pratiques, quel que soit le secteur d'emploi.

Le Défenseur des droits a également adopté, le 20 juin 2020, la [décision cadre n°2020-136 relative au respect de l'identité de genre des personnes transgenres](#). Cette décision constitue une synthèse des avis et décisions de l'institution sur le sujet et fait état de 10 recommandations dans 7 domaines différents à destination des pouvoirs publics. Celles relevant directement de l'emploi public recommandent aux employeurs publics de créer un climat inclusif (charte en faveur de la diversité, sensibilisation du personnel, dispositif d'alerte et sanction des actes transphobes) et d'accompagner la transition des personnes transgenres. Cet accompagnement passe par l'utilisation du prénom et du titre de civilité choisis sur tous supports ou documents administratifs, que le prénom ou la mention du sexe ait été ou non modifié à l'état civil. Il passe également par la prise en considération de l'identité de genre de la personne pour l'accès aux vestiaires ou toilettes non mixtes.

¹³ Article 2-2° de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008

1.3. Bilan du traitement des saisines et des décisions relatives aux discriminations

1.3. Bilan du traitement des saisines et des décisions relatives aux discriminations dans la fonction publique

1.3.1. Les discriminations liées à l'âge : l'enjeu de la fin de carrière

Le précédent rapport notait déjà que les limites d'âge pour se présenter aux différents concours de la fonction publique avaient largement disparu sous l'influence des textes européens : la décision n°2020-045 s'inscrit dans cette problématique.

Décision n° 2020-045 relative à une recommandation tendant à la suppression des limites d'âge existant pour tous les concours d'accès à l'École Nationale de la Magistrature (ENM) et des autres limites d'âges s'agissant de l'intégration directe sans concours.

Le Défenseur des droits a été saisi de plusieurs réclamations relatives aux limites d'âge existant pour l'ensemble des concours d'accès à l'École Nationale de la Magistrature judiciaire (ENM) ou pour une intégration directe dans la magistrature judiciaire sans concours. Au terme d'une enquête auprès du ministère compétent, le Défenseur des droits a considéré que les limites d'âges contestées sont discriminatoires en méconnaissance, notamment, de la directive n° 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail. En effet, si les objectifs poursuivis par ces limites d'âge peuvent être regardés comme légitimes, il n'est pas établi que ces limites soient absolument nécessaires et proportionnées pour atteindre ces objectifs. Elles n'apparaissent pas davantage comme des exigences professionnelles essentielles et déterminantes. Il n'est, notamment, pas expliqué en quoi l'absence de limites d'âges contreviendrait à la cohérence et à l'efficacité du système de recrutement des magistrats judiciaires ou à la gestion prévisionnelle des ressources humaines par le ministère. C'est pourquoi, le Défenseur des droits a recommandé à la ministre compétente d'engager des travaux en vue de la suppression des limites d'âge existant pour tous les concours d'accès à l'ENM et des autres limites d'âges concernant l'intégration directe sans concours.

La question de l'âge demeure prégnante s'agissant de la promotion de grade, de nombreux agents se plaignant d'en être écartés à quelques années de la retraite. Ces réclamations révèlent deux conceptions antagonistes de la promotion : « droit à la promotion » pour services rendus pour les uns – une idée d'autant plus répandue que le montant de leur pension est (encore) indexé sur les six derniers mois – contre doctrine juridique qui lie promotion et accès à des fonctions et des emplois d'un niveau supérieur. Un arrêt du Conseil d'État, du 11 avr. 2019, n° 417531, rendu en chambres réunies, est venu rappeler cette position :

En premier lieu, aux termes du deuxième alinéa de l'article 6 de la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires : " Aucune distinction, directe ou indirecte, ne peut être faite entre les fonctionnaires en raison (...) de leur âge (...). " Toutefois, ni ces dispositions, ni le principe de non-discrimination résultant de l'article 14 de la convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales ne font obstacle à ce que, pour apprécier la qualité des candidats au grade de maître des requêtes, notamment au regard de l'objectif d'un déroulement de carrière suffisamment long au Conseil d'État aux grades successifs de maître des requêtes et de conseiller d'État, l'âge soit susceptible d'être pris en compte. Par suite, M. E...n'est pas fondé à soutenir que la lettre de la secrétaire générale du Conseil d'État du 1^{er} février 2017 adressée à l'ensemble des premiers conseillers de tribunal administratif et de cour administrative d'appel pour les informer de la prochaine nomination de deux maîtres des requêtes aurait affecté la légalité de la procédure en ce qu'elle indique notamment que, au nombre des éléments susceptibles d'être pris en compte pour l'appréciation des candidats, figure " un âge permettant au candidat un déroulement de carrière satisfaisant au Conseil d'État ".

La difficulté tient moins au principe ainsi réaffirmé qu'aux conditions concrètes du cas d'espèce : il est ici question de permettre à un candidat de dérouler une carrière de maître des requêtes et de conseiller d'État,

soit une durée supérieure à 10 ans. La notion de discrimination liée à l'âge est dès lors difficile à manier en pratique faute de consensus sur ce qu'est un déroulement de carrière satisfaisant.

Le Défenseur des droits considère, au regard notamment des évolutions sociales et de l'impératif de non-discrimination en raison de l'âge des personnes plus de cinquante ans, qu'une discrimination peut être caractérisée dès lors que les agents ont devant eux un nombre d'année suffisant pour exercer effectivement les fonctions correspondant au grade atteint, étant précisé qu'il s'agit le plus souvent au moins partiellement de mobiliser des compétences déjà acquises dans des fonctions proches. Afin d'établir cette discrimination, le Défenseur des droits demande aux mis en cause si des agents d'une tranche d'âge comparable ont été promus la même année ou dans les années précédentes.

1.3.2. Handicap et état de santé : des difficultés persistantes dans la mise en œuvre des aménagements raisonnables

Ainsi que le Défenseur des droits l'avait souligné dans la dernière édition du rapport sur les discriminations dans la fonction publique, la discrimination liée au handicap, qui inclut, en application de l'article 2 de la Convention internationale relative aux droits des personnes handicapées, le refus d'aménagement raisonnable, demeure méconnue des employeurs publics. Dans la pratique, cette interdiction de traitements défavorables en raison du handicap, prévu par l'article 6 sexes de la loi du 13 juillet 1983, est encore régulièrement bafouée et la discrimination en raison du handicap demeure la première cause de saisine du Défenseur des droits par les agents publics.

Les réclamations liées à l'état de santé sont souvent fondées sur des processus comparables à ceux dont sont victimes les personnes en situation de handicap ainsi que, parfois, les femmes enceintes. En dépit des différences évidentes entre ces trois types de situation, les difficultés auxquels sont confrontés les agents et agentes, peuvent être classées selon les étapes de leur carrière :

L'aménagement des épreuves des concours

Les candidats pouvant bénéficier d'aménagement des épreuves se heurtent à des difficultés logistiques, voire à la mauvaise volonté des administrations chargées de l'organisation des concours, lesquelles ne sont du reste pas toujours facilement identifiables (échelon local/national, convention avec un centre chargé de l'organisation).

Décision n° 2019-278 relative à l'absence d'un aménagement lors d'un examen professionnel pour un fonctionnaire atteint de déficience visuelle

Un fonctionnaire indique s'être présenté à un examen professionnel pour accéder au grade supérieur, sans avoir bénéficié de tous les aménagements nécessaires à la compensation de son handicap visuel. Le réclamant avait demandé, notamment, à ce que le sujet soit édité en braille, ce qui a été validé par un médecin agréé. Pourtant, le jour de l'épreuve, le réclamant n'a pas bénéficié de cet aménagement.

Considérant que l'administration n'a pas satisfait à l'obligation d'aménagement qui lui incombe, le Défenseur des droits a reconnu que le réclamant avait été victime de discrimination et a recommandé à l'administration d'indemniser le réclamant des préjudices subis et de rappeler la portée de l'obligation d'aménagement des épreuves aux services en charge des concours et des examens professionnels.

À ce sujet, le décret n° 2020-523 du 4 mai 2020 relatif à la portabilité des équipements contribuant à l'adaptation du poste de travail et aux dérogations aux règles normales des concours, des procédures de recrutement et des examens en faveur des agents publics et des candidats en situation de handicap dispose aujourd'hui en son article 3 que : « *L'arrêté ou la décision d'ouverture du concours, de la procédure de recrutement ou de l'examen fixe la date limite, qui ne peut être inférieure à trois semaines avant le déroulement des épreuves, de transmission par le candidat du certificat médical mentionné à l'article 2. Lorsque l'urgence le justifie, l'autorité organisatrice peut mettre en œuvre les aides et aménagements sollicités malgré la transmission du certificat médical après la date limite mentionnée à l'alinéa précédent.* »

1.3. Bilan du traitement des saisines et des décisions relatives aux discriminations

L'aptitude : une appréciation médicale et in concreto

S'agissant de l'état de santé, le Défenseur des droits est intervenu à plusieurs reprises pour rappeler que l'inaptitude ne pouvait être prononcée en raison des risques de détérioration de l'état de santé, mais devait être évaluée à la date du recrutement et *in concreto*, ainsi que la jurisprudence administrative le rappelle régulièrement : « que l'appréciation des conditions d'aptitude physique particulières pour l'admission dans des corps de fonctionnaires ne peut porter que sur la capacité de chaque candidat, estimée au moment de l'admission, à exercer les fonctions auxquelles ces corps donnent accès » (Conseil d'État, n° 299943, 06 juin 2008).

Décision n° 2019-198 relative au refus de recrutement de trois agentes en raison des risques d'évolution de leur état de santé

Trois agentes contractuelles (fonction publique hospitalière) considéraient avoir été victimes de discriminations liées à leur état de santé. Elles soutenaient que les refus d'embauche qui leur avaient été opposés étaient fondés sur les risques que leur état de santé ne leur permette, à terme, plus d'exercer leur travail.

L'instruction du Défenseur des droits n'a pas permis d'écarter les éléments apportés par les réclamantes pour faire présumer l'existence d'une discrimination. Les avis médicaux portés par les médecins de prévention sur leur aptitude physique avec réserve ne permettent en effet pas d'affirmer que l'état de santé de ces trois agentes était incompatible avec l'exercice des fonctions auxquelles elles postulaient alors qu'au surplus, aucune tentative d'aménagement de poste n'a été réalisée et que, ce même état de santé n'a empêché précédemment, ni la réalisation de leurs missions, ni le renouvellement de leurs CDD. Par conséquent, le Défenseur des droits recommande au centre hospitalier de procéder à la réparation intégrale des préjudices résultant du caractère discriminatoire du refus d'embauche qui a été opposé aux réclamantes, en recourant à leur indemnisation.

De même, le refus d'exercice d'un emploi spécifique opposé à un agent public ne peut être fondé que sur la prise en compte de sa capacité réelle à exercer ces missions.

Décision n° 2019-078 relative à des recommandations consécutives à la déclaration d'inaptitude à l'exercice de certaines fonctions opposée par le service de santé des armées à un militaire sans que sa capacité réelle à exercer les missions ait été prise en compte.

Un militaire soutient que depuis l'annonce à sa hiérarchie du VIH dont il est atteint, il a fait l'objet de refus successifs réguliers à l'exercice de certaines fonctions. Le réclamant rappelle toutefois, certificats médicaux de ses médecins traitants à l'appui, qu'il dispose de la capacité réelle à exercer ses missions et que, par suite, les restrictions de missions qui lui sont opposées sont discriminatoires et illégales.

Le conseil régional de santé de la direction régionale du service de santé des armées a cependant émis l'avis suivant : « inapte au service X, inapte aux opérations extérieures et missions de courte durée, apte à servir sans restriction dans sa spécialité Y, apte à l'entraînement physique militaire et sportif ».

En l'espèce, les restrictions à l'exercice de ses fonctions opposées à l'intéressé apparaissent toutefois dépourvues de lien avec sa capacité réelle à exercer ses fonctions, mais plutôt fondées sur des craintes de sa hiérarchie liées à la maladie dont il est atteint. C'est ainsi que le ministère a expliqué dans sa réponse adressée au Défenseur des droits, que : « l'inaptitude au service Z (...) procède (...) d'une mesure nécessaire compte tenu de ce service, impliquant en particulier des difficultés possibles d'approvisionnement ou de conservation, notamment des médicaments, qui peuvent nuire à l'observance des traitements et la promiscuité induite par les conditions de vie ». Or, le conditionnement du traitement médical nécessaire permet au réclamant de s'approvisionner par avance pour plusieurs semaines et n'a présenté à ce jour pour lui aucun effet secondaire. Par suite, contrairement à ce que souligne l'administration, ce traitement ne devrait pas être considéré

comme une difficulté pour lui à servir et il apparaît ainsi que sa capacité réelle à exercer les missions n'a pas été prise en compte. Le Défenseur des droits considère que le réclamant a été victime d'une discrimination en lien avec son état de santé en méconnaissance notamment des articles 1 et 2 de la loi précitée du 27 mai 2008.

La ministre des armées a informé le Défenseur des droits que les restrictions liées à l'état de santé du réclamant avaient été levées et qu'il était affecté sur un navire.

Le Défenseur des droits avait été saisi par un réclamant qui avait passé un concours pour une école militaire mais avait été déclaré inapte en raison d'une dyslexie-dysorthographe, sans que les possibilités concrètes de suivi de la formation et d'exercice des fonctions auxquelles elle prépare aient été suivies d'effet. À la suite d'une intervention du Défenseur des droits, une surexpertise médicale a conclu à l'aptitude du réclamant qui a ainsi pu suivre cette formation.

Règlement amiable n° 20-014351 : Déclaration d'aptitude au service permettant ainsi au réclamant d'intégrer une école militaire à la suite de l'intervention du Défenseur des droits.

Un jeune homme a été déclaré inapte définitif à servir dans l'armée par le service de santé des armées en raison de la dyslexie-dysorthographe dont il est atteint, alors même qu'il avait été admis à une école de formation.

Le Défenseur des droits est intervenu par courrier du 22 juillet 2020, auprès du ministère des armées, afin de solliciter un réexamen en droit de la situation de l'intéressé, dès lors qu'il ressortait du dossier que sa capacité réelle à intégrer l'école concernée n'avait pas été prise en compte, ce qui était constitutif d'une discrimination prohibée. En effet, le Conseil d'État a considéré que « l'appréciation des conditions d'aptitude physiques particulières pour l'admission dans des corps de fonctionnaires ne peut porter que sur la capacité de chaque candidat, estimée au moment de l'admission, à exercer les fonctions auxquelles ces corps donnent accès ; que si l'appréciation de l'aptitude physique à exercer ces fonctions (en l'espèce surveillant pénitentiaire) peut prendre en compte les conséquences sur cette aptitude de l'évolution prévisible d'une affection déclarée, elle doit aussi tenir compte de l'existence de traitements permettant de guérir l'affection ou de bloquer son évolution » (CE, 6 juin 2008, n° 299943).

La ministre des armées a informé le Défenseur des droits qu'à la suite de sa demande de surexpertise, le réclamant avait été déclaré apte au service suite à un nouvel examen médical.

Dans le cadre de la procédure de recrutement au sens large, et même plus tard au cours de la carrière, le principe selon lequel l'aptitude au poste doit être médicalement constatée est régulièrement méconnu, la personne en charge du recrutement ou de la gestion portant une appréciation sur cette aptitude sans passer par le médecin de prévention.

Réclamation n° 19-026270 : considérations sur l'état de santé dans un avis sur un fonctionnaire stagiaire

Un professeur stagiaire se plaignait que le principal du collège où il exerçait ait inscrit dans son avis intermédiaire : « En complément des commentaires relatifs aux compétences, il convient de se poser la question d'un éventuel trouble autistique, du registre de l'autisme d'Asperger qui rendrait à mon sens incompatible la présence de M. X auprès d'un public de jeunes adolescents. »

Le Défenseur des droits a rappelé au principal que l'article 27 de la loi n° 84-16 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État ainsi que l'article 20 du décret n° 86-442 réservent au seul médecin agréé le droit de porter une appréciation sur l'aptitude médicale au poste.

Le principal a informé le Défenseur des droits qu'il avait procédé au retrait de cette mention.

1.3. Bilan du traitement des saisines et des décisions relatives aux discriminations

Décision n° 2020-075 du 6 juillet 2020 relative au non-renouvellement du CDD de droit public d'une assistante d'éducation en raison de son état de santé

Une ancienne assistante d'éducation au sein d'un collège estimait discriminatoire car lié à son état de grossesse et son état de santé le non-renouvellement de son dernier CDD. Si l'enquête menée par le Défenseur des droits n'a pas permis de retenir la discrimination en raison de l'état de grossesse, elle a en revanche permis de considérer que la réclamante a été victime de discrimination en raison de son état de santé dans le non-renouvellement de son dernier CDD. Le collègue a, en effet, indiqué au Défenseur des droits que la non-reconduction du contrat de travail de l'intéressée « était justifiée par son insuffisance professionnelle (inaptitude à se rendre au 3^e étage du bâtiment comportant toutes les salles de cours). Cette inaptitude a entraîné des perturbations dans le travail en équipe des assistants d'éducation (AED) et mis en danger la sécurité des élèves en raison d'un défaut de surveillance des étages. ».

Toutefois, non seulement cette inaptitude n'a été constatée par aucun médecin, mais de plus elle constitue un reproche fondé sur l'état de santé de l'intéressée, sans lien avec l'intérêt du service, qui a motivé le non-renouvellement de son contrat de travail, ce qui constitue une discrimination. Le Défenseur des droits recommande, en l'espèce, à la Principale du collège de réexaminer la situation de la réclamante, en vue de lui proposer un nouveau contrat ou, à défaut, de l'indemniser des préjudices matériels et moraux subis, dès lors que l'intéressée lui aura adressé une demande en ce sens.

Les difficultés d'obtention des aménagements raisonnables

La question de l'aménagement raisonnable demeure un problème majeur, à l'origine de nombreuses saisines du Défenseur des droits, d'autant que les difficultés peuvent durer plusieurs années et contraindre les agents concernés à solliciter des congés durant cette (longue) période.

L'article 6 sexies de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 dispose que :

« I. Afin de garantir le respect du principe d'égalité de traitement à l'égard des travailleurs handicapés, les employeurs visés à l'article 2 prennent, en fonction des besoins dans une situation concrète, les mesures appropriées pour permettre aux travailleurs mentionnés aux 1°, 2°, 3°, 4°, 9°, 10° et 11° de l'article L. 5212-13 du code du travail d'accéder à un emploi ou de conserver un emploi correspondant à leur qualification, de développer un parcours professionnel et d'accéder à des fonctions de niveau supérieur ainsi que de bénéficier d'une formation adaptée à leurs besoins tout au long de leur vie professionnelle, sous réserve que les charges consécutives à la mise en œuvre de ces mesures ne soient pas disproportionnées, notamment compte tenu des aides qui peuvent compenser en tout ou partie les dépenses supportées à ce titre par l'employeur. »

L'aménagement raisonnable ne constitue pas une obligation de résultat mais une obligation de moyens et le caractère disproportionné des mesures n'est que rarement opposé par les administrations. Ainsi, l'impossibilité d'accéder à certains locaux en raison de l'absence d'accès pour des personnes à mobilité réduite n'est presque jamais invoquée par les requérants, peut-être parce que les agents publics concernés acceptent cet état de fait sans saisir le Défenseur des droits. De fait, de nombreuses réclamations portent sur des aménagements d'ampleur limitée (fauteuil, écrans, éclairage adaptés) et le coût de ces mesures ne semble pas être un facteur important de refus d'aménagement. Comme pour les autres démarches médicales, la question du personnel nécessaire pour rédiger des avis peut se poser. De même, comme souvent pour les procédures médicales, obtenir un rendez-vous, avec un ergonome par exemple, est parfois long. Mais il semble que le type de structures administratives et les difficultés internes qu'elles connaissent par ailleurs soient des facteurs déterminants pour les refus d'aménagement.

Ces éléments expliquent vraisemblablement que l'Éducation nationale concentre toujours une part importante des réclamations liées au handicap et aux difficultés touchant aux aménagements raisonnables. Il ressort des réclamations reçues que ces difficultés ne sont pas toujours imputables à la mauvaise volonté de responsables, mais qu'elles sont aussi la conséquence de l'organisation de l'administration et des difficultés qu'elle rencontre pour accompagner les chefs d'établissement, tenus de préparer la rentrée dans des conditions souvent difficiles, qui ne connaissent pas ou mal les règles (s'agissant par exemple des achats de matériel) et se trouvent démunis lorsqu'ils doivent gérer un agent en situation de handicap. La pratique des affectations et mutations joue aussi : l'application du barème ne permet pas toujours aux fonctionnaires en situation de handicap d'obtenir une affectation proche de leur domicile, et l'affectation annuelle des titulaires sur zone de remplacement, lorsqu'elle est compatible avec leur handicap, n'est pas nécessairement reconduite l'année suivante.

Le stage, une période particulièrement difficile pour les fonctionnaires en situation de handicap

La décision n° 2020-026 illustre les difficultés que peuvent notamment rencontrer les fonctionnaires au cours de leur formation. La brièveté des phases d'enseignement et la multiplication des stages, parfois loin du domicile, rendent cette phase particulièrement difficile pour les personnes en situation de handicap, contraintes de s'adapter à la fois à leurs nouvelles fonctions et à des changements fréquents, au risque de ne pas être titularisées. Le Défenseur des droits tient à appeler tout particulièrement l'attention de l'administration sur cette question.

Décision n° 2020-111 relative à des faits de discrimination subis par une agente en situation de handicap lors de sa formation et ses stages

Le Défenseur des droits a été saisi par une lauréate d'un concours qui se plaignait de ne pas avoir obtenu le matériel adapté à son handicap visuel durant son année de stage. L'enquête menée auprès de l'école chargée d'organiser la formation théorique et les stages montre que les équipements fournis lors de sa formation au sein de l'école correspondaient aux recommandations du médecin de prévention. Néanmoins, s'agissant des aménagements prévus lors de ses stages, l'écran 22 pouces n'aurait pas été fourni selon la réclamante. Si l'école le conteste, elle n'apporte pas d'élément probant qui infirme les dires de l'intéressée.

Par ailleurs, les lieux de stage retenus par l'administration ont également suscité des difficultés, la réclamante ayant produit un certificat du médecin de prévention recommandant de l'affecter dans une direction proche de son domicile après que celle-ci eut été placée en congé maladie en raison de la fatigue liée aux déplacements, rendus difficiles du fait de son handicap visuel.

Enfin, la réclamante a produit des témoignages qui révèlent qu'elle a travaillé dans un environnement hostile et qu'elle n'a pas été accueillie dans les mêmes conditions que les autres stagiaires lors d'un stage pratique. L'administration, qui n'a pas fait d'enquête interne, ne produit d'argumentation qui renverse la présomption de discrimination.

Le Défenseur des droits a recommandé à l'école de former les services gestionnaires au principe de l'obligation d'aménagement raisonnable et de réfléchir à améliorer les modalités d'accueil des agents en situation de handicap afin d'éviter qu'une situation semblable se reproduise.

1.3. Bilan du traitement des saisines et des décisions relatives aux discriminations

Le harcèlement discriminatoire de la part de collègues

Dans le cadre de leurs fonctions, des agents handicapés sont encore trop souvent victimes de harcèlement moral discriminatoire de la part de leurs collègues.

Décision n° 2019-254 relative à des faits de harcèlement discriminatoire fondés sur le handicap subi par un fonctionnaire détaché au sein d'un établissement public

Un fonctionnaire de l'État détaché au sein d'un établissement public allègue avoir fait l'objet de propos et comportements fondés sur son handicap de la part de ses collègues et de ses supérieurs hiérarchiques. L'intéressé soutient qu'il a informé son employeur mais que ce dernier ne l'a pas protégé et n'a pris aucune mesure pour éviter le renouvellement de ces comportements. Le réclamant estime également de ne pas avoir été placé dans des conditions identiques à celles de ses collègues lors de l'année de stage en vue d'intégrer le corps des techniciens de l'environnement. Il considère que la pression subie quant à son aptitude à l'emploi n'était pas justifiée car il avait réussi le test psychotechnique et qu'il justifiait de plusieurs avis du médecin de prévention considérant son handicap compatible avec l'exercice des fonctions considérées. Les explications données par l'organisme public n'ont pas permis d'écarter la présomption de discrimination fondée sur le handicap.

En conséquence, le Défenseur des droits recommande à l'établissement d'accorder au réclamant le bénéfice de la protection fonctionnelle et l'invite à réparer les préjudices qu'il a subis. Par ailleurs, il décide d'adresser plusieurs recommandations générales qui portent notamment sur la mise en place de formations et l'instauration d'une procédure de recueil et de traitement des signalements de harcèlement discriminatoire.

Il importe que l'administration employeuse soit dès lors particulièrement attentive à l'intégration des agents en situation de handicap, qui reste le premier motif de saisine de l'institution en matière de discriminations dans l'emploi public comme privé.

Une évolution de carrière freinée par les discriminations

Au cours de leur carrière, les agents publics en situation de handicap sont confrontés au risque de discrimination à de nombreuses reprises.

Ils peuvent être pénalisés par des objectifs qui prennent insuffisamment en compte les contraintes liées aux aménagements mis en œuvre, ce qui a pour effet de leur interdire de bénéficier des indemnités liées aux résultats, ou de ne pas pouvoir bénéficier d'une promotion.

Décision n° 2019-056 relative à la diminution du taux de prime modulable en lien avec la reconnaissance du statut de travailleur handicapé et au préjudice résultant de cette discrimination

Le Défenseur des droits a été saisi par une magistrate concernant la brusque diminution du taux de sa prime modulable l'année qui a suivi la reconnaissance de son statut de travailleuse handicapée. Depuis, la réclamante s'est vue attribuer le taux le plus bas de tout le ressort de la cour d'appel et ne parvenait plus à obtenir un taux qui soit proche de celui du taux moyen fixé par les arrêtés ministériels alors qu'avant ses aménagements de fonctions, le taux qui lui était attribué était égal ou supérieur à ce taux moyen. Ces éléments ajoutés au fait que la diminution du taux de la prime modulable n'apparaissait pas en cohérence avec les appréciations favorables portées sur le travail de l'intéressée dans ses évaluations professionnelles constituent, pour le Défenseur des droits, des indices laissant présumer une discrimination. Invitée à présenter des éléments objectifs permettant d'expliquer la diminution du taux de la prime modulable depuis la mise en place des aménagements des fonctions de l'intéressée, l'administration n'a pas été en mesure d'apporter des explications objectives.

Dans deux décisions n°2017-137 (observations) et 2017-138 (recommandation), le Défenseur des droits a estimé que l'appréciation portée sur la contribution de l'intéressée au bon fonctionnement de la justice était fondée sur une discrimination liée au handicap et il a fait part de son analyse à la cour administrative d'appel qui devait se prononcer sur l'annulation de deux décisions fixant le taux de la prime modulable pour 2014 et 2015 ainsi qu'au ministre de la justice, pour solliciter la réparation des préjudices subis par la réclamante. Le ministre de la justice n'a pas suivi la recommandation et a également rejeté la demande indemnitaire préalable présentée par l'intéressée. Le tribunal administratif étant saisi d'une requête indemnitaire, le Défenseur des droits a rappelé son analyse du dossier en présentant des observations devant cette juridiction.

Par jugement rendu le 17 octobre 2019, le tribunal a reconnu que la diminution du taux de prime modulable accordée à la réclamante peu après qu'elle a obtenu le statut de travailleur handicapé constituait une discrimination dès lors que le ministère de la justice n'apportait aucune pièce justifiant que le travail de l'intéressée était de moindre qualité. Le tribunal a donc retenu la responsabilité de l'État et l'a condamné à verser la somme totale de 6800 euros au titre des préjudices financier et moral.

L'obligation faite par l'employeur qu'un agent soit en activité durant une certaine période pour bénéficier d'une promotion entraîne souvent une discrimination en raison du handicap, de l'état de santé ou de la grossesse.

Décision n° 2019-036 relative à une règle générale fixant une durée minimale de présence de service pour l'entretien professionnel qui pénalise les femmes du fait de leur congé maternité

Une fonctionnaire contestait le refus de procéder à son évaluation après son congé maternité au titre de l'année 2016, en application d'une règle prévue par une instruction du ministère de X qui subordonnait l'évaluation à une durée de présence minimale de 180 jours. Le Défenseur des droits a déjà adopté plusieurs décisions concernant des réclamations individuelles établissant que le gel de la notation ou le refus de procéder à un entretien professionnel fondés sur une règle générale fixant une durée minimale de présence de service était illégale et entraînait une discrimination à l'égard des femmes en raison de leur absence pour congé maternité.

En l'espèce, il résulte des éléments du dossier que le refus de faire bénéficier la réclamante d'un entretien professionnel n'est pas fondé sur des critères objectifs - ses mérites professionnels ou une impossibilité objective de procéder à son évaluation - mais sur l'application d'une règle générale fixant une durée minimale de présence de service prévue par une instruction ministérielle. C'est pourquoi, le Défenseur des droits a décidé de présenter des observations devant le tribunal administratif saisi par la réclamante d'un recours en annulation pour rappeler qu'une telle règle méconnaît le droit de tout fonctionnaire d'être évalué sur la base de ses seuls mérites professionnels, sans discrimination.

Un entretien a été organisé au titre de l'année 2016 et le mis en cause a informé le Défenseur des droits que la règle incriminée avait été modifiée.

Si de telles règles et pratiques se raréfient dans les administrations centrales, l'évolution est moins évidente chez les autres employeurs publics et le Défenseur des droits est fréquemment contraint de rappeler leur caractère discriminatoire.

Des mises à l'écart d'agent fondées sur l'état de santé

L'état de santé des agents peut être un facteur de mise à l'écart par leur employeur, laquelle peut prendre diverses formes, dépendant notamment du statut : non-renouvellement pour des agents contractuels, harcèlement ou reproches sur la manière de servir pour des fonctionnaires, afin d'obtenir leur départ.

1.3. Bilan du traitement des saisines et des décisions relatives aux discriminations

Décision n° 2019-135 relative au refus de reclassement d'une fonctionnaire territoriale reconnue médicalement inapte à ses fonctions de surveillante de crèche mais apte à d'autres fonctions

Le Défenseur des droits a été saisi d'une réclamation relative à l'absence de mesures visant au reclassement d'une surveillante de crèche municipale d'une importante collectivité territoriale, qui a été reconnue, en juin 2015, inapte à ses fonctions avec nécessité d'un reclassement dans un emploi administratif. Elle a été soumise à un bilan de compétences en février-mars 2017, après deux ans de désinsertion professionnelle forcée du fait de l'inertie de la collectivité à répondre à ses demandes d'emplois, qui n'a été suivi d'aucune affectation sur un poste de transition professionnelle ou en surnombre, avec éventuellement accompagnement par un tuteur ou des actions de formations, comme cela était pourtant prévu dans la procédure de retour à l'emploi mise en place par la collectivité.

Par décision du 19 avril 2018, la collectivité a informé l'intéressée que son reclassement était impossible, les résultats obtenus aux tests de raisonnement faisant apparaître un potentiel d'apprentissage insuffisant pour envisager une reprise du travail dans ce cadre. La collectivité a donc lancé une procédure de retraite pour invalidité. Cette fonctionnaire a saisi le tribunal administratif et le Défenseur des droits a formulé des observations devant la juridiction saisie, soulignant que l'attitude de l'employeur relevait du harcèlement discriminatoire.

En outre, constatant que le diagnostic de compétence avait été utilisé dans ce dossier comme une épreuve éliminatoire, alors qu'il avait pour but d'aider au reclassement de l'agent et afin d'éviter le renouvellement de telles situations, le Défenseur des droits recommande au maire de faire procéder au diagnostic de compétences de l'agent, lorsqu'il s'avère nécessaire, dès la déclaration d'inaptitude, d'informer ce dernier de son droit à demander un nouveau diagnostic auprès du prestataire de son choix, de considérer le diagnostic comme un aide à la décision et non comme un examen de passage pouvant conduire à un licenciement ou une radiation des cadres, de prévoir une formation des chefs de service et du personnel encadrant à l'accueil des agents reclassés pour raisons de santé, de veiller à communiquer une représentation positive des personnes reclassées, notamment auprès des équipes appelées à les accueillir.

Par jugement du 11 décembre 2019, le tribunal administratif de Lyon a annulé les décisions maintenant la réclamante en disponibilité d'office et engageant la procédure de mise à la retraite pour invalidité.

Décision n° 2019-216 relative au caractère discriminatoire du licenciement d'un fonctionnaire stagiaire

Un fonctionnaire stagiaire avait été employé par la commune pendant 7 ans, en qualité d'agent contractuel, avant d'être nommé adjoint administratif stagiaire et d'être licencié pour insuffisance professionnelle quelques jours avant la fin de son stage.

Après enquête, le Défenseur des droits a considéré que les reproches adressés au réclamant par la commune étaient infondés et ne justifiaient pas son licenciement. Il ressort en effet des pièces du dossier que la hiérarchie du réclamant a mis en doute la compatibilité de l'état de santé du réclamant et sa capacité à exercer ses fonctions alors même que des médecins avaient confirmé son aptitude au poste. De même, la commune allègue que les absences du réclamant ont perturbé le fonctionnement du service, mais sans en apporter la preuve, et sans démontrer qu'il était impossible de pallier ses absences. Enfin, le commun reproche au réclamant de ne pas pouvoir s'intégrer dans une équipe de travail. Cependant, le seul incident survenu ne permet pas d'établir que le réclamant serait sujet à des emportements intempestifs répétés. De plus, le renouvellement du contrat de travail du réclamant à six reprises par le passé, suivi de sa stagiarisation, est de nature à remettre en cause l'argument de la commune. En tout état de cause, il apparaît que les compétences professionnelles du réclamant n'ont jamais été contestées, ce qui est le seul élément à apprécier pour décider, le cas échéant, de licencier un stagiaire en cours de stage.

Dès lors, le Défenseur des droits a considéré que le licenciement du réclamant n'est pas objectivement justifié et revêt ainsi un caractère discriminatoire. Par un arrêt du 17 décembre 2019, la cour administrative d'appel a reconnu que le licenciement du réclamant n'était pas fondé, en retenant notamment qu'il avait fait l'objet de bonnes appréciations sur la qualité de son travail et qu'il avait exercé des fonctions d'un grade supérieur dans le même service pendant 7 ans avant son stage, et a ainsi annulé la décision de la collectivité.

Pour les agents contractuels, l'état de santé ou la grossesse sont des facteurs de non-renouvellement auxquels l'employeur recourt d'autant plus volontiers que le contrôle du juge administratif demeure restreint. Cependant, là-aussi, l'instruction du Défenseur des droits parvient à mettre à jour des discriminations.

Décision 2019-190 du 24 juillet 2019 relative au non-renouvellement du CDD d'une aide-soignante par un centre hospitalier en raison de son état de santé

Le Défenseur des droits a été saisi par une aide-soignante au sein d'un centre hospitalier, employée par contrats à durée déterminée (CDD) de droit public successifs et disposant de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé, qui se plaint du non-renouvellement de son dernier CDD qu'elle estime lié à son état de santé.

Il ressort de l'enquête menée par le Défenseur des droits que ses absences pour raison de santé pourtant dûment justifiées lui ont été reprochées et ont été le motif principal du non-renouvellement de son dernier CDD. Ainsi, le directeur des soins lui a reproché notamment ses 17 jours d'arrêt de travail pour maladie et, peu après, son dernier contrat de travail n'a pas été renouvelé. En outre, l'employeur n'a pas apporté d'élément tangible de nature à caractériser une désorganisation du service. Enfin, l'argument budgétaire invoqué pour justifier de la mesure contestée, qui ne peut en tout état de cause pas permettre de justifier une mesure discriminatoire, n'a pu être regardé comme suffisant à lui seul pour ôter son caractère discriminatoire au non-renouvellement du CDD de la réclamante. Le Défenseur des droits décide de recommander au directeur du centre hospitalier en cause d'adresser une note aux services concernés, en leur rappelant les dispositions sur la lutte contre les discriminations dans l'emploi afin d'éviter à l'avenir toute discrimination et de réexaminer la situation de l'intéressée en vue de lui proposer un nouveau contrat ou, à défaut, de l'indemniser des préjudices subis dès lors qu'elle en aura fait la demande.

Signalons que les situations discriminatoires liées au non-renouvellement de contrats sont particulièrement fréquentes s'agissant des situations de grossesse.

Décision n° 2019-003 du 10 janvier 2019 : Décision relative au non-renouvellement, en raison de l'état de santé et de la grossesse, du contrat de travail à durée déterminée d'une gestionnaire au sein d'un conseil départemental.

Le Défenseur des droits a été saisi par une ancienne gestionnaire d'un conseil départemental qui se plaint de discrimination en lien avec son état de santé et son état de grossesse dans le non-renouvellement de son dernier contrat de travail à durée déterminée. L'administration a justifié sa décision par la manière de servir de l'intéressée, mentionnant notamment son indisponibilité. L'enquête menée par le Défenseur des droits a, quant à elle, permis de révéler que la manière de servir de l'intéressée était très satisfaisante, ce qui avait conduit au renouvellement de son contrat à deux reprises. L'enquête a également permis de démontrer que la décision de non-renouvellement est en réalité fondée sur l'indisponibilité induite par l'état de santé et l'état de grossesse de l'intéressée, absente durant un an.

1.3. Bilan du traitement des saisines et des décisions relatives aux discriminations

Or, il convient de rappeler qu'il suffit d'un motif discriminatoire pour que l'ensemble de la décision litigieuse soit contaminée (CEDH, E.B. c. France, 22 janvier 2008, n° 43546/02). Dès lors, le Défenseur des droits considère qu'en application du principe de l'aménagement de la charge de la preuve, la décision du président du conseil départemental de ne pas renouveler le dernier contrat de travail de la réclamante est discriminatoire en raison de son état de santé et de sa grossesse en méconnaissance des articles 6 et 6 bis de la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires et de l'article 2-2° de celle du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations. Partant, la réclamante a été victime d'une discrimination prohibée. C'est pourquoi, le Défenseur des droits a décidé de présenter ses observations devant le tribunal administratif saisi de l'indemnisation des préjudices subis par l'intéressée, lequel a reconnu l'existence d'une discrimination.

Ces non-renouvellements placent l'agent dans une situation particulièrement difficile, en particulier lorsqu'il n'a pas d'autre employeur possible dans la région, comme cela peut être le cas dans la fonction publique hospitalière, dont des agentes saisissent régulièrement le Défenseur des droits : ainsi, on peut raisonnablement supposer que de nombreuses femmes acceptent un refus de renouvellement de contrat discriminatoire pour ne pas perdre toute chance d'être réembauchées à l'issue de leur grossesse. Cette crainte de représailles peut conduire par exemple certaines agentes à refuser un renouvellement de contrat proposé par l'administration pour ne pas avoir à prendre un congé maternité pendant ce contrat au risque d'être mal perçue par leur employeur et le cas échéant de ne pas voir le contrat renouvelé. Mais ce refus est alors considéré comme une volontaire, ce qui les prive du bénéfice des Allocations de Retour à l'Emploi. Ces réclamations concernant les discriminations liées à la grossesse révèlent donc que pour beaucoup de femmes, la possibilité de concilier vie professionnelle et maternité demeure encore trop largement théorique, la première devant être mise entre parenthèses, avec à la clé de lourds sacrifices financiers.

La durée des procédures administratives liées à l'état de santé

La situation administrative des agents rencontrant des problèmes sévères de santé peut rapidement devenir précaire, dès lors que les démarches administratives sont longues et particulièrement opaques. Elles font de plus intervenir plusieurs acteurs (médecins agréés, comité médical ou commission de réforme, administration employeuse) qui doivent interagir et se transmettre des documents, sans que l'agent ne soit informé de l'évolution de son dossier. Il se trouve alors placé dans une situation administrative parfois floue, avec le risque lorsque son plein-traitement est maintenu de devoir ensuite dans certains cas en reverser une partie. Les retards liés à la multiplication des intervenants, le manque de médecins, et parfois une mauvaise volonté de l'administration qui peut vouloir pousser l'agent à solliciter sa radiation des cadres, concourent à rendre ces procédures particulièrement complexes et dures à vivre pour les agents. Si elles ne relèvent pas toujours *stricto sensu* de la discrimination, le Défenseur des droits intervenant également en tant qu'il est chargé de lutter contre les atteintes aux droits sociaux, il paraît néanmoins souhaitable de rappeler ces difficultés en liaison avec la question des discriminations liées à l'état de santé.

1.3.3. La discrimination syndicale

Les agents exerçant des responsabilités syndicales font parfois l'objet de représailles constitutives de harcèlement discriminatoire et/ou de discrimination. Le nombre de saisines du Défenseur des droits a augmenté, tant en valeur absolue qu'en proportion des saisines pour ce critère par rapport aux autres critères de discrimination, dans la seconde moitié des années 2010, passant de 58 en 2014 à 87 en 2018, chiffre stable depuis.

En premier lieu, les employeurs ignorent fréquemment la réglementation ou la jurisprudence en matière de décharge syndicale s'appliquant pour les évaluations et l'avancement¹⁴ et soutiennent ne pas pouvoir évaluer un agent, de la même manière que pour les personnes malades ou pour les femmes enceintes. Là encore, certains employeurs territoriaux ont plus de difficulté à connaître et appliquer les règles que les administrations centrales, plus habituées à traiter ces questions.

Dans d'autres cas l'instruction du Défenseur des droits permet d'établir que des mesures ont été prises en raison des responsabilités syndicales exercées par les agents, notamment les refus de promotion.

Décision n° 2019-197 relative à un refus de promotion fondé sur l'exercice de l'activité syndicale d'un Sapeur-Pompier

Un sapeur-pompier professionnel caporal, affecté au sein d'un SDIS contestait son absence d'avancement au grade de sergent et son changement d'affectation au sein du service précité, qu'il estimait fondées sur son activité syndicale et à ce titre, discriminatoires. L'enquête menée par le Défenseur des droits a permis de mettre en évidence que le réclamant a été l'objet d'une succession de mesures défavorables, en lien avec ses activités syndicales. Elle révèle tout d'abord que l'absence de promotion du réclamant est fondée sur des évaluations professionnelles elles-mêmes fondées sur les activités syndicales du réclamant. Il apparaît ensuite que le réclamant a été affecté d'office sur un autre poste contre sa volonté. Le réclamant a donc été victime de discrimination au sens des articles 6 et 6 quinquies de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires.

Le Défenseur des droits est également saisi *a posteriori* par des agents qui estiment ne pas avoir bénéficié d'un déroulement de carrière comparable à celui d'autres personnes n'exerçant pas de responsabilités syndicales, ce qui peut impliquer un minutieux travail de comparaison avec des agents dans des situations comparables ou une reconstitution précise des modes de sélection pour un poste.

Décision n° 2019-260 relative au harcèlement discriminatoire subi par un fonctionnaire qui se voit reprocher le cumul des fonctions de responsable du service juridique et de représentant du personnel

Un fonctionnaire, responsable du service juridique d'un établissement public a vu ses conditions de travail se dégrader à compter de son élection en qualité de représentant du personnel.

En tant que responsable du service juridique, le réclamant intervenait dans des domaines juridiques très variés. Il avait sous sa responsabilité un juriste. Ses évaluations professionnelles étaient très positives.

À la suite de son élection comme représentant du personnel, en décembre 2014, le réclamant a fait l'objet de mesures défavorables. Son évaluation professionnelle en 2015 comportait plusieurs mentions de son activité syndicale. En 2016, sa candidature à l'accès au corps supérieur, par la voie de l'inscription au tableau d'avancement, n'a pas été retenue. À cet égard, l'instruction du Défenseur des droits révèle que la méthode employée par l'établissement pour sélectionner les candidatures des agents les plus méritants a été modifiée pour l'occasion et que l'ancienne méthode aurait permis au réclamant d'être inscrit sur la liste d'aptitude. Enfin, suite à la création d'une grande direction des affaires juridiques au sein de l'établissement en 2016, le réclamant a été réaffecté sur des fonctions de chargé de mission, sans

¹⁴ La loi n° 2019-828 est venue clarifier et simplifier la situation s'agissant des fonctionnaires en décharge totale au moins six mois par année civile, puisque l'article 23 bis de la loi 83-634 dispose dorénavant que « 1° Son avancement d'échelon a lieu sur la base de l'avancement moyen, constaté au sein de la même autorité de gestion, des fonctionnaires du même grade ; 2° Lorsqu'il réunit les conditions fixées par le statut particulier de son corps ou cadre d'emplois pour bénéficier d'un avancement d'échelon spécial, ce fonctionnaire est inscrit, de plein droit, au tableau d'avancement de cet échelon spécial, au vu de l'ancienneté acquise dans l'échelon immédiatement inférieur et de celle dont justifient en moyenne les fonctionnaires détenant le même échelon, relevant de la même autorité de gestion et ayant accédé, au titre du précédent tableau d'avancement et selon la même voie, à l'échelon spécial ; 3° Lorsqu'il réunit les conditions fixées par le statut particulier de son corps ou cadre d'emplois pour bénéficier d'un avancement de grade au choix, ce fonctionnaire est inscrit, de plein droit, au tableau d'avancement de grade, au vu de l'ancienneté acquise dans ce grade et de celle dont justifient en moyenne les fonctionnaires titulaires du même grade relevant de la même autorité de gestion et ayant accédé, au titre du précédent tableau d'avancement et selon la même voie, au grade supérieur. » L'article règle la situation des fonctionnaires déchargés à hauteur de 70 % et plus. Cependant, ce texte n'est pas (encore) connu de tous les employeurs.



1.3. Bilan du traitement des saisines et des décisions relatives aux discriminations

encadrer d'agents et, surtout, il n'a pas été intégré à cette nouvelle direction. Il se trouve désormais hors de tout service et est rattaché directement au directeur de l'établissement.

Le Défenseur des droits a présenté des observations devant le tribunal administratif puis la cour administrative d'appel. Cette dernière a considéré qu'il avait été victime de discrimination syndicale dans le cadre de ses évaluations professionnelles et de sa mutation d'office et a annulé le refus de protection fonctionnelle, mais a confirmé le rejet de sa requête tendant à l'annulation de la liste d'aptitude au titre de l'année 2016.

1.3.4. Le harcèlement sexuel et sexiste, une réalité qui perdure

Des outils juridiques nombreux, une volonté politique à réaffirmer

La discrimination fondée sur le sexe est à distinguer du harcèlement sexuel, qui relève d'une problématique spécifique, tout en constituant bien une discrimination, ainsi qu'en dispose l'article 1^{er} alinéa 3, de la loi du 27 mai 2008. C'est d'ailleurs la seule catégorie de discrimination pour laquelle, s'agissant de fonction publique, le Défenseur des droits procède de manière régulière à des auditions, afin d'établir aussi précisément que possible les responsabilités. Il s'attache en effet à mettre au jour les raisons qui conduisent l'administration à tolérer ces pratiques et à ne pas y réagir de manière suffisante, ce qui justifie son intervention y compris lorsque l'auteur des faits a été condamné par la justice pénale, dès lors que l'objectif est de formuler des recommandations visant à éviter que des situations comparables ne se reproduisent.

Le harcèlement sexuel est défini par l'article 6 *ter* de la loi n° 83-634 dite « loi Le Pors » (et à l'article L. 4123-10-1 du code de la défense pour les militaires) : « *Aucun fonctionnaire ne doit subir les faits :/ Soit de harcèlement sexuel, constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle répétés qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante ;/ Soit assimilés au harcèlement sexuel, consistant en toute forme de pression grave, même non répétée, exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers* ». Le harcèlement sexuel ne se définit plus uniquement par l'objectif poursuivi par son auteur - obtenir des faveurs sexuelles - mais par les conséquences du comportement sur la victime. Ces comportements ou agissements doivent ainsi, soit porter atteinte à la dignité de la victime en raison de leur caractère humiliant ou dégradant, soit créer à l'encontre de la victime une situation intimidante, hostile ou offensante.

De plus, la loi n° 2018-703 du 3 août 2018 renforçant la lutte contre les violences sexuelles et sexistes, a ajouté la notion de harcèlement « sexiste » à l'article 222-33 du code pénal qui définit le harcèlement sexuel, bien que cette notion n'ait pas été intégrée dans la loi du 13 juillet 1983.

Cette loi a également ajouté deux nouvelles acceptions du harcèlement sexuel avec pour objectif de s'adapter aux nouvelles formes de harcèlement :

« *L'infraction est également constituée :/ 1° Lorsque ces propos ou comportements sont imposés à une même victime par plusieurs personnes, de manière concertée ou à l'instigation de l'une d'elles, alors même que chacune de ces personnes n'a pas agi de façon répétée ;/ 2° Lorsque ces propos ou comportements sont imposés à une même victime, successivement, par plusieurs personnes qui, même en l'absence de concertation, savent que ces propos ou comportements caractérisent une répétition* ».

Ainsi, le harcèlement sexuel serait constitué par des propos et comportements de même nature imposés à une victime, par plusieurs personnes n'agissant pas de façon répétée, de manière concertée ou successivement sans concertation, mais ayant conscience de la répétition des faits. Le but recherché par le législateur était de couvrir l'ensemble des comportements délictueux observés notamment sur les réseaux de communication en ligne tels que les raids numériques ou le « harcèlement de meute ». Le Défenseur des droits ne peut que se satisfaire de la volonté du législateur de prendre en compte toutes les formes de violences sexuelles. Il a néanmoins émis une réserve sur un enrichissement excessif de la définition du harcèlement sexuel qui pourrait conduire à dénaturer la définition même de cette notion¹⁵.

15 Avis 18-17 du 8 juin 2018 relatif au projet de loi renforçant la lutte contre les violences sexuelles et sexistes.

Les réclamations dont le Défenseur des droits est saisi montrent la persistance de ces phénomènes et l'incapacité, ou la mauvaise volonté, de certaines administrations à les éradiquer. Les comportements dénoncés incluent des plaisanteries graveleuses, des insultes, des attouchements sexuels, dont les conséquences s'avèrent très lourdes, de nombreuses victimes étant placées en congés pour des périodes longues, avec des séquelles psychologiques profondes.

Décision n° 2020-063 relative au harcèlement sexuel subi par une fonctionnaire, de la part d'un supérieur hiérarchique et au manque de diligence dans le traitement de la procédure disciplinaire

Une adjointe administrative a saisi le Défenseur des droits pour des faits de harcèlement sexuel dont elle a été victime de la part de son supérieur hiérarchique et le manque de diligence de son employeur dans le traitement de la procédure disciplinaire à l'encontre de l'auteur des faits.

Il ressort de l'enquête de commandement que les gestes et les propos à connotation sexuelle ont été subis par la réclamante, qui a manifesté sa désapprobation auprès de M. Y. Il est confirmé par des témoins que le comportement de M. Y a provoqué des souffrances chez Mme X et que l'auteur des faits connaissait la fragilité de la réclamante puisqu'elle reprenait ses fonctions après un congé maladie. Les comportements dénoncés par Mme X sont particulièrement vulgaires et dégradants et ont porté atteinte à sa dignité.

Par ailleurs, dans le cadre de l'enquête de commandement, plusieurs femmes se sont manifestées pour signaler qu'elles avaient également fait l'objet de comportements « inappropriés » de la part de M. Y, notamment d'avances sexuelles. Au total, ce sont 10 agentes de sexe féminin qui ont été entendues. 8 d'entre elles ont fait une déposition au commissariat de police. Il ressort de l'enquête que : « les femmes auditionnées ont toutes été déstabilisées, à des degrés divers en fonction de leur personnalité, sentiment doublé d'une intimidation du fait du positionnement hiérarchique de M. Y. La nature des faits ainsi que cette asymétrie de positionnement hiérarchique expliquent en grande partie le silence qui a suivi ces différentes approches ».

Le Défenseur des droits a constaté que les réclamations émanant de femmes employées dans les forces de sécurité (armée, gendarmerie, police) sont particulièrement nombreuses et a par suite décidé d'y consacrer une décision rassemblant les principaux acquis et recommandations issus des décisions individuelles. Il ressort en effet de ces dernières que l'ouverture aux femmes de ces univers longtemps uniquement, ou très majoritairement, masculins, demeure imparfaite et qu'elles sont encore perçues par nombre de leurs collègues comme illégitimes. L'instruction ayant conduit à la décision n° 2018-309 a ainsi permis d'établir que l'une au moins des personnes ayant harcelé la victime était hostile à l'intégration des femmes dans la police.

Décision n° 2018-309 du 27 décembre 2018 relative au harcèlement sexuel subi par une fonctionnaire, de la part d'un supérieur hiérarchique et au manque de diligence dans le traitement de la procédure disciplinaire

Alors que la réclamante était la seule femme à intégrer la brigade en 2011, aucune mesure de prévention n'a été prise par la direction départementale de la sécurité publique lors de son affectation. Cela ressort très clairement de la réponse adressée par le directeur départemental de la sécurité publique au Défenseur des droits : « dans le contexte particulier d'un hôtel de police ou d'un commissariat de police aucune mesure de prévention particulière n'a été prise sur le sujet qui nous préoccupe, il pourrait paraître particulièrement insultant de rappeler à des fonctionnaires de police d'avoir à respecter la loi qu'ils sont chargés de faire appliquer ».

Le Défenseur des droits recommande au ministre de l'Intérieur de procéder à la réparation des préjudices subis du fait des agissements discriminatoires à connotation sexuelle et existe ainsi que des mesures de représailles. Par ailleurs, il formule des recommandations générales afin de prévenir le renouvellement de tels comportements à l'attention du ministre de l'Intérieur et du Premier ministre.



1.3. Bilan du traitement des saisines et des décisions relatives aux discriminations

Par ailleurs, si la grande majorité des victimes de harcèlement sexuel sont des femmes, dans certaines affaires le Défenseur des droits est également saisi par des hommes.

Décision n° 2019-050 du 19 février 2019 relative au harcèlement sexuel subi par un agent de la fonction publique territoriale et au défaut de protection de son employeur

Un fonctionnaire indiquait avoir fait l'objet d'un harcèlement sexuel dans le cadre de l'exercice de ses fonctions et avoir subi des représailles après la dénonciation de ces faits.

Le réclamant a été recruté en CDD en 2011 par une collectivité territoriale et a été affecté au cabinet du président de la collectivité. Il a été placé sous l'autorité hiérarchique d'un collaborateur du président.

Dans ce cadre, il a fait l'objet d'un harcèlement sexuel, entre 2011 et 2012, qui se caractérise par des propos déplacés, la recherche de contacts physiques, des attouchements, l'envoi d'une vidéo à caractère pornographique par mail. Ces faits se sont déroulés alors que le réclamant se trouvait dans une situation professionnelle vulnérable puisqu'il n'était alors recruté que par des CDD au sein de la collectivité.

La collectivité soutient qu'elle n'a eu connaissance des faits de harcèlement sexuel dont l'agent s'estimait victime qu'en juin 2016. Toutefois, le traitement défavorable subi par le réclamant dès 2012 semble indiquer qu'elle était informée des faits vécus par l'agent très tôt et qu'elle n'a pas apprécié que de telles allégations soient portées contre un proche collaborateur du président.

En effet, de 2012 à 2015 (date de son placement en congé maladie), le réclamant a subi 3 changements d'affectation, sur des postes qui, au demeurant, étaient dépourvus de réelles missions. Cet isolement, qui n'est pas justifié objectivement par la collectivité, est constitutif, selon le Défenseur des droits, d'un harcèlement moral. Dans la mesure où ces faits se sont produits dès que le réclamant a fait part, oralement, du harcèlement sexuel qu'il subissait, on peut considérer que ces faits sont également constitutifs de représailles.

Le refus, total ou partiel, de protection fonctionnelle

Aux termes de l'article 11-IV de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires : *« la collectivité publique est tenue de protéger le fonctionnaire contre les atteintes volontaires à l'intégrité de la personne, les violences, les agissements constitutifs de harcèlement, les menaces, les injures, les diffamations ou les outrages dont il pourrait être victime sans qu'une faute personnelle puisse lui être imputée. Elle est tenue de réparer, le cas échéant, le préjudice qui en est résulté »*. Ces garanties sont étendues aux agents contractuels par l'article 32 du même texte. Seuls des motifs d'intérêt général ou une faute personnelle de l'agent justifient que l'administration déroge à son obligation de protection, ainsi que le rappelle notamment la circulaire du 4 mars 2014 du ministère de la fonction publique portant sur la lutte contre le harcèlement moral et sexuel.

Cependant, s'agissant de harcèlement sexuel – mais ce constat vaut aussi pour d'autres situations – le Défenseur des droits constate que l'administration refuse souvent l'octroi de la protection fonctionnelle, y voyant notamment une reconnaissance de culpabilité, alors que l'agent est seulement tenu d'apporter des éléments suffisants pour faire présumer de la matérialité des faits de harcèlement sexuel, en application de l'aménagement de la charge de la preuve. L'absence d'établissement des faits constitue alors un prétexte pour l'administration, *a fortiori* lorsqu'elle n'a pas diligemment enquêté administrativement. Un autre motif de refus est l'absence de procédure pénale, alors qu'aucun texte ne conditionne l'octroi de la protection fonctionnelle au dépôt de plainte qui relève du seul choix de la victime.

Décision n° 2019-050 du 19 février 2019 relative au harcèlement sexuel subi par un agent de la fonction publique territoriale et au défaut de protection de son employeur

À la suite de la dénonciation par le réclamant des faits mentionnés dans l'encadré précédent, la collectivité n'a pas réagi. Il n'y a pas eu de véritable enquête administrative sur les faits de harcèlement sexuel. La collectivité s'est appuyée sur le fait que la plainte déposée par le réclamant (pour harcèlement sexuel) aurait été classée sans suite pour écarter l'existence de tels faits. D'une part cette information était fautive (une enquête pénale étant toujours en cours), d'autre part le Défenseur des droits rappelle que l'autorité hiérarchique n'a pas à tenir compte de l'existence ou non de poursuites pénales pour décider de l'opportunité de la procédure disciplinaire.

En conséquence, le Défenseur des droits considère que le réclamant, victime de harcèlement sexuel, a été mis en difficulté par son employeur, qui a manqué à ses obligations.

Par suite, le Défenseur des droits a présenté ses observations à la juridiction saisie par le réclamant d'un recours contre le refus de lui accorder la protection fonctionnelle pour harcèlement sexuel.

Le Défenseur des droits recommande au président de la collectivité de reconnaître l'imputabilité au service du congé de longue durée du réclamant et d'en tirer toutes les conséquences financières, de l'indemniser des préjudices matériels et moraux qu'il a subis, d'examiner l'opportunité d'engager des poursuites disciplinaires à l'encontre de l'agent responsable du harcèlement sexuel et, enfin, de prendre toutes les mesures nécessaires pour prévenir le harcèlement sexuel et les agissements sexistes dans la collectivité.

Lorsqu'elle est accordée, la protection fonctionnelle est par ailleurs souvent limitée aux aspects purement juridiques, qui plus est de manière incomplète, puisque dans de nombreux cas l'employeur refuse que l'agent y ait recours lorsqu'il saisit le tribunal administratif d'une requête tendant à l'indemnisation des préjudices subis, alors même que la protection fonctionnelle doit inclure les mesures destinées à faire cesser les agissements ou éviter leur répétition et la réparation des préjudices subis. Pourtant, rien ne justifie de restreindre la protection fonctionnelle au seul aspect juridique. En application de l'article 11-IV de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 précitée, elle recouvre une obligation de prévention qui impose à l'administration de prendre toute mesure pour faire cesser ou éviter que ne se produisent des agissements répréhensibles, ainsi qu'une obligation de réparation des préjudices subis.

Décision n° 2018-290 du 29 novembre 2019 : Décision relative à des faits de harcèlement sexuel et sexiste subis par une adjointe de sécurité contractuelle qui n'a pas été protégée par son administration et qui après avoir dénoncé le harcèlement n'a pas obtenu le renouvellement de son contrat de travail

Une adjointe de sécurité, exerçant sous contrat à durée déterminée, a dénoncé l'inaction de son administration pour sanctionner et mettre un terme aux faits de harcèlement sexuel et sexiste qu'elle a subis de la part d'un supérieur hiérarchique. Ce dernier qui a également fait subir des faits de harcèlement sexuel à une collègue, brigadière de police, a été condamné par le tribunal correctionnel pour ces faits. La réclamante estime que son employeur n'a pas pris les mesures de prévention qui s'imposaient alors que l'auteur des faits était connu pour son comportement à connotation sexuelle et sexiste. Elle soutient aussi que sa hiérarchie ne l'a pas protégée une fois qu'elle a été informée des faits, ce qui a entraîné une dégradation importante de son état de santé. Il résulte des éléments du dossier que l'employeur public, qui est responsable de la santé et de la sécurité de ses agents n'a pas pris, en l'espèce, les mesures appropriées pour éviter que la réclamante soit confrontée à des agissements de harcèlement sexuel et sexiste et qu'il ne l'a ni protégée, ni soutenue après qu'elle a dénoncé les faits. L'intéressée souligne qu'elle a été placée en congé pour maladie, reconnue imputable au service, mais qu'au terme de son contrat, celui-ci n'a pas été renouvelé sans motif apparent. Elle considère qu'elle a fait l'objet d'une mesure de rétorsion de la part de son administration. Le Défenseur des droits estime que l'employeur doit être tenu également responsable des préjudices subis par la réclamante et recommande au ministère de l'Intérieur de procéder à leur réparation.

1.3. Bilan du traitement des saisines et des décisions relatives aux discriminations

Constatant que le droit à la protection fonctionnelle était entendu de manière trop restrictive, le Défenseur des droits a adressé en 2018 une recommandation générale au Premier ministre lui demandant d'engager une étude sur son effectivité (décision n° 2018-309 du 27 décembre 2018). La circulaire du 2 novembre 2020 « *visant à renforcer la protection des agents publics face aux attaques dont ils font l'objet dans le cadre de leurs fonctions* » met notamment en avant « *la mobilisation des managers, à tous les niveaux de l'administration, pour protéger leurs agents faisant l'objet de menaces ou victimes d'attaques* » et rappelle les diverses formes que peut prendre cette protection en annonçant une première remontée d'informations auprès du ministère chargé de la fonction publique au début de l'année 2021, qui pourrait fournir des informations importantes sur l'effet de ce texte.

L'inaction de l'administration vis-à-vis des auteurs de faits de harcèlement

Le Défenseur des droits constate que, dans de nombreux cas, le signalement d'actes de harcèlement n'entraîne pas de mesures de protection de la victime, dès lors que les personnes dont elle dénonce les agissements ne sont pas ou peu inquiétées. Les supérieurs informés peuvent refuser d'enquêter, les sanctions pour un tel comportement n'étant que très rares.

De plus, lorsqu'elles sont diligentées, les enquêtes administratives ne sont pas toujours menées par des agents formés et impartiaux. À ce titre, le Défenseur des droits recommande de faire appel à un prestataire extérieur qualifié pour la réalisation des enquêtes portant sur les situations de harcèlement sexuel et sexiste et de discrimination ; de former les encadrants à la prévention et à la détection des situations de harcèlement sexuel et sexiste ; et de rappeler à l'ensemble du personnel les sanctions disciplinaires encourues par les auteurs de harcèlement sexuel et l'obligation pour tout agent de signaler de tels faits à la hiérarchie ou à la cellule dédiée.

Décision n° 2020-065 relative au harcèlement sexuel subi par deux agentes publiques de la part de leur supérieur hiérarchique et à l'absence de mesures de prévention et de protection de leur employeur

Deux agentes d'un établissement public ont dénoncé des faits de harcèlement sexuel et sexiste dont elles ont été victimes de la part de leur supérieur hiérarchique et le manque de protection de leur employeur.

L'examen de leur réclamation montre que l'employeur a fait diligenter une enquête interne dans un délai raisonnable.

Toutefois, le Défenseur des droits estime que les conditions de déclenchement de l'enquête et la façon dont elle a été menée soulèvent plusieurs difficultés qui aboutissent à mettre en cause la pertinence des conclusions de l'enquête : la personne en charge de l'enquête menait en effet des relations professionnelles avec les victimes et le suspect, celui-ci ayant participé à l'élaboration de la liste des personnes auditionnées, les ayant prévenu de sa mise en cause pour des faits de harcèlement moral et sexuel, et ce avant même le lancement de l'enquête, et évoqué avec eux des mesures de repréailles. La personne en charge a aussi déclaré ne jamais avoir suivi de formation sur le harcèlement sexuel et moral, si sur la manière de diligenter une enquête interne sur de tels faits.

Les éléments recueillis dans le cadre de l'instruction confirment que les réclamantes ont subi des comportements à connotation sexuelle, qui ont dégradé leurs conditions de travail et leur état de santé.

En outre, le Défenseur des droits relève que l'inspection du travail, ainsi que la médecine du travail, avaient appelé l'attention de l'employeur sur son obligation de sécurité en matière de protection de la santé, mais ces alertes n'ont donné lieu à aucune suite effective. Il a par suite adressé plusieurs recommandations à l'employeur : l'indemnisation des réclamantes pour les préjudices subis, de faire appel à un prestataire extérieur qualifié pour la réalisation des enquêtes portant sur les situations de harcèlement sexuel et sexiste et de discrimination ; de former les encadrants à la prévention et à la détection des situations de harcèlement sexuel et sexiste ; et de rappeler à l'ensemble du personnel les sanctions disciplinaires encourues par les auteurs de harcèlement sexuel et l'obligation pour tout agent de signaler de tels faits à la hiérarchie ou à la cellule dédiée « *discri* ».

Décision n° 2018-095 du 20 avril 2020 relative au harcèlement sexuel subi par une fonctionnaire, de la part d'un supérieur hiérarchique et à l'absence de mesures de prévention et de protection de la part de son employeur

[...] Le Défenseur des droits relève, à l'instar de l'IGPN, que l'enquête interne soulève des difficultés liées à l'insuffisance de formation de l'enquêtrice et à ses liens avec le service où se trouvaient affectés Mme X et M. B.

En effet, dans son rapport du 3 janvier 2018, l'IGPN a constaté que Mme D n'avait pas été suffisamment formée à cet exercice et qu'elle n'avait pas analysé les faits reprochés à M. B au regard de ses obligations professionnelles et déontologiques. Mme D a confirmé aux agents du Défenseur des droits qu'elle n'avait suivi qu'une journée de sensibilisation, réalisée par l'IGPN, sur la manière de mener une enquête interne et aucune sur la définition du harcèlement sexuel et le principe de l'aménagement de la charge de la preuve.

Conformément à ce principe qui s'applique devant le juge administratif, l'agent qui s'estime victime de harcèlement sexuel doit seulement présenter des éléments de nature à faire naître une présomption.

Aucune disposition juridique n'oblige l'employeur à constater l'existence d'une infraction pénale pour sanctionner disciplinairement un agent. De ce fait, l'exigence doit porter sur la matérialité des faits, leurs effets sur l'agent et ses conditions de travail et non sur l'intentionnalité.

En l'espèce, alors que les propos et comportements à connotation sexuelle étaient confirmés par l'ensemble des collègues de la réclamante entendus par Mme D, celle-ci a considéré que ces éléments n'étaient pas suffisants pour caractériser un harcèlement sexuel.

Par ailleurs, Mme D a été interrogée par l'IGPN sur ses liens professionnels avec M. B et elle a confirmé qu'elle travaillait avec lui depuis plusieurs années, qu'elle le tutoyait et qu'elle lui faisait la bise.

Selon le Défenseur des droits, une telle proximité peut être de nature à mettre en doute l'impartialité de la personne en charge de l'enquête interne et compromettre son objectivité. Mme D a indiqué aux agents du Défenseur des droits qu'elle estimait qu'une enquête interne devrait être menée par un agent extérieur au service dans lequel les faits se sont déroulés. »

L'inaction de l'administration conduit aussi les victimes à devoir rester au contact du ou des harceleurs, sauf à accepter un changement de poste, ce qui peut aggraver leur état de santé et les conduire à des périodes d'arrêts maladie prolongés, avec de lourdes conséquences.

Décision n° 2018-095 du 20 avril 2020 relative au harcèlement sexuel subi par une fonctionnaire, de la part d'un supérieur hiérarchique et à l'absence de mesures de prévention et de protection de la part de son employeur

[] « Dans ces conditions, le fait que Mme X puisse croiser M. B au sein du commissariat de Z risquerait de compromettre davantage son état de santé. À ce jour, l'administration n'a proposé aucune solution à Mme X pour lui permettre de reprendre ses fonctions dans des conditions sécurisées. Pour le Défenseur des droits, dès lors qu'elle a été reconnue comme victime, il serait injuste de lui imposer une mutation. C'est pourquoi, le Défenseur des droits estime que l'intérêt du service justifierait une mutation de M. B »

1.3.5. Les discriminations et le harcèlement moral discriminatoire liés à l'origine et à la religion

Les saisines liées à l'origine au sens large sont moins nombreuses en proportion dans la fonction publique que dans le secteur privé.

Les comportements dénoncés peuvent être le fait de l'encadrement, des collègues ou d'autres personnes, notamment les usagers du service public.



1.3. Bilan du traitement des saisines et des décisions relatives aux discriminations

Le harcèlement moral en lien avec des comportements et insultes racistes

Le Défenseur des droits n'est pas compétent pour se prononcer sur le caractère raciste de propos, mais peut être saisi de situations où de tels propos constituent un harcèlement moral discriminatoire. S'agissant des comportements racistes de collègues constitutifs d'un harcèlement discriminatoire, l'employeur dispose des moyens nécessaires pour y mettre un terme mais préfère souvent ne pas mener d'enquête approfondie.

Décision n° 2019-085 du 23 avril 2019 relative à des faits de harcèlement discriminatoire fondés sur l'origine subis par un fonctionnaire hospitalier

[...] « Il ressort de l'ensemble de ces retranscriptions confirmées par l'huissier de justice et l'officier de police judiciaire que M. Y a tenu le 9 février 2012 les propos suivants : « quand Marine va passer tu es encore en sursis encore je vais dire à Marine on va te laisser encore ici » () On va te dégager je vais voir Marine pour X pour que tu restes ici parce que j'ai encore pitié de X » () Salopard prend tout ça dans ta gueule, tu es bon hein, quatre points de sutures hein tu as vu là comme il est là () Moi je suis le diable, je mange le sang, je bois le sang, je mange les gens je suis cannibale moi donne ton doigt je mange ton doigt moi, je suis Lucifer, je suis anti-christ () j'ai pitié de X, tu vois tu vas être viré, tu vas travailler ici comme un esclave dehors ». Lorsque M. X a précisé à son collègue qu'il était français, la réponse de M. Y a été la suivante « t'es pas né en France, tu étais naturalisé ».

Le Défenseur des droits considère que les déclarations de M. Y ont sans conteste un lien avec l'origine africaine de M. X et que les références à l'esclavage tout comme la menace d'un éloignement forcé et la remise en cause de sa nationalité française constituent des propos humiliants de nature à porter atteinte à la dignité de M. X et à créer un environnement offensant. »

[...] « Enfin, concernant les agissements de M. Y en février 2012, le CHRU souligne qu'une enquête interne a été diligentée mais qu'elle n'a pas permis de démontrer la réalité des faits dénoncés par M. X. Toutefois, cette affirmation n'est étayée par aucune pièce du dossier. De surcroît, la direction du CHRU n'a pas cherché à entendre les enregistrements qui avaient été réalisés par M. X et à en débattre de façon contradictoire avec M. Y. En effet, il convient de rappeler que la procédure pénale est indépendante de la procédure disciplinaire et que le dépôt d'une plainte ne dispense pas l'employeur du respect de son obligation de protection en matière de harcèlement discriminatoire.

Le Défenseur des droits s'interroge également sur le défaut de mesures conservatoires alors que M. Y a été interpellé et placé en garde en vue, le 1^{er} mars 2012 pour des faits de violence graves (menace avec arme). La gravité des faits reprochés à M. Y aurait justifié que les protagonistes ne soient plus mis en relation, or M. X a été contraint de côtoyer son collègue pendant plusieurs mois avant que le CHRU ne l'affecte dans un autre service en décembre 2012. »

Dans certains cas, l'employeur « sanctionne » la victime en menant des représailles contre elle.

Décision n° 2019-308 du 17 décembre 2019 relative aux manquements d'un employeur public qui n'a pas protégé un agent victime de discrimination en lien avec son origine

Un agent contractuel employé par un hôpital a fait l'objet de propos à connotation raciste répétés de la part d'un collègue.

Les faits subis par le réclamant, qui ne sont pas niés, peuvent, en raison de leur caractère humiliant, être qualifiés de discriminatoires.

La réaction de l'employeur à l'égard de ces faits a aggravé la situation du réclamant.

La dégradation de l'état de santé du réclamant, le changement d'affectation qui lui a été imposé et le refus de lui accorder la protection fonctionnelle caractérisent un manquement de l'hôpital à son obligation de protection des agents.

Enfin, la décision de l'hôpital de ne pas renouveler le contrat de travail à durée déterminée du réclamant, qui est intervenue après que le réclamant a engagé des démarches pour dénoncer la discrimination dont il avait été victime, apparaît comme constitutive de représailles. Même si l'hôpital tente de justifier

sa décision par le fait que le réclamant connaissait des difficultés à exécuter ses missions, cet argument ne peut pas être retenu car on constate que le centre hospitalier avait renouvelé à 4 reprises le contrat de travail de l'intéressé auparavant et que ses évaluations professionnelles étaient élogieuses jusqu'à ce que le réclamant fasse état de la discrimination dont il était victime.

L'obligation de protection de l'administration s'étend aussi aux relations des agents publics avec les usagers du service public :

Décision n° 2020-191 du 9 décembre 2020 relative aux suites des agissements de harcèlement moral discriminatoire subis par un éclusier ayant pris la forme d'insultes racistes répétées durant plusieurs années et conduit à une déclaration d'incapacité à ses fonctions.

Un agent d'exploitation (éclusier), a dénoncé des propos et injures à caractère raciste qu'il estime constitutifs de harcèlement moral en lien avec son origine, proférés par plusieurs mariniers qu'il a été amené à faire circuler dans le cadre de ses interventions sur les écluses de 2003 à 2016. Le réclamant s'est également plaint d'insultes sur les réseaux sociaux et du dépôt de documents pouvant être qualifiés de racistes à son domicile. C'est dans ce cadre que le réclamant a adressé de nombreux rapports d'incidents à sa hiérarchie de 2003 à 2016, que l'administration indique n'avoir reçus qu'à compter de 2016. L'intéressé a également déposé plainte pour ces agissements en 2006, 2013 et 2016 et des condamnations pénales ont été prononcées. L'enquête menée par le Défenseur des droits a permis de caractériser le harcèlement moral discriminatoire en raison de l'origine subi par le réclamant.

Les décisions liées à la religion des agents

Le contexte politique et sécuritaire actuel a conduit à ce que des agents publics, souvent de religion musulmane, fassent l'objet d'enquêtes et le cas échéant de sanctions en raison de manquements à leur obligation de neutralité. Ces enquêtes peuvent avoir été menées par les services de renseignement et entraîné la rédaction de fiches S, dont le contenu pose des problèmes de contrôle, soit avoir été menées par l'administration employeuse, dans des conditions parfois problématiques. Aussi, le Défenseur des droits a souligné l'importance de mener une enquête administrative approfondie afin de justifier par des éléments objectifs les manquements reprochés aux agents et l'exigence de formation des enquêteurs.

Décision n° 2018-298 du 7 décembre 2018 relative à un refus de renouvellement d'un contrat d'une agente en lien avec son origine et sa religion

Le Défenseur des droits a été saisi d'une réclamation relative au refus de proposer un nouvel engagement par le conseil régional à une agente contractuelle en raison du manquement à l'obligation de neutralité qui a été invoqué par le chef d'établissement dans un rapport communiqué au conseil régional. L'intéressée conteste les faits et soutient que cette décision s'inscrit dans un environnement de travail à connotation raciste. Le Défenseur des droits considère que le conseil régional n'a pas pris les mesures pour procéder à une enquête qui permette de justifier que le manquement à l'obligation de neutralité allégué par le chef d'établissement était fondé sur des faits objectifs étrangers à toute discrimination. Aussi, il recommande au président du conseil régional de rappeler à ses agents la portée du principe de non-discrimination et l'invite à souligner l'importance de justifier tout manquement à l'obligation de neutralité par des éléments objectifs étrangers à tout critère de discrimination, tels l'origine ou la religion supposée des agents ainsi qu'à mettre en place une procédure de traitement des comportements discriminatoires. Il décide également de communiquer cette décision au chef d'établissement du lycée qui a rédigé le rapport sur la base duquel le conseil régional a pris la décision litigieuse, au recteur de l'inspection académique et au ministre de l'Éducation nationale.



1.3. Bilan du traitement des saisines et des décisions relatives aux discriminations

Par courrier du 6 février 2020, le Président du conseil régional a indiqué avoir mis en place une mission sécurité, une commission de déontologie, un médiateur et le référent déontologue qui sont autant d'interlocuteurs et de garanties du respect du cadre réglementaire et des principes fondamentaux du fonctionnement des services publics. Il indique que la Région a créée récemment d'une inspection générale des services qui a en charge la réalisation d'enquêtes administratives permettant des investigations (sur pièce et sur place) poussées et indépendantes des services sur des situations à risque

La sensibilité politique de ces sujets ne saurait justifier d'entorses aux règles de droit ni conduire à des mesures discriminatoires¹⁶.

¹⁶ Le Conseil d'État a pour sa part souligné, dans un arrêt du 12 février 2020, n° 418299, que le port de la barbe et le refus de la tailler étaient, à eux seuls, « insuffisants pour caractériser la manifestation de convictions religieuses dans le cadre du service public ».

Recommandations pour les employeurs publics **2**

Renforcer la lutte contre le harcèlement discriminatoire **2.1**

Harcèlement discriminatoire : former et informer tous les agents **2.1.1**

Protéger les victimes, sanctionner les coupables
de harcèlement discriminatoire **2.1.2**

Renforcer l'accueil et l'accompagnement des travailleurs handicapés : anticiper et accompagner les aménagements raisonnables **2.2**

Renforcer la lutte contre les discriminations fondées sur l'origine **2.3**

Mesurer les discriminations au sein des organisations **2.3.1**

Construire un plan d'action et former le personnel **2.3.2**

Mener des audits au sein des organisations pour objectiver les procédures **2.3.3**

Assurer la sanction effective des discriminations fondées sur l'origine **2.3.4**



2.1. Renforcer la lutte contre le harcèlement discriminatoire

Au vu de ce qui précède, le Défenseur des droits souhaite faire des recommandations selon trois axes : le harcèlement discriminatoire, sa prévention, sa répression et l'accompagnement des victimes (I), la mise en œuvre des aménagements raisonnables pour les agents en situation de handicap (II) et la lutte contre les discriminations fondées sur l'origine (III). Bien que les objets de ces trois séries de recommandations diffèrent, elles font toutes apparaître l'importance de la formation et de l'information des agents, en premier lieu des encadrants et des agents chargés des ressources humaines, dans la lutte contre les discriminations.

2.1. Renforcer la lutte contre le harcèlement discriminatoire

2.1.1. Harcèlement discriminatoire : former et informer tous les agents

Informer les victimes de leur droit à la protection fonctionnelle

L'analyse des réclamations reçues par le Défenseur des droits montre que le droit à la protection fonctionnelle demeure méconnu de nombreux agents. C'est par exemple le cas en matière de harcèlement sexuel ou sexiste, où les victimes n'ont eu connaissance de ce droit que par le biais de leur conseil, d'associations d'aides aux victimes ou du Défenseur des droits.

C'est pourquoi le Défenseur des droits recommande aux employeurs publics d'informer tout agent qui dénoncerait une situation de violence sexiste ou sexuelle de son droit à solliciter le bénéfice de la protection fonctionnelle (décision n° 2019-212 du 5 septembre 2019).

Récemment le législateur a mis en place un dispositif de signalement des actes de harcèlement sexuel et des agissements sexistes qui doit comporter, selon l'article 1^{er} du décret d'application n° 2020-256 du 13 mars 2020, une procédure d'orientation des agents victimes de tels actes vers les autorités compétentes chargées de prendre toute « mesure de protection fonctionnelle ».

Cette disposition pose au demeurant la question de la nature de l'autorité chargée d'accorder la protection fonctionnelle : dès lors que l'employeur est mis en cause, il apparaît comme « juge et partie » en devant à la fois accorder cette protection et préparer sa défense, ce qui le conduit souvent à refuser. Le contentieux au fond se double alors d'un contentieux sur le refus de protection fonctionnelle, ou la victime renonce à se défendre par crainte des coûts à engager.

Les tensions sont encore accentuées lorsque c'est le supérieur hiérarchique qui est mis en cause. Le Conseil d'État a jugé qu'« Il résulte du principe d'impartialité que le supérieur hiérarchique mis en cause à raison de tels actes ne peut régulièrement, quand bien même il serait en principe l'autorité compétente pour prendre une telle décision, statuer sur la demande de protection fonctionnelle présentée pour ce motif par son subordonné. » et considéré, dans le cas d'espèce, que si le directeur d'hôpital était compétent pour statuer sur la demande de protection fonctionnelle, il ne pouvait le faire dès lors qu'il était mis en cause et qu'il incombait par suite au directeur de l'Agence régionale de santé de se prononcer (CE 423996, 29 juin 2020).

Une extension de cette approche paraît souhaitable, qui confierait par exemple aux centres de gestion les demandes de protection fonctionnelle s'agissant de la fonction publique territoriale.

Former tous les agents à la non-discrimination

Le manque d'information et de connaissance est à l'origine de nombreux refus opposés aux victimes, voire même à l'origine de traitements discriminatoires, lorsque les personnes en congé maternité, arrêt maladie ou en décharge syndicale ne sont pas évaluées ni promues, alors que différents textes et jurisprudences règlent la plupart des situations. Les encadrants devraient dès lors être informés de ces règles, par exemple au moment où ils reçoivent la notification de la décharge syndicale de l'agent ou lors de la préparation de la campagne annuelle d'évaluation, ou de promotion.

De nombreux agents et encadrants considèrent encore comme de « l'humour vieux jeu » des comportements de harcèlement (sexuel, sexiste, raciste, lgbtphobe), sans percevoir la souffrance qu'ils peuvent provoquer chez la victime. Une meilleure formation est ainsi nécessaire à la fois au cours de la formation initiale des agents, mais aussi au cours de leur carrière.

Pour cela les employeurs peuvent s'appuyer sur plusieurs outils produits par le Défenseur des droits : et notamment le livret *Harcèlement sexuel au travail - livret du formateur et de la formatrice*, publié en novembre 2020. Cet outil vise à guider et outiller les employeurs qui cherchent à mettre en œuvre leurs obligations légales et toutes les personnes (employeurs, salariés, DRH, professionnels de la formation, associations, consultants) qui souhaitent participer à ce combat en réalisant une session d'information, de sensibilisation ou de formation sur le sujet.

Ce livret constitue également un point d'appui utile pour rédiger un cahier des charges de formation, pour solliciter un ou une intervenant extérieur mais également pour évaluer la qualité et la pertinence des offres reçues.

Il est construit autour de 3 grands thèmes et 3 fiches correspondantes qui apportent les connaissances théoriques, juridiques et pratiques nécessaires sur le harcèlement sexuel, ainsi que d'une fiche pédagogique proposant des pistes d'animation et des supports simples et adaptables :

- « Comprendre et reconnaître » : mieux cerner le harcèlement sexuel en permettant d'en comprendre les mécanismes mais également le cadre juridique ;
- « Alerter » : se mobiliser pour faire cesser une situation de harcèlement (cadre juridique et sanctions encourues, ressources potentielles, voies à suivre) ;
- « Prévenir et réagir » : mettre en œuvre l'obligation de sécurité envers les salariés (sanction des situations de harcèlement rapportées et mise en place d'actions pour prévenir et lutter contre le harcèlement sexuel).

Cette nécessité de formation apparaît encore plus nettement dans le cas des représentants au sein des différentes instances, comme les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT), remplacés à compter de 2022, en application de la loi du 6 août 2019, par les comités sociaux d'administration. En effet « le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail contribue en outre à la promotion de la prévention des risques professionnels et suscite toute initiative qu'il estime utile dans cette perspective conformément à l'article L. 4612-3 du même code. Il peut proposer notamment des actions de prévention du harcèlement moral et du harcèlement sexuel » (article 51 du décret n° 82-453 du 28 mai 1982 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique).

Or le Défenseur des droits a constaté à plusieurs reprises que des réclamantes se plaignant de harcèlement sexuel n'avaient pas été soutenues par les membres des CHSCT, ce qui peut s'expliquer par un manque de sensibilisation et de formation des représentants du personnel à ces questions. Il est donc primordial de former les membres du CHSCT à l'identification, la qualification et au traitement des différents types de situations de violences sexuelles et sexistes, ainsi qu'à l'écoute et l'accompagnement des agents victimes.

Des difficultés comparables apparaissent lors des conseils de discipline, au cours desquels les représentants des organisations syndicales font parfois preuve de défiance vis-à-vis de la victime de harcèlement à caractère discriminatoire, dont le témoignage est remis en cause afin de défendre l'agent mis en cause. Les spécificités liées à l'aménagement de la charge de la preuve sont souvent ignorées et les sanctions proposées sont extrêmement faibles, en raison notamment du sursis qui couvre parfois presque l'intégralité des exclusions temporaires de fonction. Une formation des représentants sur ces sujets devrait être proposée aux membres des conseils de discipline.



2.1. Renforcer la lutte contre le harcèlement discriminatoire

Décision n° 2018-095 du 20 avril 2020 : Décision relative au harcèlement sexuel subi par une fonctionnaire, de la part d'un supérieur hiérarchique et à l'absence de mesures de prévention et de protection de la part de son employeur

« M. B a également fait l'objet d'une sanction disciplinaire. Par arrêté du ministre de l'Intérieur en date du 31 décembre 2018, il a été exclu temporairement de ses fonctions pour une durée de douze mois dont dix avec sursis.

Pour justifier cette sanction, le ministre de l'Intérieur a indiqué que M. B a eu « un comportement caractérisant un harcèlement sexuel » et qu'il a « gravement manqué aux obligations statutaires et déontologiques qui s'imposent aux fonctionnaires de police, à fortiori gradé, en l'occurrence à ses devoirs d'exemplarité dans le cadre du service et de protection de la dignité des personnes, notamment des agents subordonnés par leur hiérarchie ».

Le ministère a également relevé que la sanction proposée par le conseil de discipline en juin 2018, à savoir une exclusion temporaire de fonctions de 15 jours dont 10 avec sursis, était « insuffisamment proportionnée à la gravité intrinsèque des agissements de M. B, répétés dans le temps, sans qu'il ne s'amende, eu égard au statut professionnel particulier des fonctionnaires de police et au trouble délétère généré sein de son service. »

2.1.2. Protéger les victimes, sanctionner les coupables de harcèlement discriminatoire

Mener une enquête administrative impartiale

Saisie d'une réclamation pour discrimination ou harcèlement discriminatoire, dès lors qu'elle n'est pas manifestement dépourvue de fondement, l'administration devrait diligenter une enquête administrative rapidement. Le 3° de l'article 1^{er} du décret 2020-256 relatif au dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes dans la fonction publique dispose du reste que :

« Le dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel et des agissements sexistes prévu par l'article 6 quater A de la loi du 13 juillet 1983 susvisée comporte :

(...) 3° Une procédure d'orientation des agents s'estimant victimes ou témoins de tels actes ou agissements vers les autorités compétentes pour prendre toute mesure de protection fonctionnelle appropriée et assurer le traitement des faits signalés, notamment par la réalisation d'une enquête administrative. »

Cette enquête est d'autant plus importante que l'absence de réaction peut être perçue, par les agents harceleurs, comme un blanc-seing.

Elle doit être menée par des agents formés, ce qui implique une réflexion avant toute saisine par l'administration pour anticiper la crise et former les agents susceptibles de mener ces enquêtes en dehors de l'urgence. Là encore, les règles liées à l'aménagement de la charge de la preuve, ainsi que la définition du harcèlement sexuel, lequel n'implique pas d'intentionnalité, doivent être mieux connues pour éviter les conclusions hâtives.

De même, le Défenseur des droits considère que les règles visant à garantir l'impartialité de l'enquêteur doivent être définies en amont et non dans l'urgence, avant d'être déclinées selon la situation concrète. Affirmer de manière claire que l'enquêteur ne peut être proche de la ou des victimes, ni du ou des auteurs présumés des faits, en invitant les personnes retenues à se déporter si nécessaire, permettrait d'éviter que certaines procédures ne prêtent le flanc aux accusations de partialité. Le ministère des Armées a ainsi mis en place une cellule indépendante de la hiérarchie compétente notamment pour enquêter sur les faits de harcèlement sexuel, la cellule Thémis.

Anticiper les situations nécessitant une enquête administrative permettrait aussi de former en amont les agents chargés de les mener aux problématiques spécifiques liées au harcèlement sexuel sans devoir le faire dans l'urgence, une fois qu'un agent les dénonce.

Suspendre et/ou muter le(s) harceleur(s)

Dans de nombreux cas, la victime de harcèlement doit faire face à deux situations difficiles : soit continuer à collaborer avec son ou ses agresseurs, soit fait l'objet d'une mutation pour la préserver. Cette dernière possibilité a été reconnue par la jurisprudence mais il convient de rappeler qu'elle a été strictement encadrée par le Conseil d'État dans un arrêt récent (n° 419062 du 19 décembre 2019) :

« Si la circonstance qu'un agent a subi ou refusé de subir des agissements de harcèlement moral ne saurait légalement justifier que lui soit imposée une mesure relative à son affectation, à sa mutation ou à son détachement, elles ne font pas obstacle à ce que l'administration prenne, à l'égard de cet agent, dans son intérêt ou dans l'intérêt du service, une telle mesure si aucune autre mesure relevant de sa compétence, prise notamment à l'égard des auteurs des agissements en cause, n'est de nature à atteindre le même but. »

Les conclusions du rapporteur public Laurent Cytermann rappellent le caractère exceptionnel d'une telle mesure :

« Nous n'estimons bien sûr pas que la mutation de la victime soit par principe la bonne solution. Elle est sans doute trop souvent la solution de facilité. Face à une situation de harcèlement, la première obligation de l'administration est la protection de la victime, qui passe notamment par l'exercice de l'autorité hiérarchique et du pouvoir disciplinaire à l'égard du harceleur, et le cas échéant par la mutation de ce dernier. Mais nous croyons qu'il existe néanmoins des situations où indépendamment de ces mesures nécessaires, la mutation de la victime s'impose pour préserver l'intérêt du service. C'est notamment le cas lorsque la victime est un agent en situation de responsabilité et que le harcèlement a cristallisé trop de conflits, ou qu'il a fragilisé la victime qui ne parvient plus à exercer ses fonctions avec la sérénité nécessaire. »

Un tel cas de figure est par définition très rare et ne correspond pas à la grande majorité des réclamations dont est saisie le Défenseur des droits, dans lesquelles rien ne s'oppose à ce que la ou les personnes suspectée(s) de harcèlement soient suspendue(s) et/ou déplacée(s).

La suspension, mesure conservatoire qui ne remet pas en cause la présomption d'innocence, peut être prononcée rapidement, sans qu'il soit nécessaire de mettre le fonctionnaire en mesure de présenter des observations, ni de motiver cette décision. L'administration doit seulement s'assurer du caractère suffisant de vraisemblance et de gravité des faits (Conseil d'État, 11 juin 1997, n° 142167) et vérifier que la poursuite des activités de l'agent présente « des inconvénients suffisamment sérieux pour le service ou pour le déroulement des procédures en cours » (Conseil d'État, 18 juillet 2018, n° 418844). Le délai de quatre mois permet de mener une enquête administrative et d'entamer le cas échéant une procédure disciplinaire. Au vu de la souplesse de cette procédure, le Défenseur des droits invite les administrations à en faire usage lorsqu'elle permet d'éviter qu'un agent s'étant plaint de harcèlement de la part d'autres agents ne demeure à leur contact.

Lorsque le délai de quatre mois ne suffit pas, l'administration peut prononcer une mutation dans l'intérêt du service. Elle n'y procède que rarement, entre autres par crainte d'une requalification judiciaire de cette mesure en sanction disciplinaire, suivie de son annulation en vertu du principe *non bis in idem* lorsqu'une sanction a déjà été prise. Il est vrai que la frontière est parfois peu claire, ce qui conduit certaines administrations à recourir à cette mesure pour éviter de prendre une sanction en bonne et due forme. Selon la jurisprudence classique « Une mutation d'office revêt le caractère d'une 'mesure disciplinaire déguisée' lorsque, tout à la fois, il en résulte une dégradation de la situation professionnelle de l'agent concerné et que la nature des faits qui ont justifié la mesure et l'intention poursuivie par l'administration révèlent une volonté de sanctionner cet agent. » Des annulations ont été prononcées sur ce fondement (CE, n° 322897 du 22 octobre 2010), d'autant que l'administration doit respecter des formalités plus contraignantes que pour une suspension, notamment si cette mutation s'accompagne d'une diminution des responsabilités.

Pendant une telle mutation ne pose pas par elle-même de difficultés particulières et des requêtes contre des décisions de ce type sont régulièrement rejetées, le moyen tiré du détournement de pouvoir étant écarté (voir pour des exemples récents, CAA de Lyon n° 18LY01106 du 18 juin 2020, CAA de Nantes n° 18NT03523 du 29 septembre 2020 ou CAA de Nancy, n° 17NC02273, du 19 juillet 2018 et n° 18NC02410 du 23 juillet 2020).

La difficulté juridique ne peut donc être invoquée par l'administration pour justifier un refus de suspendre ou de muter un agent harceleur, en violation de l'obligation de protection de ses victimes.

2.1. Renforcer la lutte contre le harcèlement discriminatoire

Prendre des sanctions effectives

Si aucune disposition ne fait, en l'état actuel du droit, obligation à l'administration de sanctionner un agent et qu'un tiers n'est pas recevable à contester une sanction ou l'absence de sanction envers un agent public (principe réaffirmé par le Conseil d'État, n° 268938, 17 mai 2006), l'obligation de protection de ses agents ainsi que celle d'exemplarité qui s'applique à l'ensemble de la fonction publique font de l'effectivité des sanctions une condition nécessaire à toute lutte contre les discriminations et situations de harcèlement.

La procédure de sanction a d'autant plus de sens et d'efficacité qu'elle intervient rapidement. **À cet égard, l'existence d'une procédure pénale ne saurait être un prétexte pour retarder la sanction disciplinaire.** Certes, il est incontestable qu'une condamnation pénale entraîne souvent une sanction administrative plus lourde. Cependant l'administration ne saurait transférer à la justice la responsabilité de sanctionner, qui lui incombe. De plus, les délais de jugement, *a fortiori* en cas d'appel, sont tels qu'ils peuvent permettre à un agent d'achever sa carrière sans être sanctionné, par exemple.

Enfin, **il est important de rappeler que les procédures disciplinaires et procédures pénales sont indépendantes les unes des autres.** L'employeur peut – et devrait – donc se prononcer sur la sanction disciplinaire sans attendre l'issue d'une procédure pénale éventuellement en cours.

Décision n° 2020-063 du 9 mars 2020 relative au harcèlement sexuel subi par une fonctionnaire, de la part d'un supérieur hiérarchique et à l'absence de mesures de prévention et de protection de la part de son employeur

À la suite d'un signalement fin février 2015 de cas de harcèlement sexuel dans l'armée, l'administration a pris des mesures pour accompagner la victime et lui permettre de changer d'affectation comme elle l'avait demandé. L'auteur des faits a été suspendu et une sanction a été demandée en octobre 2015. Cependant, ce n'est que le 26 avril 2018 que le conseil de discipline s'est réuni et prononcé contre la mise à la retraite d'office au profit d'un déplacement d'office.

« Interrogé sur le délai pris pour réunir le conseil de discipline, le ministère a fait valoir que l'état de santé de M. Y, placé en congé maladie, n'avait pas permis de réunir le conseil à une date plus rapprochée. Le ministère a également indiqué que *« l'engagement d'une procédure pénale [avait] conduit, en opportunité, et ainsi que cela se produit parfois dans des cas équivalents, à subordonner la décision de réunir le conseil de discipline à l'intervention et à la connaissance par l'administration du jugement ainsi rendu »* (courrier du 19 février 2019). »

La ministre a par ailleurs prononcé la sanction de déplacement d'office dès lors que le réclamant a été radié des cadres à sa demande pour mise en retraite, le 1^{er} mai 2018 de sorte que, comme l'indique la ministre *« quant aux sanctions du 3^e groupe, (respectivement, également par niveau de gravité croissante : rétrogradation, puis exclusion temporaire de fonctions pour une durée de 3 mois à 2 ans), la radiation des cadres de l'intéressé les aurait également rendues inopérantes ou sans objet »*. Or la mutation n'a pas non plus produit d'effets réels avant la retraite de M. Y : l'attentisme de l'administration l'a conduite à se priver de la possibilité de sanctionner effectivement M. Y.

Le Défenseur des droits recommande au ministère de la Défense d'informer par écrit la victime de l'issue de la procédure disciplinaire engagée contre l'auteur des faits à son signalement et de manière plus générale de mettre en œuvre cette recommandation à chaque fois que l'administration est saisie de signalement portant sur des violences sexuelles. Ensuite, il recommande de prendre toutes les mesures utiles pour engager les procédures disciplinaires dans les délais les plus brefs, et enfin de s'assurer que les sanctions disciplinaires prononcées soient effectives, proportionnées et dissuasives.

Il convient donc que l'administration non seulement diligente rapidement une enquête administrative, mais aussi qu'elle lui donne les suites qui s'imposent en termes de sanction dans des délais brefs.

La description des griefs retenus revêt une importance particulière : les réticences à employer le terme « harcèlement » au profit de formulations plus floues, comme « comportements inappropriés », qui minorent la gravité des faits, révèlent un refus de prendre la mesure des enjeux et sont perçus comme insultants par les victimes.

Décision n° 2019-212 du 5 septembre 2019 relative au harcèlement sexuel subi par une militaire, de la part d'un collègue, dans le cadre de sa formation, et au défaut de protection de son employeur

Au terme de l'enquête administrative, la qualification de harcèlement sexuel n'a pas été retenue. En effet, M. A a été sanctionné le 25 janvier 2017 de 7 jours d'arrêt pour « avoir divulgué à des tiers des informations privées sur l'un de ses camarades ».

Le Défenseur des droits considère que cette motivation minimise considérablement la gravité des faits subis par l'intéressée, et donc son préjudice.

Le courrier en date du 15 mars 2018 de M. D, lieutenant-colonel au sein du cabinet du chef d'état-major de l'armée de terre adressé à Mme X illustre ce parti pris puisque selon M. D, l'enquête du commandement du CFIM de Y « [aurait] conclu à la fin précoce, difficilement vécue par [elle-même] d'une relation amoureuse et librement consentie, indépendamment de l'inélégance morale du tiers à l'origine de la rupture ».

Dans un courrier du 17 avril 2018 adressé au Président de la République, Mme X a expliqué combien les termes utilisés par M. D l'avaient totalement « déconcertée et bouleversée ».

Pour le Défenseur des droits, l'« inélégance morale » ne peut bien évidemment être retenue pour qualifier la violence des propos subis par Mme X. En effet, alors que la matérialité des faits et propos à connotation sexuelle a été confirmée par l'enquête de commandement, le motif de la sanction de M. X semble traduire le parti pris retenu par l'administration, à savoir : banaliser les comportements à connotation sexuelle dès lors qu'ils font suite à une relation intime.

Le Défenseur des droits recommande d'accorder la protection fonctionnelle à la réclamante, notamment en procédant à l'indemnisation des préjudices qu'elle a subis. Constatant que la réclamante a été déclarée inapte à toute fonction sans avoir pu contester cette décision, qui a conduit à son éviction de l'armée, le Défenseur des droits recommande au ministère d'informer les militaires de leur possibilité de solliciter une sur-expertise médicale dès lors qu'un diagnostic médical est susceptible de leur porter préjudice.

Cette sanction doit naturellement être proportionnée à la gravité des faits et aux enjeux. Le Défenseur des droits recommande qu'elle fasse l'objet de mesures de publicité nécessaires pour éviter que des faits semblables se reproduisent. Elle recommande également que la victime soit tenue au courant de l'issue de la procédure, ce qui souvent n'est pas le cas.

Indemniser les agents victimes de discrimination

Le Défenseur des droits constate que les administrations sont souvent rétives à proposer une indemnisation, y compris lorsqu'une condamnation pénale du harceleur est intervenue et qu'il n'existe guère de doute sur la responsabilité de l'employeur.

Décision 2019-289 du 29 novembre 2019 relative à des faits de harcèlement sexuel et sexiste et de discrimination fondé sur l'état de santé subis par une fonctionnaire de police qui n'a pas été protégée par son administration

Dans ce dossier, le Défenseur des droits a conclu qu'une brigadière avait été victime de harcèlement sexuel. Malgré ses observations, ainsi qu'un jugement du juge pénal considérant le harcèlement sexuel comme établi, la réclamante a dû introduire une requête indemnitaire devant le tribunal administratif, qui a condamné l'État à lui verser la somme de 10 000 euros pour préjudice moral en raison de la gravité des fautes reprochées à l'administration, de leur durée et de leur conséquence sur son état de santé.



2.2.

Renforcer l'accueil et l'accompagnement des travailleurs handicapés

S'il est normal que des désaccords puissent exister et être tranchés par le juge, le Défenseur des droits regrette que l'administration persiste à refuser les transactions en imposant aux victimes l'obstacle supplémentaire que constitue le passage devant le tribunal lorsqu'il n'existe guère de doute sur l'issue de la procédure, alors même que les montants accordés par la juridiction administrative sont assez prévisibles. Elle invite par suite les administrations à privilégier autant que possible les règlements transactionnels dans de telles situations.

2.2. Renforcer l'accueil et l'accompagnement des travailleurs handicapés : anticiper et accompagner les aménagements raisonnables

Les difficultés rencontrées par les agents nécessitant des aménagements de poste de travail peuvent être la conséquence d'une mauvaise volonté personnelle des supérieurs et collègues, mais sont aussi souvent liées au déroulement des procédures d'affectation, en particulier dans l'Éducation nationale.

Les difficultés pour les personnels handicapés d'obtenir des affectations proches de chez eux, en particulier lorsqu'ils sont titulaires sur zone de remplacement, découlent souvent d'une application stricte de barèmes qui conduit à ne pas prendre pleinement en compte la *priorité* reconnue au fonctionnaire handicapé prévue par le II-2 de l'article 60 de la loi n° 84-16. Les interventions du Défenseur des droits, par l'intermédiaire d'un délégué ou par les services du siège, permettent de débloquer par le dialogue un certain nombre de situations, sans garantie pour les années suivantes. Des instructions plus fermes aux services académiques et rectoraux permettraient pourtant d'éviter de nombreuses réclamations, d'autant que l'administration ne fait que rarement mention d'impossibilités techniques de trouver des postes disponibles.

Règlement amiable

La réclamante professeure certifiée disposant de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH), a été affectée au titre de la rentrée 2019-2020 au sein d'un collège dans une ville, en qualité de titulaire en zone de remplacement, alors que cette affectation se situait à 200 km de son domicile.

À l'occasion de la rentrée 2020-2021, la réclamante a saisi une nouvelle fois le Défenseur des droits car elle a été à nouveau nommée titulaire en zone de remplacement dans cette ville sans affectation fixe à l'année.

La réclamante soutenait que cette affectation, comme la précédente, n'était pas conforme aux préconisations médicales formulées eu égard à son handicap, qui impliquent qu'elle exerce ses fonctions près de son domicile, ainsi qu'il ressortait de nombreux certificats médicaux produits et de l'avis du médecin conseiller technique du recteur.

Dans l'attente d'une telle affectation, la réclamante avait été placée en arrêt de travail pour maladie.

Cette situation était contraire à la *priorité* prévue, par l'article 60 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État, en matière de mutations au profit des travailleurs reconnus handicapés sous réserve du bon fonctionnement du service et de charges déraisonnables qui n'existaient pas en l'espèce.

À la suite de l'intervention du Défenseur des droits, le rectorat l'a informée qu'il avait procédé à une affectation de la réclamante proche de son domicile conforme à son handicap.

S'agissant des aménagements raisonnables, ainsi qu'il a été relevé plus haut, dans de nombreux cas la difficulté semble provenir de ce que le supérieur se trouve démuné lorsqu'un agent devant bénéficier d'aménagements est affecté dans son service, avec l'obligation de gérer des nouvelles contraintes et les éventuelles tensions qui peuvent naître au sein du service lorsque les aménagements raisonnables pour un agent impliquent une redistribution des tâches au sein de l'équipe.

L'anticipation de l'arrivée de l'agent en situation de handicap constitue la condition d'une bonne intégration, ainsi que le Défenseur des droits l'a rappelé à de nombreuses reprises. Elle passe notamment par une saisine la plus précoce possible du médecin de prévention pour déterminer les aménagements raisonnables, en particulier dans l'Éducation nationale où le calendrier est contraint par les dates des vacances.

L'information et la formation des personnels, en particulier des agents chargés de ressources humaines et de l'encadrement, sont également indispensables. L'obligation d'aménagement raisonnable et les conséquences de sa méconnaissance demeurent en effet méconnues y compris de la part de celles et ceux qui doivent permettre aux agents de bénéficier de ces aménagements. L'information des collègues de l'agent peut aussi s'avérer utile pour éviter l'apparition de tensions.

La loi du 6 août 2019 permet dorénavant à tout agent public « de consulter un référent handicap, chargé de l'accompagner tout au long de sa carrière et de coordonner les actions menées par son employeur en matière d'accueil, d'insertion et de maintien dans l'emploi des personnes handicapées » (article 6 sexies de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifié par l'article 92 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019). Il serait souhaitable que le référent handicap puisse contribuer activement à la préparation de l'arrivée d'un agent en situation de handicap, sans attendre qu'il soit saisi après l'apparition des difficultés, afin de diffuser les informations utiles en direction de son supérieur et, en tant que de besoin, de le soutenir pour les démarches dont il n'est pas familier, telles que le choix et l'achat du matériel.

Une approche en amont, associant les différents acteurs, est également souhaitable s'agissant des fonctionnaires stagiaires en situation de handicap. La multiplication des affectations et environnements de travail lorsque les stages sont nombreux (mais d'autant plus brefs, ce qui n'incite pas le service d'accueil à faire d'efforts pour les aménagements) implique de prévenir le plus tôt possible ces services pour qu'ils soient informés des besoins et, le cas échéant, du matériel dont dispose déjà l'agent. Plus généralement, anticiper permet aussi de sensibiliser les équipes et d'assurer ainsi que les stagiaires seront accueillis dans de meilleures conditions.

S'agissant du déroulement de carrière des agents publics en situation de handicap, la loi du 6 août 2019 a prévu plusieurs dispositifs importants. Le Défenseur des droits salue notamment les modifications apportées à l'article 6 sexies de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, qui prévoient la possibilité pour un agent d'être accompagné par un référent handicap au cours de sa carrière, rappelée *supra*, et instaurent la portabilité des équipements adaptés en cas de changement de fonction, répondant ainsi à une demande du Défenseur des droits¹. Le décret n° 2020-523 du 4 mai 2020 relatif à la portabilité des équipements contribuant à l'adaptation du poste de travail et aux dérogations aux règles normales des concours, des procédures de recrutement et des examens en faveur des agents publics et des candidats en situation de handicap, a précisé cette notion ainsi que la prise en charge des coûts². La publication de ce texte durant la crise sanitaire fait que le Défenseur des droits n'a pas encore pu en mesurer l'effet concret sur la situation des agents publics ni les éventuelles difficultés que pourraient poser la rédaction des conventions de répartition des coûts entre administrations. Il en est de même pour la possibilité d'intégration des personnes handicapées dans un autre corps ou grade d'emploi après un détachement, prévu à titre expérimental pour cinq ans par l'article 93 de la loi du 6 août 2019, laquelle constitue également un progrès par la prise en compte des enjeux liés à la carrière des agents handicapés.

1 « III. Pour tout changement d'emploi dans le cadre d'une mobilité, les administrations mentionnées à l'article 2 de la présente loi prennent les mesures appropriées permettant aux agents mentionnés au I du présent article de conserver leurs équipements contribuant à l'adaptation de leur poste de travail. »

2 La portabilité des équipements des agents publics en situation de handicap s'entend des mesures permettant à ces agents, en application du III de l'article 6 sexies de la loi du 13 juillet 1983 susvisée, de conserver, dans une nouvelle administration d'emploi comme en cas de changement de poste au sein d'une même administration, les équipements contribuant à l'adaptation du nouveau poste de travail.

Les modalités de mise en œuvre de la portabilité des équipements en cas de changement d'administration d'emploi de l'agent, notamment la cession, le transport et l'installation des équipements, ainsi que la prise en charge par l'administration d'accueil des coûts afférents, sont définies par convention entre cette administration et l'administration d'origine de l'agent concerné.

La portabilité n'est mise en œuvre que si son coût est inférieur à celui qui résulterait de l'adaptation, à la charge de l'administration d'accueil, du nouveau poste de travail de l'agent.



2.3. Renforcer la lutte contre les discriminations fondées sur l'origine

2.3. Renforcer la lutte contre les discriminations fondées sur l'origine

Les discriminations fondées sur l'origine observées dans l'accès à l'emploi et au travail contribuent à ces inégalités et discriminations systémiques³. Ces discriminations concernent l'emploi privé comme l'emploi public (avec des différences selon les versants de la fonction publique). A cet égard, L'État, en tant qu'employeur, se doit d'être particulièrement exemplaire et de contribuer activement à la lutte contre ces discriminations.

Dans son Rapport « Discriminations et origines : l'urgence d'agir », publié en juin 2020, le Défenseur des droits recommande aux employeurs publics et privés de mettre en place des mesures volontaristes de lutte contre les discriminations en raison de l'origine.

Si l'employeur privé est libre des procédures utilisées dès lors qu'elles ne sont pas discriminatoires, l'employeur public a très tôt mis en place des procédures pour respecter le principe d'égalité dans l'accès à la fonction publique. Pour autant, la règle du concours anonyme ou l'encadrement des jurys qui favorisent l'objectivité de la sélection et une plus grande égalité de traitement ne suffisent pas à garantir l'absence de biais discriminatoires⁴.

Pour exemple, les travaux de l'équipe de recherche L'Horty de 2016 mettent en lumière des chances inégales chez les candidats lors des concours, sur la base de critères autres que leurs compétences. Ainsi les femmes, et les personnes nées hors de France métropolitaine ou qui résident dans une ville qui a une « zone urbaine sensible » ont moins de chance de réussir que les autres, tant à l'écrit qu'à l'oral. Les personnes qui habitent Paris, et qui vivent en couple voient, a contrario, leurs chances de réussite aux concours augmenter.

Les transformations positives de l'action publique et le renforcement des obligations des employeurs publics qui font suite aux mobilisations contre le sexisme et les violences faites aux femmes peuvent bénéficier plus globalement à la lutte contre les discriminations. Suite à l'accord professionnel relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, le référentiel de formation prévu englobe les discriminations⁵. Cependant, les discriminations, notamment fondées sur l'origine, restent largement invisibilisées voire absentes dans le discours public comme les documents et dispositifs mis en place.

2.3.1. Mesurer les discriminations au sein des organisations

À l'instar des enjeux relatifs à l'égalité femmes/hommes, la question de la mesure des discriminations fondées sur l'origine au sein des organisations elles-mêmes doit permettre de dépasser leur invisibilisation et d'asseoir une mobilisation inscrite dans le cadre de plans d'actions évaluable.

Au sein d'une organisation, établir un diagnostic et une analyse des écarts de situation entre les personnels (selon leur appartenance ou non à un groupe exposé au risque discriminatoire : les femmes, les personnes en situation de handicap, les personnes perçues comme ayant une origine extra-européenne, etc.) par catégorie professionnelle est une première étape vers l'établissement d'un plan d'actions. Cet état des lieux permet à l'employeur public de pouvoir exercer sa vigilance et de construire des actions adaptées. Beaucoup s'abritent derrière les règles strictes posées au recueil et au traitement des données relatives aux origines ou à la couleur de peau des personnes pour justifier l'invisibilité du sujet et leur inaction au sein de leurs organisations. Pourtant,

3 Dans un avis du 11 décembre 2020 n° 20-11 le Défenseur des droits rappelle que dans certaines situations il peut être utile de considérer certaines discriminations dans une perspective systémique, autrement dit dans un cadre plus large qui prenne en considération :

- les représentations stigmatisantes (stéréotypes et préjugés) ;
- l'interaction entre les différents types de discriminations subies ;
- les inégalités socio-économiques plus larges qui structurent la société ;
- et la part non négligeable des institutions dans la production de ces discriminations.

4 Versini D., *Rapport sur la diversité dans la fonction publique*, rapport présenté au ministre de la fonction publique et de la réforme de l'État, 2004, p. 45 : « Les épreuves écrites plutôt académiques favorisent les candidats les plus diplômés qui ont été surentraînés à ce genre de sélection et les candidats issus des catégories socioprofessionnelles les plus favorisées qui bénéficient d'un environnement social et culturel favorable. Il en va de même pour épreuves orales ».

5 Référentiel de formation à l'égalité professionnelle et à la lutte contre les stéréotypes de genre et les discriminations dans la fonction publique (fonction-publique.gouv.fr).

le droit actuel permet de déployer de nombreux outils de mesure comme l'expose le guide CNIL/ Défenseur des droits *Mesurer pour progresser vers l'égalité des chances*⁶.

Le processus de recension des bonnes pratiques initié par la HALDE et poursuivi par le Défenseur des droits, notamment dans le guide *Agir pour l'égalité dans l'emploi*⁷, a permis d'identifier des méthodes et des critères mobilisables pour effectuer des diagnostics au sein des entreprises et des administrations sur les discriminations fondées sur l'origine respectant le cadre posé par la loi Informatique et libertés. Ces guides retiennent la possibilité d'analyser les fichiers de ressources humaines et/ou d'externaliser le traitement des données auprès de tiers de confiance. Les informations objectives relatives au patronyme, à la nationalité ou au lieu de naissance sont ainsi mobilisées et parfois couplées à des enquêtes anonymes sur le ressenti des discriminations auprès des personnels, pour établir un diagnostic et servir d'indicateurs⁸. Ils constituent des repères déjà largement utilisés par certains employeurs, chercheurs et consultants en ressources humaines.

La mesure statistique des discriminations est nécessaire et peut être mobilisée dans le cadre d'audits qui permettent d'interroger puis de réviser les procédures et critères de sélection et d'évolution de carrière au sein des organisations.

Les objectifs qui découleraient des diagnostics réalisés doivent être indiqués dans les plans ou accords établis. La mesure des discriminations, seule, ne suffit pas : elle doit être un levier pour des actions en profondeur. De même, si un bilan des actions menées est réalisé, il doit servir à réviser la stratégie de lutte contre les discriminations de l'organisation.

Le Défenseur des droits recommande donc que l'ensemble des employeurs publics s'engagent pleinement dans la lutte contre les discriminations au travers de plans d'action structurés.

2.3.2. Construire un plan d'action et former le personnel

Les directions des organisations doivent prendre position en faveur de la lutte contre les discriminations liées à l'origine et traduire cet engagement en véritables plans d'action. Le plan d'action mené par l'employeur public contre les discriminations fondées sur l'origine devrait fixer un calendrier, des objectifs clairs, des méthodes d'action concrètes et définir les acteurs chargés de mettre en œuvre cette politique au sein de l'organisation.

Formaliser des plans pluriannuels de lutte contre les discriminations

Les organisations représentatives du personnel doivent être consultées en amont, du fait de leurs prérogatives et du rôle qu'elles jouent dans l'accompagnement des agents en cas de discrimination et dans le cadre du dialogue social sur le sujet.

La création de groupes de réflexion mobilisant l'ensemble du personnel peut aussi permettre d'identifier des situations particulières ou des problématiques qui n'auraient pas été prises en compte.

Ces plans pluriannuels, qui feront l'objet d'évaluations périodiques, doivent s'articuler selon les étapes suivantes :

- Formaliser l'engagement de la direction de l'administration ;
- Réaliser un diagnostic ou état des lieux des risques discriminatoires au sein de l'administration et mettre en place des indicateurs adaptés à cet effet ;

6 CNIL et Défenseur des droits, « Mesurer pour progresser vers l'égalité des chances : guide méthodologique à l'usage des acteurs de l'emploi », 2012.

7 Défenseur des droits, *Agir pour l'égalité dans l'emploi : les recommandations du Défenseur des droits aux grandes entreprises*, 2015.

8 Le Conseil constitutionnel a en effet précisé que si la définition a priori d'un référentiel ethno-racial serait contraire à la Constitution, les « traitements nécessaires à la conduite d'études sur la mesure de la diversité des origines des personnes, de la discrimination et de l'intégration [...] peuvent porter sur des données objectives » qui pourront « par exemple, se fonder sur le nom, l'origine géographique ou la nationalité antérieure à la nationalité française. Le Conseil n'a pas jugé pour autant que seules les données objectives pouvaient faire l'objet de traitements : il en va de même pour des données subjectives, par exemple celles fondées sur le « ressenti d'appartenance » (Commentaire la décision n° 2007-557 DC du 15 novembre 2007, Loi relative à la maîtrise de l'immigration, à l'intégration et à l'asile, *Les cahiers du conseil constitutionnel*, n° 24, p. 6).

2.3. Renforcer la lutte contre les discriminations fondées sur l'origine

- Sensibiliser et former le personnel (la direction, les ressources humaines, les instances représentatives du personnel et les équipes) ;
- Promouvoir les principes d'objectivité, de transparence et de traçabilité des procédures et critères appliqués ;
- Prévenir et traiter les signalements de discriminations.

Sans revenir sur les enjeux de mesure au sein des organisations, déjà mentionnés, il faut rappeler l'importance d'inclure l'ensemble des critères prohibés de discriminations, et notamment celui de l'origine, dans les actions menées par les employeurs privés et publics et de conduire des politiques d'égalité à vocation transversale.

Sensibilisation et formation du personnel

Le Défenseur des droits recommande aux organisations de mener en interne des campagnes de sensibilisation et de formation sur le racisme, les discriminations fondées sur l'origine et les obligations de l'employeur, à l'instar de ce qui est fait en matière de harcèlement sexuel.

La politique de formation et de sensibilisation permet de faire évoluer les mentalités et de remettre en question les pratiques du personnel, y compris dans la manière dont il interagit avec les usagers.

Au-delà des personnes chargées du recrutement, l'ensemble du personnel des organisations doit être sensibilisé contre le risque de discriminations fondées sur l'origine qui constituent un phénomène difficile à appréhender, pouvant être lié à une multiplicité de motifs (couleur de peau, culture, religion, nationalité, lieu de résidence, etc.). Dans le cadre des formations et des consignes des directions, l'attention des agents et de la hiérarchie doit être attirée notamment sur les différentes formes de harcèlement fondé sur l'origine, notamment par le biais de blagues, de propos et d'insultes racistes, ainsi que sur les procédures à respecter pour respecter l'égalité.

La direction, les équipes et les représentants des organisations syndicales doivent être également mis en garde contre le risque d'amalgames et de stigmatisations liés à l'appartenance religieuse et aux discriminations qu'ils sont susceptibles de produire dans la vie professionnelle.

2.3.3. Mener des audits au sein des organisations pour objectiver les procédures

Le Défenseur des droits recommande de rendre visibles et de corriger les discriminations liées à l'origine par le biais d'audits sectoriels et d'audits au sein des administrations.

La démarche d'audit des risques structurels

Réaliser un audit des risques discriminatoires dans une organisation consiste à analyser les procédures et les pratiques afin d'alerter sur les pratiques risquant de produire des discriminations et le cas échéant de produire des actions correctives (révision des procédures, mise en place de bonnes pratiques, formation et sensibilisation des acteurs concernés).

Pour l'emploi et les ressources humaines, cette démarche consiste à :

- Évaluer les risques discriminatoires, proposer des objectifs et des actions correctives et prévoir des évaluations périodiques ;
- Préciser les procédures RH de l'établissement concerné à partir d'une analyse documentaire (outils RH, documents de communication interne ou de reporting) ;
- Confronter ces procédures aux pratiques existantes, en observant le fonctionnement des services RH en situations concrètes et en interrogeant les acteurs concernés.

Le guide *Pour un recrutement sans discrimination*, publié par le Défenseur des droits en 2019, rappelle notamment la procédure à suivre par les ressources humaines afin de mettre en œuvre un processus de recrutement non discriminatoire, en identifiant ce qui est interdit ou autorisé, au cours des différentes étapes de recherche et de sélection de candidatures, de la définition du besoin de l'employeur jusqu'à l'embauche effective. L'analyse des pratiques de recrutement d'un employeur, par exemple, conduira à s'intéresser à la façon dont une offre

d'emploi est formalisée et diffusée (« sourcing »), à la gestion des CV reçus ou aux procédures de sélection des candidats. Cette analyse peut également être effectuée sur d'autres aspects de l'activité RH : affectation et intégration des personnes recrutées, procédure d'évaluation des salariés, gestion des mobilités et des promotions, accès aux formations, etc.

Les démarches de labellisation diversité et égalité de l'ensemble des ministères peuvent permettre une mobilisation pérenne en matière de lutte contre les discriminations. Par ailleurs, des outils interministériels, comme par exemple le guide « Structurer la fonction Recrutement » de la DGAFP, issu de travaux interministériels sur la fonction RH recrutement conduits en 2020 constituent des outils utiles en la matière.

Promouvoir les principes d'objectivité, de transparence et de traçabilité

Les audits doivent conduire les employeurs à mettre en place des procédures de sélection fondées sur les principes d'objectivité, de transparence et de traçabilité.

Si les discriminations peuvent parfois être la manifestation d'une volonté assumée et consciente de désavantager une ou plusieurs personnes, les traitements discriminatoires sont la plupart du temps le résultat de réflexes et processus qui ne sont pas intentionnels. Des procédures de sélection opaques, subjectives, non formalisées, des choix fondés sur des impressions (choix « au feeling »), peuvent s'apparenter à des pratiques discriminatoires.

Le référentiel de formation à l'égalité professionnelle et à la lutte contre les stéréotypes de genre et les discriminations dans la fonction publique de 2019 comporte une fiche parcours à l'attention des présidents et membres de jurys ou d'instances de sélection dont la mise en œuvre peut contribuer à améliorer l'égalité de traitement et contribuer à objectiver des pratiques, trop peu interrogées, pour le recrutement, l'avancement ou la promotion interne d'agents publics.

Les enjeux de transparence et de traçabilité

Parallèlement, le développement d'outils numériques, voire d'algorithmes, qui conduisent à sélectionner des candidatures sur des critères difficilement identifiables, peut accroître involontairement le phénomène des discriminations.

En effet, comme le souligne le Défenseur des droits dans son rapport « Algorithmes : prévenir l'automatisation des discriminations » publié en mai 2020, derrière l'apparente neutralité des algorithmes, des recherches ont mis à jour l'ampleur des biais qui peuvent intervenir lors de leur conception et leur déploiement. Tout comme les bases de données qui les alimentent, ils sont conçus et générés par des humains dont les stéréotypes, en se répétant automatiquement, peuvent engendrer des discriminations.

Pour prévenir ces discriminations, les corriger et sanctionner leurs auteurs, le Défenseur des droits recommande de prendre des mesures pour éviter que les discriminations soient reproduites et amplifiées par ces technologies, et notamment de former et sensibiliser les professionnels des métiers techniques et d'ingénierie informatique aux risques discriminatoires des algorithmes en matière de recrutement notamment.

Le développement phénoménal des technologies algorithmiques et des systèmes apprenants impose, pour les institutions, de maintenir une grande vigilance quant aux conséquences de ces évolutions technologiques, mais aussi de les anticiper, pour permettre au débat démocratique de se tenir de manière éclairée tout en pensant un cadre juridique et une régulation protecteurs des droits et libertés. Le déploiement, dans les trois versants de la fonction publique, d'outils de recrutement, et plus généralement de gestion des ressources humaines, fondés sur ces technologies nécessite donc la plus grande vigilance.

Pour le Défenseur des droits, toute politique de lutte contre les discriminations fondées sur l'origine doit veiller à ce que les administrations adoptent des procédures transparentes. Elles doivent identifier en amont les situations potentiellement discriminatoires et les processus qui y conduisent afin de les éviter autant que possible, en mettant en place des procédures objectives et en communiquant sur leurs procédures de recrutement de façon claire.



2.3. Renforcer la lutte contre les discriminations fondées sur l'origine

2.3.4. Assurer la sanction effective des discriminations fondées sur l'origine.

Compte tenu du faible impact des sanctions prononcées par les juridictions et de l'inertie de certains employeurs face aux cas de discriminations même les plus graves, la sanction effective et dissuasive des discriminations fondées sur l'origine est nécessaire, comme en cas de harcèlement sexuel. L'auteur d'une discrimination doit encourir une sanction disciplinaire de la part de son employeur à la mesure de la gravité des faits et de leur impact sur l'organisation de travail et sur la victime.

Le déni et l'absence de réaction adaptée des organisations face aux signalements qu'elles reçoivent contribuent au fatalisme des victimes qui n'ont alors pour seule possibilité, une fois leur situation professionnelle considérablement dégradée, que de saisir le Défenseur des droits ou la Justice et d'attendre leurs décisions. Selon la loi, l'employeur, qu'il soit public ou privé, est tenu de prendre toutes les dispositions nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des salariés ou des agents publics. Le Défenseur des droits rappelle aux administrations qu'elles doivent veiller à mettre en place les dispositifs désormais obligatoires qui permettent effectivement le recueil et le traitement rapide des signalements de discrimination ou de harcèlement et de sanctionner l'auteur lorsque les faits sont avérés.

Cela implique, d'une part, l'information des salariés et des agents publics sur leurs droits et obligations, en affichant les dispositions légales et en incluant les dispositions relatives au harcèlement discriminatoire dans le règlement intérieur, notamment les sanctions disciplinaires encourues par les auteurs, d'autre part, l'anticipation des difficultés, par la formation des encadrants et des encadrantes, et la mise en place d'une procédure formalisée permettant de recueillir et traiter les signalements de discrimination et de harcèlement. Plus les situations rapportées sont graves, plus il importe de réagir rapidement.

ANNEXES

1. Charte pour l'égalité et la lutte contre les discriminations dans la Fonction publique du 17 décembre 2013 **173**
2. 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 **181**
3. Plan national de lutte contre le racisme et l'antisémitisme 2018-2020 **189**
4. Plan national d'actions pour l'égalité des droits, contre la haine et les discriminations anti-LGBT+ 2020-2023 **205**
5. Circulaire 6027/SG du 17 juillet 2018 Accueil de 15 000 collégiens de classe de troisième scolarisés dans les établissements des réseaux d'éducation prioritaire renforcée (REP+) en stage dans les administrations relevant de l'Etat et du secteur public hospitalier **259**
6. Définitions et critères de discrimination prohibés par la loi **269**



MINISTÈRE DE LA RÉFORME DE L'ÉTAT,
DE LA DÉCENTRALISATION ET DE LA FONCTION PUBLIQUE

17 DÉCEMBRE 2013

Charte pour la promotion de l'égalité et la lutte contre les discriminations dans la fonction publique

POLITIQUE D'EMPLOI
PUBLIC

DGAFP
DIRECTION GÉNÉRALE DE L'ADMINISTRATION ET DE LA FONCTION PUBLIQUE

Charte pour la promotion de l'égalité et la lutte contre les discriminations dans la fonction publique

La Charte pour la promotion de l'égalité et la lutte contre les discriminations dans la fonction publique traduit la volonté d'exemplarité de l'ensemble des employeurs publics. L'État, les collectivités territoriales et leurs établissements publics, ainsi que les établissements publics relevant de la fonction publique hospitalière s'engagent conjointement à mettre en œuvre et à renforcer leur politique d'égalité des droits et des chances.

S'inscrivant dans la continuité de la Charte pour la promotion de l'égalité dans la fonction publique, signée en 2008, la présente Charte réaffirme la détermination des employeurs publics, en lien avec le Défenseur des droits, 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. Elle constitue ainsi une deuxième étape et va dans le sens d'un renforcement des actions déjà entreprises.

Au regard des enjeux et afin d'atteindre les objectifs fixés par la Charte, les employeurs publics, les organisations syndicales des trois versants de la fonction publique et le Défenseur des droits se mobilisent.

Cette Charte est l'un des engagements du Protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, signé le 8 mars 2013, sous l'égide du Premier ministre, par la ministre de la Réforme de l'Etat, de la Décentralisation et de la Fonction publique, ainsi que par l'ensemble des organisations syndicales représentatives des trois versants de la fonction publique et les représentants des employeurs territoriaux et hospitaliers.

L'ensemble des parties prenantes à cet accord a contribué à l'élaboration de la présente Charte.

Les employeurs publics s'engagent à :

- **Inscrire la promotion de l'égalité et la lutte contre les discriminations dans leur politique de ressources humaines**, ainsi que dans le cadre général de la mobilisation pour la qualité du service public, enjeu majeur de cohésion sociale.
- **Garantir la transparence et l'objectivation des procédures de gestion des ressources humaines à chaque étape-clé de la carrière des agents publics** – recrutement, évaluation, mobilité, promotion et avancement, formation tout au long de la vie – dans le but de promouvoir l'égalité professionnelle et la lutte contre les discriminations.
- **Assurer, par des actions de formation ou de sensibilisation adaptées**, la prise en compte par tous les acteurs et tous les personnels – agents, cadres, responsables des ressources humaines, dirigeants, membres des jurys, représentants du personnel – des principes et des enjeux de l'égalité et de la lutte contre les discriminations, qu'elles soient directes ou indirectes. Les employeurs publics s'engagent également à réviser le contenu des formations afin d'en éliminer tous les stéréotypes éventuels.
- **Communiquer sur les engagements de la présente Charte** auprès de l'ensemble des agents publics des trois versants de la fonction publique.
- **Faire du dialogue social l'une des clés de voûte de la promotion de l'égalité et de la lutte contre les discriminations**. Cadre de référence des actions prioritaires pour parvenir à une fonction publique exemplaire sur l'ensemble du territoire national et impulser une dynamique à tous les niveaux, la Charte a vocation à être déclinée en plans d'action dans chaque administration, dont l'élaboration sera concertée avec les partenaires sociaux.

Afin de garantir la promotion et le suivi de la mise en œuvre de la Charte, les employeurs publics s'engagent à :

- **Assurer auprès de tous les agents publics et les candidats à un emploi public la diffusion de la Charte et des valeurs** qu'elle porte par tout moyen pertinent, et notamment par l'affichage dans chaque service, et tout autre moyen de communication interne en ayant recours aux diverses technologies de l'information.
- **Élaborer et mettre en œuvre des plans d'action locaux**, associant les partenaires sociaux et les instances de concertation, afin de donner sa pleine effectivité à la Charte.
- **Identifier**, au sein de chaque administration et établissement public de l'État, collectivité territoriale et établissement public relevant de la fonction publique hospitalière, **un correspondant de la Charte** qui aura notamment pour mission la diffusion et la promotion de celle-ci. Ce correspondant doit être identifié comme tel, mais pourra assumer cette mission en sus de ses autres fonctions.
- **Présenter :**
 - au niveau local, **un bilan annuel des conditions de mise en œuvre de la Charte** ;
 - au niveau national, dans le cadre de la formation spécialisée « Égalité, mobilité, parcours professionnels » du Conseil commun de la fonction publique, **un bilan annuel de mise en œuvre de la Charte**, et notamment un recensement de bonnes pratiques et de retours d'expériences. À cette occasion, le Défenseur des droits présentera un état de ses délibérations concernant les réclamations qu'il aura traitées s'agissant de la fonction publique et des recommandations qu'il aura formulées.

Pour accompagner les employeurs publics dans leur action, le ministère en charge de la fonction publique met en place un espace Internet dédié à la Charte sur le site www.fonction-publique.gouv.fr sur lequel des outils, destinés à faire évoluer les pratiques, sont à la disposition de chaque administration et établissement public de l'État, collectivité territoriale et établissement public relevant de la fonction publique hospitalière.



Marylise **LEBRANCU**

Ministre de la Réforme de l'État,
de la Décentralisation et de la Fonction publique




Dominique **BAUDIS**

Défenseur des droits



Les textes de référence

- *Convention de sauvegarde des Droits de l'Homme et des Libertés fondamentales*
- *Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires*
- *Loi organique n° 2011-333 du 29 mars 2011 relative au Défenseur des droits*
- *Loi n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées*
- *Loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses mesures d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations*
- *Code pénal : articles 222-33, 225-1 à 225-4 et 432-7 relatifs au harcèlement sexuel et aux discriminations*
- *Protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, 8 mars 2013*

Les discriminations prohibées par la loi

- **Article 6, loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires**
« Aucune distinction, directe ou indirecte, ne peut être faite entre les fonctionnaires en raison de leurs opinions politiques, syndicales, philosophiques ou religieuses, de leur origine, de leur orientation ou identité sexuelle, de leur âge, de leur patronyme, de leur état de santé, de leur apparence physique, de leur handicap ou de leur appartenance ou de leur non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie ou une race. »
(...)
« Les dispositions du présent article sont applicables aux agents non titulaires de droit public. »
- **Article 6 bis**
« Aucune distinction, directe ou indirecte, ne peut être faite entre les fonctionnaires en raison de leur sexe. »
- **Article 225-1, Code pénal**
« Constitue une discrimination toute distinction opérée entre les personnes physiques à raison de leur origine, de leur sexe, de leur situation de famille, de leur grossesse, de leur apparence physique, de leur patronyme, de leur état de santé, de leur handicap, de leurs caractéristiques génétiques, de leurs mœurs, de leur orientation ou identité sexuelle, de leur âge, de leurs opinions politiques, de leurs activités syndicales, de leur appartenance ou de leur non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, une race ou une religion déterminée. »

Retrouvez l'actualité de la Charte sur : www.fonction-publique.gouv.fr

Retrouvez les délégués du Défenseur des droits dans votre département
www.defenseurdesdroits.fr (rubrique « contacter votre délégué »)

Contacts dans votre administration :

LES COLLECTIONS DE LA DGAFP



Charte pour la promotion de l'égalité et la lutte contre les discriminations dans la fonction publique

La ministre de la Réforme de l'État, de la Décentralisation et de la Fonction publique et le Défenseur des Droits ont signé, le 17 décembre 2013, une charte visant à promouvoir l'égalité et la lutte contre les discriminations dans la fonction publique.

Cette charte est le fruit d'une riche concertation entre les organisations syndicales et les employeurs publics des trois versants de la fonction publique (État, territoriale et hospitalière). Elle traduit la volonté d'exemplarité de l'ensemble des employeurs publics, qui s'engagent à mettre en œuvre et à renforcer leur politique d'égalité et de lutte contre les discriminations.

RAPPORT ANNUEL

Le Rapport annuel sur l'état de la fonction publique présente, dans la partie « Politiques et pratiques de ressources humaines », les grands axes de gestion des ressources humaines et, dans la partie statistique « Faits et chiffres », un bilan social de la fonction publique, dont sont issues les brochures « Chiffres-clés » et « Tableau de synthèse ».

OUTILS DE LA GRH

Destinée en priorité aux gestionnaires des ressources humaines, cette collection regroupe de nombreux outils d'aide au pilotage utilisés au quotidien par les services RH. Le Répertoire interministériel des métiers de l'État (Rime), le Dictionnaire des compétences, des guides ponctuels, le kit « Démarches, outils et acteurs de la mobilité » à titre d'exemples, en font ainsi partie.

POLITIQUES D'EMPLOI PUBLIC

Les publications regroupées au sein de cette collection traitent tous les thèmes rattachés à la gestion prévisionnelle des ressources humaines, de la gestion des connaissances à celles des compétences. Elle propose également les protocoles d'accord issus des négociations avec les organisations syndicales représentatives de la fonction publique.

LES ESSENTIELS

Cette collection - destinée à un large public - rassemble sous forme de fiches ou de livrets pédagogiques, les informations concernant le recrutement, les concours, les carrières, la formation et, au sens large, tous les aspects du parcours professionnel des agents de la fonction publique.

STATISTIQUES ET RECHERCHE SUR LA FP

Cette collection est déclinée en quatre sous-collections, destinées aux décideurs, gestionnaires, statisticiens et chercheurs : « Stats rapides » présente des indicateurs et premiers résultats ; « Point Stat » livre une analyse synthétique des résultats d'enquêtes et d'études statistiques en quelques pages ; « Documents et méthodes » propose des points d'étape sur des travaux de recherche et de méthodologie ; « Études, recherche et débats » présente des analyses approfondies, aussi bien quantitatives que qualitatives.

REPÈRES DGAFP

Cette collection regroupe tous les documents, à usage interne ou externe, qui présentent et visent à faire connaître la DGAFP et ses missions.

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

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 : RDFS1710873C

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.

2 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

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 XXI^e 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 3^{èmes} 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.

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

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 3^{ème}, 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

2 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

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 1^{er} janvier 2019.

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

2

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 appuyerez 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.

2 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

- **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.

- **Élargir 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. À 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 3^{èmes} concours comme une voie de recrutement de droit commun. À 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 3^{èmes} 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 3^{èmes} 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.



Annick GIRARDIN



PREMIER MINISTRE

PLAN NATIONAL de lutte contre le racisme et l'antisémitisme (2018-2020)

DOSSIER DE PRESSE - 19 MARS 2018



ÉDITO D'ÉDOUARD PHILIPPE, PREMIER MINISTRE



Le racisme et l'antisémitisme ont tué en France ces dernières années. Ils s'expriment dans la rue, sur les murs des lieux de culte, sur les réseaux sociaux, dans les forums de discussion. Pour des millions de Français, ils se traduisent par des injures, des intimidations, des coups, des discriminations. Des élèves doivent quitter leur école en raison de leur religion. Des jeunes ne trouvent pas de travail parce que leur nom a une consonance étrangère. Des députées reçoivent des tombereaux d'injures à cause de leur couleur de peau. Ces attitudes, lâches, graves, dégradantes, blessent les victimes et leurs proches. Elles blessent la République.

Pour le Gouvernement, la lutte contre ce fléau est un impératif moral et politique. Parce qu'on ne construit pas une société sûre, pacifique, solidaire sur la haine de l'autre. Parce que le racisme et l'antisémitisme sont à l'opposé des valeurs qui fondent la République. Parce que des millions d'hommes et de femmes sont morts pour que la liberté, l'égalité, l'universalisme triomphent. Parce que l'histoire peut, hélas, se répéter.

Le plan interministériel 2015-2017, « Mobilisés contre le racisme et l'antisémitisme » a produit de premiers résultats. Deux évaluations indépendantes, l'une menée par la Commission nationale consultative des droits de l'Homme (CNCDH), l'autre conduite à ma demande par une mission conjointe des Inspections générales de l'Administration et de l'Administration de l'éducation nationale et de la recherche (IGA-IGAENR), ont permis d'en mesurer la réalité. Grâce à une large mobilisation des services de l'État, mais aussi du monde associatif et de la société civile, la lutte contre le racisme et l'antisémitisme fait aujourd'hui l'objet d'une politique publique clairement identifiée, dotée d'un budget propre et animée par des acteurs reconnus aux niveaux national et local.

Mais ce n'est qu'un début. Les tensions demeurent vives. Les chiffres des atteintes sont préoccupants. Si l'on peut se réjouir de la baisse tendancielle des menaces et des actes haineux depuis 2016, ces statistiques ne rendent pas compte du déferlement de haine qui s'exprime de manière quotidienne, sur internet. Ni de la multiplication des « passages à l'acte ». Il faut donc aller beaucoup plus loin, creuser le sillon du premier plan interministériel et ouvrir de nouveaux fronts.

C'est l'objectif de ce nouveau plan national de lutte contre le racisme et l'antisémitisme que nous déploierons durant une période de trois ans, de 2018 à 2020. Un plan qui complète, renforce, prolonge les actions que nous menons dans les domaines de la lutte contre les discriminations et de la prévention de la radicalisation.

Piloté par la délégation interministérielle à la lutte contre le racisme, l'antisémitisme et la haine anti-LGBT (DILCRAH), il mobilisera l'ensemble des ministères pour mener quatre combats : lutter contre la haine sur internet ; éduquer contre les préjugés et les stéréotypes ; mieux accompagner les victimes ; investir de nouveaux champs de mobilisation. Il bénéficiera en outre de moyens sanctuarisés. Le combat contre la haine, l'ignorance, la lâcheté et l'impunité ne fait que commencer. Dans ce combat, je sais pouvoir compter sur des milliers d'associations et sur la très grande majorité des Français qui aiment leur pays et les valeurs de fraternité qu'il défend.

Édouard PHILIPPE

LUTTER CONTRE LA HAINE SUR INTERNET

Sur ce sujet, le Gouvernement se fixe **des orientations** et **une méthode**.

Des orientations :

Objectif : Construire, à l'échelle européenne, le cadre juridique de la responsabilité des plateformes numériques pour les contenus haineux, racistes ou antisémites

LA MESURE

► **Proposer une initiative législative européenne** pour imposer un retrait plus rapide des contenus illicites et renforcer le régime de responsabilité des opérateurs.

Le cadre actuel répond imparfaitement aux défis posés par les millions de contenus publiés chaque jour via les réseaux sociaux. La distinction binaire entre le régime juridique de l'éditeur, qui engage sa responsabilité civile et pénale à raison des contenus qu'il publie, et le régime juridique de l'hébergeur, qui n'est tenu responsable d'un contenu illicite que dans des conditions très limitées, n'est plus adaptée à l'ampleur de la problématique de la haine sur Internet.

Objectif : Engager la modification de la législation nationale pour rendre plus efficace la lutte contre la haine sur Internet

LES PISTES ENVISAGÉES

► **Obliger les plateformes** hébergeant des contenus destinés au public français, au-delà d'un certain nombre d'utilisateurs, **à disposer d'une représentation juridique en France**.

► **Imposer la visibilité et l'accessibilité des outils proposés aux utilisateurs pour signaler en ligne tout type de contenu illicite**.

► **Imposer la fermeture des comptes ayant diffusé de manière massive et répétée des contenus illicites**.

► **Permettre l'enquête sous pseudonyme en matière d'infractions racistes et antisémites sur Internet**. Les cyber-enquêteurs pourront participer à un espace de discussion en utilisant un pseudonyme afin de faciliter la matérialisation des infractions et l'identification des auteurs. Cette mesure sera portée dans le cadre du projet de loi de programmation de la Justice.

Une méthode :

Une mission de réflexion est confiée sur ces sujets à **Karim AMELLAL, Laetitia AVIA et Gil TAIEB** pour définir les contours d'une modification ambitieuse des législations nationale et européenne. Elle pourra notamment s'inspirer des initiatives d'autres pays européens comme l'Allemagne.

Une concertation sera engagée sur ces sujets avec les acteurs du secteur et les associations, ainsi qu'avec nos partenaires européens.

Objectif : Renforcer les moyens et les méthodes de la lutte contre la haine sur Internet

LES MESURES

- ▶ **Renforcer les compétences et les effectifs de la plateforme PHAROS** : doublement des effectifs de la cellule « discours de haine-discriminations ».
- ▶ **Développer une stratégie de « co-régulation » des contenus illicites en ligne**. Il s'agit de développer les mécanismes de reconnaissance et de certification des acteurs associatifs, en lien avec les plateformes, pour renforcer l'efficacité des signalements (« *trusted flaggers* »), mais aussi de renforcer la coopération des pouvoirs publics et de la société civile avec les acteurs du numérique, ou encore de renforcer les structures de traitement des signalements (ex : association Point de contact).
- ▶ **Développer les peines de travail d'intérêt général**, effectuées notamment au sein des associations, **affectées à des activités de modération** et de signalements de contenus haineux.

Objectif : Soutenir la production de contenus positifs

LES MESURES

- ▶ **Promouvoir la diversité des contenus et lutter contre l'enfermement algorithmique** en matière de contenus de haine raciste et antisémite. Conformément au rapport de la CNIL en date du 15 décembre 2017, participer à la réflexion éthique sur les risques de biais, de discrimination et d'exclusion qui peuvent être provoqués par les algorithmes.
- ▶ **Soutenir l'émergence d'un discours positif** par une coopération accrue des acteurs du numérique et des associations de lutte contre la haine. Lancer un concours public des meilleurs discours positifs, avec le soutien des acteurs du numérique.
- ▶ Soutenir et participer aux événements promouvant des actions et innovations numériques pour mieux lutter contre la haine en ligne (hackathons, testings...).

Objectif : Éduquer et responsabiliser contre la haine sur Internet

LES MESURES

- ▶ **Renforcer l'éducation aux médias et à l'information (EMI)** sur les enjeux du complotisme, en s'appuyant sur des partenariats dédiés (CLEMI, notamment). Il s'agit de diffuser largement les outils pédagogiques visant à lutter contre la haine en ligne et favoriser leurs usages et leur appropriation ; de poursuivre les efforts de formation des enseignants et de doubler le budget du ministère de la Culture dédié à l'EMI afin de soutenir les associations qui interviennent dans les médiathèques et les écoles.
- ▶ Encourager, avec les acteurs du numérique, les associations et le public, l'émergence d'une cybercitoyenneté pour mieux lutter contre les contenus de haine sur internet.

ÉDUCER CONTRE LES PRÉJUGÉS

Objectif : Améliorer la réponse de l'institution scolaire et l'accompagnement des équipes éducatives confrontées à des difficultés

LES MESURES

-

► **Création d'une équipe nationale de réaction** pilotée par le ministère de l'Éducation nationale et la DILCRAH. Cette équipe qui pourra être directement saisie par les acteurs locaux et les recteurs proposera **en temps des réel des réponses adaptées et modulables** (interventions dans les établissements, soutiens aux équipes pédagogiques, mobilisation de partenariats associatifs ou mémoriels, etc.). Elle apportera un soutien opérationnel à ses déclinaisons académiques : les référents « mémoire-citoyenneté » agiront en articulation étroite avec les équipes académiques « laïcité et fait religieux ». Placés sous l'autorité du recteur, ils conduiront deux missions : prévenir et lutter contre les atteintes racistes et antisémites.
-

► Déployer les enquêtes locales de climat scolaire comme outil de pilotage de la prévention du racisme et de l'antisémitisme dans les écoles et établissements ; améliorer le signalement des faits à caractère raciste et antisémite dans les outils dédiés à la remontée de faits de violences graves ; renforcer le rôle des référents « mémoire et citoyenneté », en lien avec les équipes académiques « laïcité et fait religieux ».
-

► **Renforcer la formation de l'ensemble des personnels à la prévention et la gestion des faits et propos à caractère raciste et antisémite dans les établissements.** À cet effet : systématiser des formations visant à outiller les enseignants confrontés à des contestations d'enseignement ou abordant des questions dites « controversées » ; renforcer la prise en compte, dans la politique d'amélioration du climat scolaire, des fondements discriminatoires des violences et du harcèlement ; sensibiliser les assistants d'éducation, lors de leur recrutement, au rôle qu'ils jouent dans la prévention du racisme et de l'antisémitisme.
-

► Prendre en compte la dimension « racisme et antisémitisme dans le plan de lutte et de prévention contre les violences et les discriminations » dans l'enseignement agricole, mis en œuvre depuis la rentrée scolaire 2017.

Objectif : Développer les ressources consacrées à l'éducation contre le racisme et l'antisémitisme

LES MESURES

-

► **Poursuivre les efforts de formation et d'accompagnement pédagogique en matière d'éducation contre le racisme et l'antisémitisme** notamment par l'enrichissement du site « Éduquer contre le racisme et l'antisémitisme ». Il s'agit d'intégrer de nouvelles ressources sur la construction des stéréotypes, les manifestations du racisme ordinaire et l'articulation entre la lutte contre le racisme et l'antisémitisme et l'éducation aux médias et à l'information.
-

► Poursuivre le développement du concours « La Flamme de l'égalité » sur la mémoire de l'esclavage et des traites, ainsi que celui de la « Semaine d'éducation et d'actions contre le racisme et l'antisémitisme ».



Objectif : Faire de la lutte contre le racisme et l'antisémitisme et du refus de la concurrence des mémoires un axe prioritaire des politiques mémorielles

LES MESURES

- ▶ **Créer un prix national Ilan HALIMI** récompensant des actions menées en faveur de la jeunesse dans le domaine de la lutte contre le racisme et l'antisémitisme, qui sera remis chaque 13 février.
- ▶ Renforcer les partenariats existants sur la mémoire de la Shoah et les conflits contemporains tout en élargissant les outils mémoriels dans la lutte contre le racisme et l'antisémitisme. Renforcer les partenariats avec les lieux de mémoires et d'histoire et les acteurs associatifs mémoriels dans les champs de l'esclavage, la colonisation, l'immigration et les mémoires « oubliées ». Construire en particulier des partenariats renforcés avec les institutions mémorielles ou culturelles dans tous les territoires (MUJEM à Marseille, Mémorial ACTE à Point-à-Pitre, Centre Tijbaou à Nouméa, ouverture du Musée Dreyfus à Médan...).
- ▶ Sanctuariser un budget d'intervention à hauteur de 1,4 million d'euros pour soutenir les projets des lieux de mémoire et d'histoire en matière de lutte contre le racisme et l'antisémitisme et animer un programme de travail commun. Faire de la circulation des œuvres ou des expositions un des critères prioritaires des soutiens financiers de l'État.
- ▶ Encourager la construction de partenariats entre des établissements scolaires et des lieux d'histoire et de mémoire.

Objectif : Renforcer la prévention des phénomènes racistes et antisémites dans l'enseignement supérieur

LA MESURE

- ▶ **Renforcer le réseau des référents racisme-antisémitisme dans les établissements d'enseignement supérieur.** La mise à disposition de ressources, l'organisation de formations et de rencontres nationales, le recueil des bonnes pratiques et le partenariat avec des associations de lutte contre le racisme et l'antisémitisme doit permettre aux référents de devenir des personnes ressources au sein de leur établissement, y compris pour réagir en cas d'incidents à caractère raciste ou antisémite.

Objectif : Mobiliser l'enseignement supérieur et la recherche pour améliorer la connaissance et contrer les phénomènes racistes et antisémites

LES MESURES

- ▶ **Créer deux bourses de thèse** pour financer des travaux sur le racisme et l'antisémitisme.
- ▶ Encourager le développement d'une plateforme dédiée aux travaux de recherche sur le racisme et l'antisémitisme, sous la coordination d'un organisme de recherche et d'enseignement supérieur.
- ▶ Développer et diffuser les ressources numériques (MOOC) consacrées à l'éducation contre le racisme et l'antisémitisme.

PROTÉGER LES CITOYENS ET ACCOMPAGNER LES VICTIMES

Objectif : Mieux prendre en compte les victimes et assurer l'effectivité de la sanction

LES MESURES

-

▶ **Expérimenter dès septembre 2018 la création d'un réseau d'enquêteurs et magistrats spécifiquement formés à la lutte contre la haine.** Cette expérimentation aura pour objet de sensibiliser aux spécificités de cette matière les officiers de police judiciaire et les adjoints de police judiciaire amenés à recueillir des plaintes et à diligenter des enquêtes. Dans le cadre de cette formation, un nouveau modèle d'audition sera notamment présenté et mis à disposition des participants. Ce canevas permettra de mieux guider les enquêteurs et proposera des questions susceptibles d'être posées à l'occasion du dépôt de plainte concernant des infractions déterminées (violences, extorsion, vol commis avec violences). L'objectif est d'aider les enquêteurs à mieux identifier et mieux faire ressortir dans les déclarations de la victime les éléments factuels de nature à objectiver la circonstance aggravante de racisme.
-

▶ À l'issue de l'expérimentation et sur la base des conclusions de l'évaluation conduite, procéder aux adaptations estimées opportunes dans l'ensemble des domaines identifiés (formation initiale et continue, théorique et pratique, modèles de procès-verbaux, logiciels de rédaction des procédures ...). **Lancer une mission d'étude confiée à l'Institut National des Hautes Études de la Sécurité et de la Justice (INHESJ)** qui étudiera les modèles britannique et d'Europe du Nord en matière de recueil des plaintes et de circonstances aggravantes.
-

▶ **Mettre en œuvre la pré-plainte en ligne.** Réaliser à la fin du premier semestre 2018 une expérimentation de 6 mois visant à étendre le champ d'application de la pré-plainte en ligne aux discriminations et aux infractions de provocation à la discrimination, diffamation et injure racistes.
-

▶ Développer les partenariats entre les tribunaux, cours d'appels et les lieux de mémoire, afin **d'étendre la pratique des stages de citoyeneté.**

Objectif : Renforcer la protection et la prévention

LES MESURES

-

▶ Maintenir sur l'ensemble du quinquennat le soutien financier de l'État aux travaux de protection des lieux de culte et communautaires.
-

▶ **Désigner des référents racisme, antisémitisme et discriminations** au sein des directions départementales de la sécurité publique et des groupements de gendarmerie.
-

▶ Poursuivre et renforcer l'activité du réseau des référents racisme des juridictions : fournir des adresses internet individualisées aux référents afin de faciliter leur identification par le public, organiser des réunions nationales et locales de formation des enquêteurs, le cas échéant avec la participation d'acteurs publics (DILCRAH, Défenseur des droits) et associatifs.

Objectif : Mettre en place un plan national de formation à destination des agents des trois fonctions publiques, des acteurs du champ social et de l'éducation populaire

LES MESURES

- **Généraliser les actions de formation** dans les écoles de service public afin d'améliorer l'accueil des victimes et de prévenir les préjugés des agents publics eux-mêmes. Mobiliser le réseau des 270 formateurs déjà formés dans les Instituts régionaux d'administration (IRA) de Nantes et Lyon ; Réactiver le réseau des formateurs ; Mettre à contribution l'ensemble des écoles de service public de l'État. La formation des jurys de concours sera un des axes de travail.
- **Mettre en place des formations techniques et pratiques** sur le traitement judiciaire des délits et crimes de haine dans les écoles spécialisées (ENM, École des commissaires de Police, École des officiers de la Gendarmerie nationale, écoles de Police et de Gendarmerie). Poursuivre **la mise à disposition des enquêteurs de fiches réflexe** sur les infractions relatives au discours de haine et aux actes de haine raciste et antisémite (atteintes aux personnes et atteintes aux biens) ; développer et mettre à la disposition des magistrats une documentation détaillée comportant des cas pratiques.

Objectif : Améliorer le recueil et la diffusion des données et statistiques sur le racisme et l'antisémitisme

LES MESURES

- **Mieux exploiter les données** et faire converger les statistiques disponibles pour renforcer la lisibilité et la transparence des chiffres communiqués au public annuellement. Accompagner systématiquement les statistiques issues de données administratives de résultats issus des enquêtes de victimation, dont il convient de valoriser les apports.
- Pérenniser et développer les enquêtes de victimation, à l'image de l'introduction en 2018 d'un module sur les discriminations dans l'enquête cadre de vie et sécurité (CVS) réalisée par l'INSEE, l'Observatoire national de la délinquance et des réponses pénales (ONDRP) et le service statistique ministériel de la sécurité intérieure (SSMSI).
- Garantir le financement de la deuxième enquête « Trajectoire et Origine » (TeO2) qui vise à constituer une base de données de référence sur les trajectoires et situations des immigrés et des descendants d'immigrés, et à produire des analyses actualisées sur la diversité de la société française et les processus d'intégration et de discrimination qui la caractérise.
- Partager la connaissance sur la lutte contre les discriminations et l'ouverture à la diversité dans la fonction publique : publier le premier rapport « lutte contre les discriminations et la prise en compte de la diversité de la société française dans les trois fonctions publiques » en 2018 ; programmer des études sur les discriminations à l'embauche et dans le déroulement des parcours professionnels.
- Publier plus systématiquement les décisions de justice en matière d'appel à la haine raciale et d'apologie de crimes contre l'humanité. Affiner la prise en compte du racisme et de l'antisémitisme dans la production statistique des ministères, notamment ceux de l'Éducation nationale et du ministre de l'Enseignement supérieur de la Recherche et de l'Innovation.
- Expérimenter un dispositif d'enquête sur le modèle de l'enquête SIMIS (Système d'information et de vigilance sur la sécurité scolaire) afin de disposer de données fiables sur l'état des lieux dans les établissements d'enseignement supérieur et de recherche.

INVESTIR DE NOUVEAUX CHAMPS DE MOBILISATION

Objectif : Renforcer les réseaux territoriaux et améliorer le dialogue avec la société civile

LES MESURES

- ▶ Développer le maillage territorial par la réalisation d'au moins **50 plans territoriaux de lutte contre le racisme, l'antisémitisme et les discriminations** avec les collectivités territoriales sur 3 ans. Créer un collège associatif permettant un dialogue régulier et structuré entre la DILCRAH, les administrations compétentes et les associations.
- ▶ Créer un réseau des villes et territoires engagés dans la lutte contre le racisme et l'antisémitisme. Ce réseau sera piloté par un collège d'élus locaux que réunira régulièrement le DILCRAH.
- ▶ Sécuriser les financements des associations engagées dans la lutte contre le racisme et l'antisémitisme par la signature de conventions d'objectifs triennales, portant notamment sur la formation.
- ▶ Encourager des actions communes entre les associations et le monde du travail (patronat, syndicats) pour lutter contre les discriminations raciales à l'embauche et dans les promotions professionnelles.
- ▶ Mettre en place une conférence des financeurs (CGET, CIPDR, DILCRAH) pour renforcer la cohérence et la lisibilité des financements publics, en particulier des lieux de mémoire et d'histoire.

Objectif : Favoriser l'orientation des victimes et l'accès aux droits par une meilleure coordination des pouvoirs publics

LES MESURES

- ▶ **Créer un portail d'information et d'aide aux victimes de haine ou de discrimination raciste et antisémite** (accès au droit, outils et ressources développées par les institutions compétentes — Intérieur, Justice, Éducation nationale, Défenseur des droits, CNCDH, Dilcrah — offre de formation, recensement et cartographie des partenaires associatifs).
- ▶ Développer des actions ciblées par une concertation des pouvoirs publics et des associations pour agir contre certains phénomènes locaux de délinquance suscités par des préjugés (ex. les atteintes aux biens envers les personnes d'origine asiatique, les actes antimusulmans, les agressions et actes illégaux contre les Roms).

Objectif : Agir pour l'égalité des ultramarins

LES MESURES

- ▶ Sanctuariser **une enveloppe dédiée gérée par la DILCRAH et la Délégation interministérielle pour l'égalité des chances des Français d'Outre-mer (DIECFOM) dotée de 100 000€** pour soutenir des projets visant à lutter contre les préjugés et les discriminations raciales dont peuvent être victimes les Français des outre-mer.
- ▶ En lien avec le Groupement d'Intérêt Public « Mémoire de l'esclavage », donner une nouvelle dimension à la mémoire de l'esclavage en **soutenant la connaissance historique de l'esclavage, des traites et de leur abolition**. Sur cette base, créer avec les Rectorats outre-mer des programmes d'échanges croisés de jeunes entre les outre-mer, l'hexagone et les pays africains.
- ▶ Mobiliser les associations, les réseaux professionnels et le Défenseur des droits pour lutter plus efficacement contre les préjugés, les discriminations dans l'accès au logement et à la domiciliation bancaire des ultramarins.

Objectif : Impliquer le mouvement sportif à tous les niveaux

LES MESURES

- ▶ Diffuser la **campagne de communication lancée le 15 mars 2018 contre les discriminations dans le sport** auprès des acteurs sportifs, de l'éducation populaire et du grand public.
- ▶ **Former et sensibiliser les acteurs du sport**, à partir de la rentrée sportive 2018-2019, sur la problématique du racisme et de l'antisémitisme dans le cadre de la formation « éducative et citoyenne » au bénéfice des sportifs de haut niveau et des sportifs des centres de formation professionnels (CREPS, INSEP). Organiser des sessions de sensibilisation auprès des cadres d'État sportifs affectés dans les services déconcentrés chargés des sports.
- ▶ **Nouer un partenariat avec l'Union Nationale du Sport Scolaire (UNSS)** pour développer les actions de lutte contre le racisme et l'antisémitisme dans le cadre du sport scolaire.
- ▶ Encourager les acteurs du mouvement sportif à s'engager pour relayer la campagne dans leur réseau et à inscrire dans leur projet fédéral cet axe de développement. Les travaux de l'instance nationale du supportérisme seront orientés sur la thématique de la lutte contre le racisme et l'antisémitisme pour impliquer les associations de supporters. Le fonds d'aide à la production audiovisuelle des événements sportifs sera ouvert au champ de la lutte contre les discriminations. Enfin, l'État participera à la promotion de la diffusion des outils « citoyens » créés par les fédérations sportives (exemple outil de la FFF), soutenir les projets des clubs (CNDS-Part territoriale).
- ▶ **Améliorer la connaissance des acteurs du sport pour les aider à mieux répondre face aux actes racistes et antisémites**. Mettre à jour le guide juridique sur la prévention et la lutte contre les incivilités, les violences et les discriminations dans le sport dont la dernière édition date de février 2015. Étoffer l'enquête auprès des communes et des Offices municipaux du sport sur les dérives dans le sport amateur pour renforcer la prévention et l'information dans les clubs.

Objectif : Mobiliser la culture contre le racisme et l'antisémitisme**LES MESURES**

- ▶ Utiliser la dynamique du double label diversité/égalité obtenu par le Ministère de la Culture pour questionner l'ensemble des pratiques du secteur culturel en matière de déconstruction des préjugés.
- ▶ Rendre accessibles 450 structures patrimoniales identifiées comme lieux ressources de la lutte contre le racisme et l'antisémitisme grâce au Passe-Culture.
- ▶ Dans le cadre de la décennie internationale pour les personnes d'ascendance africaine (2015-2024), lutter contre les pratiques dévalorisantes et promouvoir les œuvres des grands écrivains d'ascendance africaine. Mobiliser à cet effet les grands établissements publics (BNF) et le réseau des bibliothèques publiques.
- ▶ Dans la perspective des actions culturelles organisées à l'initiative de l'État pendant l'Olympiade culturelle (2020-2024) et le Festival olympique accompagnant les JO proprement dits, du 21 juin au 6 octobre 2024, faire de la question du racisme dans l'histoire du sport un axe des projets artistiques et culturels proposés.
- ▶ Développer l'accès des réfugiés primo-arrivants aux arts et à la culture et proposer des actions susceptibles de contribuer à l'évolution des regards sur les réfugiés en s'appuyant sur le rapport confié à M. Benjamin STORA.

Objectif : Renforcer la visibilité de la diversité dans la communication et les médias**LES MESURES**

- ▶ Poursuivre les actions menées dans le cadre de la Semaine d'éducation et d'actions contre le racisme et l'antisémitisme en partenariat avec l'audiovisuel public.
- ▶ Concourir au développement des modules dédiés à la lutte contre les stéréotypes racistes et antisémites dans les écoles de journalisme.
- ▶ Renforcer le dispositif « image de la diversité » porté par le Commissariat général à l'égalité des territoires et le Centre national du Cinéma visant à soutenir la création cinématographique et audiovisuelle promouvant la diversité.

Objectif : Renforcer la coopération internationale et européenne et les échanges de bonnes pratiques

LES MESURES

- ▶ À l'occasion du 70^e anniversaire de la Déclaration universelle des droits de l'Homme, diffuser la connaissance de ce texte fondamental dans les établissements scolaires et universitaires.
- ▶ Initier l'organisation de réunions trilatérales avec le futur délégué fédéral à l'antisémitisme en Allemagne et le directeur du programme intergouvernemental britannique de lutte contre les crimes de haine.
- ▶ Soutenir des actions associatives à l'échelle nationale et européenne en matière de lutte contre les stéréotypes dont souffrent les populations Roms et Tsiganes.

ÉVALUATION

Comme pour le plan interministériel 2015-2017 ce plan triennal fera l'objet d'une évaluation indépendante croisée de la part de la Commission Nationale Consultative des Droits de l'Homme et des missions d'inspection de l'État. Un point d'étape sera effectué 18 mois après son lancement.

PLAN NATIONAL
de lutte contre
le racisme
et l'antisémitisme
(2018-2020)

Contact
Service de presse
de Matignon
57, rue de Varenne
75007 Paris
Tél. : 01 42 75 50 78/79

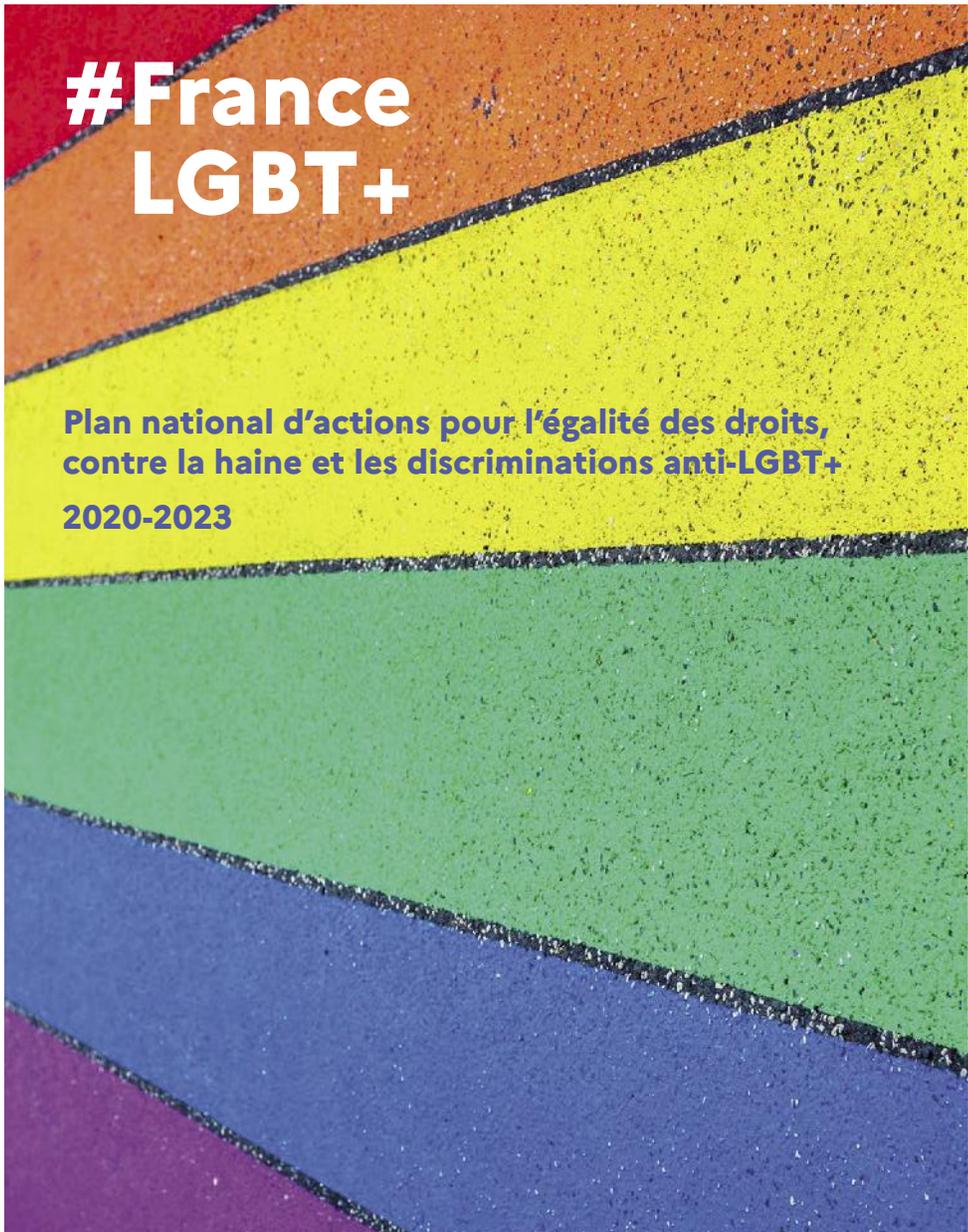
DOSSIER DE PRESSE - 19 MARS 2018

Maquette et impression : Pôle graphique, fabrication, déplacements, image – DSAF/DPL – Mars 2018.



GOVERNEMENT

*Liberté
Égalité
Fraternité*



**#France
LGBT+**

**Plan national d'actions pour l'égalité des droits,
contre la haine et les discriminations anti-LGBT+
2020-2023**



— Plan national d'actions pour l'égalité des droits, contre la haine et les discriminations anti-LGBT+ 2020-2023

Table des matières

• Les Éditos	
• <i>Élisabeth Moreno, Ministre déléguée chargée de l'Égalité entre les femmes et les hommes, de la Diversité et de l'Égalité des chances : Égalité des droits, égalité réelle</i>	5
• <i>Frédéric Potier, Préfet, délégué interministériel à la lutte contre le racisme, l'antisémitisme, et la haine anti-LGBT (DILCRAH) : Mise en œuvre et bilan des plans d'actions gouvernementaux</i>	7
• <i>Smaïn Laacher, professeur de sociologie, président du Conseil scientifique de la DILCRAH : Une stratégie publique pour l'égalité des droits, contre la haine et les discriminations</i>	9
• Statistiques et mesures de la haine anti-LGBT+	11
• Qu'est-ce que la haine anti-LGBT+ ?	13
• Quatre axes	15
• Plan national d'actions	17
1 <i>Agir ensemble en faveur de l'égalité des droits et contre les discriminations sur l'ensemble du territoire</i>	19
2 <i>Reconnaître et rendre accessibles les droits à la vie privée et familiale des personnes LGBT+</i>	22
3 <i>Permettre l'accès à la santé des personnes LGBT+, lutter contre les discriminations fondées sur l'état de santé et évaluer les conditions de don du sang des hommes ayant des relations sexuelles avec des hommes</i>	24
4 <i>Lutter contre les crimes et les discours de haine</i>	26
5 <i>Promouvoir une éducation inclusive et faire reculer les préjugés</i>	29
6 <i>Pratiquer le sport de manière inclusive et respectueuse</i>	34
7 <i>Favoriser l'inclusion et lutter contre les discriminations au travail</i>	37
8 <i>Soutenir les publics spécifiques</i>	40
9 <i>Défendre les droits LGBT+ dans les relations internationales</i>	43
• Suivi du plan d'actions et indicateurs	47
• Liste des abréviations	49



Plan national d'actions pour l'égalité des droits, contre la haine et les discriminations anti-LGBT+ 2020-2023 _____



Plan national d'actions pour l'égalité des droits, contre la haine et les discriminations anti-LGBT+ 2020-2023

Égalité des droits, égalité réelle

Élisabeth Moreno, Ministre déléguée auprès du Premier ministre chargée de l'Égalité entre les femmes et les hommes, de la Diversité et de l'Égalité des chances

La reconnaissance des droits et l'accès à l'égalité réelle des personnes lesbiennes, gays, bi et trans est un long combat. La dépénalisation de l'homosexualité en 1982, l'adoption du PACS en 1999 ou encore l'ouverture du mariage et de l'adoption aux couples de personnes de même sexe en 2013 constituent autant d'étapes emblématiques qui ont jalonné son histoire. Ces avancées n'ont pas seulement été obtenues, elles ont été conquises de haute lutte et, pour certaines d'entre elles, l'encre est à peine sèche.

Parce qu'il s'est agi, au fil de cette histoire, de consolider notre démocratie, de la rendre plus juste, le Gouvernement a tenu, depuis trois ans, à s'inscrire dans ce continuum républicain en renforçant le triptyque : liberté, égalité, fraternité. En raison de la distorsion entre les droits affichés et les droits vécus au quotidien, les personnes lesbiennes, gays, bi et trans ont pu – et peuvent encore trop souvent – se sentir à la marge de notre société, voire invisibilisées. Parce qu'elle en déchire la devise, parce qu'elle en abîme l'idéal, cette réalité inacceptable érode notre pacte républicain. L'égalité ne doit pas être un ailleurs pour certaines ou certains d'entre nous, ni un lieu d'utopie. Elle doit au contraire constituer un fondement concret de notre destin commun, pour toutes et tous.

Dès lors, c'est la volonté de tisser les fils d'une société plus inclusive et plus protectrice qui a guidé notre engagement ; volonté qui irrigue aujourd'hui le Plan national d'actions pour l'égalité des droits, contre la haine et les discriminations anti-LGBT+ 2020-2023 que j'ai l'honneur de vous présenter. Avec en ligne de mire un objectif : faire des personnes lesbiennes, gays, bi et trans des citoyennes et des citoyens à part entière dans notre pays.

Aux grandes étapes que j'ai mentionnées plus haut sur le chemin de l'égalité et de la reconnaissance des droits, se sont également ajoutés en toile de fond le Programme d'actions gouvernemental contre les violences et les discriminations commises à raison de l'orientation sexuelle ou de l'identité de genre mis en place en 2012 ainsi que le Plan de



mobilisation contre la haine et les discriminations anti-LGBT 2016-2019. En parallèle, les missions de la DILCRAH se sont élargies en 2016 à la lutte contre la haine et les discriminations anti-LGBT.

Ce faisant, au fur et à mesure des années, à une volonté forte de l'État de promouvoir l'égalité réelle et effective, s'est arrimé un arsenal juridique robuste et des acteurs publics engagés sur le terrain aux côtés des associations, pierre angulaire au quotidien. Si nous pouvons nous en réjouir, du chemin reste néanmoins à parcourir dans la reconnaissance juridique et l'accès aux droits des personnes LGBT+ ainsi que dans leur traduction effective dans la vie quotidienne.

Les discriminations dont elles sont les victimes demeurent en effet monnaie courante. Les stéréotypes ont la peau dure. Et la haine ne s'est pas éteinte. Ainsi, la réalité des personnes lesbiennes, gays, bi et trans reste souvent imparfaite, empreinte de discriminations, de marginalisation voire de violences. Les LGBTphobies, dans toutes leurs dimensions, sont inadmissibles en France en 2020. Elles appellent à une vigilance constante des pouvoirs publics et, plus largement, à une mobilisation forte et accrue de toute la société. Parce que les droits fondamentaux ne se divisent pas, parce qu'ils ne se hiérarchisent pas, l'orientation sexuelle ou l'identité de genre ne devraient pas être des sources de discriminations dans notre pays.

Plan national d'actions pour l'égalité des droits, contre la haine et les discriminations anti-LGBT+ 2020-2023

C'est pourquoi, depuis 2017, le Gouvernement a agi pour lutter contre la haine anti-LGBT+. Pour faire face à la résurgence des agressions homophobes et transphobes, des mesures d'urgence complémentaires au plan d'actions gouvernemental ont notamment été prises en novembre 2018.

Aussi, parce que la lutte contre ces actes de haine repose, en amont, sur la déconstruction des préjugés, terreau sur lequel s'enracinent les LGBTphobies, j'ai l'intime conviction que le travail de sensibilisation, dès le plus jeune âge mais également tout au long de la vie, constitue l'une des principales batailles à mener pour faire évoluer les mentalités. Le ministère de l'Éducation nationale s'y emploie déjà à travers les programmes scolaires et les campagnes de communication qu'il a menées. Nous continuerons à le faire, résolument.

L'engagement de l'État se traduit aujourd'hui à travers le Plan national d'actions pour l'égalité des droits, contre la haine et les discriminations anti-LGBT+ 2020-2023 qui repose sur quatre axes :

- La reconnaissance des droits des personnes LGBT+
- Le renforcement de leur accès aux droits
- La lutte contre la haine anti-LGBT+
- Et l'amélioration de la vie quotidienne

Au travers de plus de 150 mesures concrètes, mesures nouvelles ou en partie mises en œuvre et qu'il convient d'amplifier, ce Plan inscrit dès lors la reconnaissance et l'égalité effective des personnes LGBT+ au premier rang des priorités de mon ministère ainsi que de la DILCRAH. Conçu de manière interministérielle et avec les associations dans un souci de cohérence et de coordination, il comporte en outre des mesures spécifiques pour les personnes les plus invisibilisées et les plus vulnérables ainsi que pour notre jeunesse.

Pour que ces mesures aient un impact concret et rapide dans le quotidien des personnes lesbiennes, gays, bi ou trans, il s'appuiera sur le concours de l'ensemble des services de l'État mais également des collectivités territoriales, des associations ainsi que du secteur privé, et ce sur tout le territoire hexagonal ainsi qu'en outre-mer. Le succès de son déploiement implique autrement dit un travail collectif de mise en œuvre et de suivi afin d'obtenir

des résultats tangibles rapidement. L'État sera au rendez-vous.

Plus largement, ce Plan traduit la volonté affirmée du Gouvernement d'œuvrer à l'édification d'une société à la fois plus inclusive et plus protectrice. Une volonté matérialisée par exemple au travers de l'élargissement à venir de la procréation médicalement assistée aux couples de femmes et aux femmes célibataires grâce à la loi bioéthique ou encore *via* l'utilisation rendue possible de la civilité et du prénom d'usage pour les personnes trans.

En définitive, l'objectif du Gouvernement est de faire de l'égalité pour les personnes LGBT+ une égalité concrète et effective parce qu'il ne peut subsister, dans notre pays, d'égalité à plusieurs vitesses. Au surplus, si les discriminations et la haine à l'encontre des personnes LGBT+ génèrent avant tout des injustices individuelles, elles nuisent également à la cohésion nationale. Au sein de la France plurielle dans laquelle nous vivons aujourd'hui, ce Plan constitue dès lors une étape supplémentaire vers une République plus unie.

À nous de le mettre en œuvre, ensemble !

Plan national d'actions pour l'égalité des droits, contre la haine et les discriminations anti-LGBT+ 2020-2023

Mise en œuvre et bilan des plans d'actions gouvernementaux

Frédéric Potier, Préfet, Délégué interministériel à la lutte contre le racisme, l'antisémitisme, et la haine anti-LGBT (DILCRAH)



La France est, depuis l'extension du champ de compétence de la DILCRAH en 2016, l'un des rares pays européens à disposer d'une structure dédiée à la lutte contre la haine et les discriminations anti-LGBT.

Celle-ci pilote depuis quatre ans un plan de mobilisation ambitieux contre la haine et les discriminations anti-LGBT+, présenté fin décembre 2016 et déployé sur tout le territoire à partir de mars 2017. Ce plan, qui arrive aujourd'hui à échéance, avait mis l'accent sur les personnes LGBT+ invisibilisées, cumulant les discriminations, trop souvent oubliées des politiques publiques (les seniors, les personnes incarcérées, les personnes trans, les personnes LGBT+ vivant en milieu rural, en quartier de politique de la ville, dans les outre-mer, etc.) et sur sa déclinaison territoriale en s'appuyant sur les préfets de département. Il a été mis en œuvre avec une remarquable continuité républicaine que je tiens à souligner. La secrétaire d'État chargée de l'égalité entre les femmes et les hommes, s'est ainsi vu officiellement confier la lutte contre la haine envers les personnes lesbiennes, gays, bi et trans par décret du 24 mai 2017 et les efforts engagés se sont renforcés sous sa tutelle.

Un budget de 1,5 M € a été alloué chaque année depuis 2017 pour soutenir, au niveau national et

local, les acteurs, notamment associatifs, qui interviennent en matière d'information, de prévention, de formation, d'aide aux victimes, mènent des actions de communication, et organisent des événements de sensibilisation. La DILCRAH soutient également la recherche dans ce domaine.

En janvier 2018, un réseau territorial de correspondants préfectoraux en charge de la lutte contre la haine anti-LGBT+ a été constitué. Les préfets ont désigné dans chaque département un membre du corps préfectoral ou directeur régional/départemental, en charge du pilotage et de l'animation des actions locales de lutte contre la haine anti-LGBT+. Ces correspondants ont notamment été chargés de la mise en œuvre d'un appel à projets déconcentré, doté d'un budget de 500 000 € en 2018. Le 14 février 2019 les compétences des Comités opérationnels de lutte contre le racisme et l'antisémitisme (CORA) ont été élargies à la haine et aux discriminations anti-LGBT (CORAH). Cette territorialisation permet d'accroître la pertinence des actions en y associant les acteurs de terrain et les associations LGBT+ locales.

L'implication croissante des acteurs territoriaux a ainsi permis, dans le cadre de l'appel à projets locaux 2020, de soutenir 293 initiatives réparties dans 94 départements : lignes d'écoute, guides sur les droits des victimes d'actes anti-LGBT+, guides sur les droits des personnes trans et intersexes, interventions en milieu scolaire, modules de formation dans le milieu scolaire et professionnel, Centres LGBT+ locaux, Marchés des fiertés, festivals LGBT+, événements sportifs, campagnes de prévention santé, projets de recherche, etc.

Au niveau national, la mobilisation a également été massive. Trois ans après l'opération « L'homophobie n'a pas sa place à l'école », le ministère de l'Éducation nationale et de la Jeunesse et celui de l'Agriculture et de l'Alimentation, tutelle des lycées agricoles, poursuivent leur engagement contre

Plan national d'actions pour l'égalité des droits, contre la haine et les discriminations anti-LGBT+ 2020-2023

toute forme de discrimination et de violence LGBT-phobes à l'école. La campagne d'affichage lancée en janvier 2019 – et complétée depuis par un volet numérique – qui s'intitule « Tous égaux, tous alliés » vise à mobiliser l'ensemble de la communauté éducative et à développer des solidarités avec les élèves LGBT+. Par ailleurs, pour la première fois en 2018-2019, le ministère a inscrit le sujet des LGBT-phobies au plan national de formation et a organisé un séminaire sur le sujet, à destination des cadres et formateurs académiques. Dans l'enseignement agricole, la prévention de l'homophobie et de la transphobie se déploie dans le cadre d'un Plan de lutte et de prévention contre les violences et discriminations adopté en 2017.

Le 15 mars 2018, le ministère des Sports a lancé la campagne « Ex Aequo, parfois l'égalité est une victoire » contre toutes les formes de discriminations : homophobie, sexisme, racisme ou encore préjugés à l'encontre des personnes en situation de handicap. Des sportifs de haut niveau ont été mobilisés afin de casser les barrières, changer les mentalités, libérer la parole, déconstruire les stéréotypes. L'État, à travers le ministère des Sports, le ministère de la Culture et la DILCRAH, a par ailleurs été le principal partenaire financier de Paris 2018, organisateur des Gay Games, qui ont eu lieu du 4 au 12 août 2018

à Paris. L'événement a réuni plus de 10 000 participants et 40 000 visiteurs. Cet événement a permis de rendre visibles et d'inclure les personnes LGBT+ dans une atmosphère d'ouverture, de respect et de bienveillance.

A l'occasion du 17 mai 2019, le ministère de l'Intérieur a également organisé une journée de sensibilisation à la lutte contre l'homophobie à destination de ses cadres et à de ses référents diversité. Cette journée a été conclue par le secrétaire d'État auprès du ministre de l'Intérieur. Enfin, la DILCRAH assure des actions de formation et de sensibilisation sur l'accueil des victimes et sur les enquêtes relatives à des actes et discours anti-LGBT+, au sein de l'École nationale de la magistrature (formation initiale et formation continue), des écoles de police et de gendarmerie (gendarmes et officiers de gendarmerie), ainsi que des Instituts nationaux supérieurs du professorat et de l'éducation (INSPE).

Beaucoup a été fait. Beaucoup reste à faire : c'est l'objet de ce nouveau plan porté par Elisabeth Moreno, ministre déléguée auprès du Premier ministre, chargée de l'Égalité entre les femmes et les hommes, de la Diversité et de l'Égalité des chances.



Plan national d'actions pour l'égalité des droits, contre la haine et les discriminations anti-LGBT+ 2020-2023

Une stratégie publique pour l'égalité des droits, contre la haine et les discriminations

Smaïn Laacher, professeur de sociologie, président du Conseil scientifique de la DILCRAH

Il n'y a pas encore si longtemps la question de l'homosexualité et de la transidentité était taboue et l'intolérance à son égard était largement partagée. Aujourd'hui encore, de trop nombreux pays et régions dans le monde, non seulement condamnent pénalement l'homosexualité mais, stade ultime de la haine, punissent les homosexuels de mort.

En France, et plus largement dans l'espace européen, l'hétéro-normativité, ou dans un autre langage, l'hétéro-normalité, à la suite de mouvements de luttes et de contestation, a fait lentement mais sûrement de la place à d'autres façons d'aimer et d'être aimé ; à d'autres types d'attachements et de sexualités.

Au moins depuis les années 70, la société française s'est profondément transformée chahutant fortement, dans le même mouvement, les mœurs et les identités. L'étude de l'IFOP publiée en juin 2019 en témoigne : en « 2019, 85 % des Français considèrent l'homosexualité comme une manière de vivre sa sexualité comme une autre, contre 24 % en 1975 ». On perçoit aisément le chemin parcouru. Mais cette tolérance n'abolit pas par enchantement la violence à l'encontre des personnes LGBT+. Selon les chiffres du ministère de l'intérieur il y a eu en 2019 « 1 870 victimes d'actes homophobes ou transphobes ». Plus proche de nous, lors du confinement, la puissance publique et les associations luttant contre l'homophobie se sont grandement inquiétées de l'augmentation de la violence sous toutes ses formes (verbales, physiques, allusions, provocations, etc.) qu'ont subies les LGBT+ (dénis d'identité dans l'ordre clos de la famille, accès aux hormones compliqué par le confinement, etc.). Le confinement n'a pas fait soudainement exister cette violence ; il l'a redoublée, accrue, publiquement exposée.

On pourrait penser que l'acceptation sexuelle, sociale et culturelle à l'égard des personnes LGBT+ se traduirait par une répression plus intense de la violence à leur égard. Malgré les progrès réalisés, dans



la formation des forces de l'ordre, le chemin est encore long. Seuls 20 % des personnes victimes d'actes LGBTphobes portent plainte. Ce constat alarmant est à mettre en rapport avec cet acte définitif et ultime consistant, selon la belle mais triste formule de Jean Amery, à « Porter la main sur soi ». Les personnes homosexuelles et bisexuelles ont un risque de suicide en moyenne 4 fois plus que l'ensemble de la population, et les personnes trans 7 fois plus que le reste de la population. Un des enjeux fondamentaux est bien ici la confiance qui doit être impérativement instaurée entre cette partie de la population française et les institutions, en premier lieu celles de la justice et de la police.

Il reste beaucoup à faire ; contre les violences physiques mais aussi en matière de lutte contre les discriminations sous toutes ses formes. Les actions et mesures de ce Plan national d'actions amorcent des perspectives encourageantes qui se traduiront par des avancées concrètes appuyées sur une meilleure connaissance des difficultés rencontrées par les personnes LGBT+.



Plan national d'actions pour l'égalité des droits, contre la haine et les discriminations anti-LGBT+ 2020-2023 _____



Plan national d'actions pour l'égalité des droits, contre la haine et les discriminations anti-LGBT+ 2020-2023

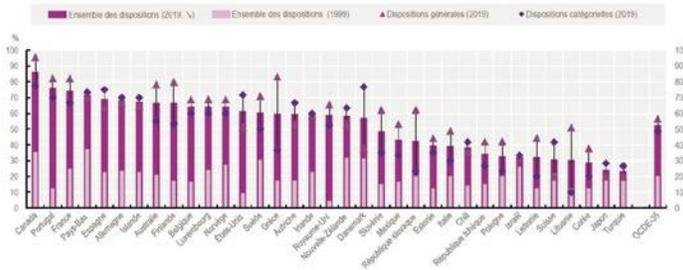
Statistiques et mesures de la haine anti-LGBT+

- **1 870 victimes** d'actes homophobes ou transphobes comptabilisées par le ministère de l'Intérieur en 2019
- **1 899 actes LGBTphobes** signalés à SOS homophobie en 2019, dont **237 cas** d'agressions physiques
- **55 % des personnes LGBT+** ont subi des actes anti-LGBT+ au cours de leur vie, **17 %** dans les douze derniers mois (enquête IFOP pour la Fondation Jasmin Roy, en partenariat avec la Fondation Jean Jaurès et la DILCRAH, 2019)
- **14 % des personnes LGBT+** ont subi une agression physique et/ou sexuelle ces cinq dernières années en raison de leur orientation sexuelle et/ou identité de genre (FRA, 2020). Ce chiffre s'élève à **22 %** pour les personnes trans et intersexes.
- **20 % des personnes victimes** d'actes LGBTphobes portent plainte (enquête IFOP pour la Fondation Jasmin Roy, en partenariat avec la Fondation Jean Jaurès et la DILCRAH, 2019)
- Les personnes homosexuelles et bisexuelles ont un risque de suicide en moyenne **4 fois plus important** que l'ensemble de la population, et les personnes trans **7 fois plus important** que le reste de la population (INPES, 2014)
- **85 % des Français** considèrent l'homosexualité comme une manière de vivre sa sexualité comme une autre, contre **24 %** en 1975 (enquête IFOP pour la Fondation Jasmin Roy, 2019)
- **39 % des Français** pensent que le genre (homme ou femme) d'une personne est déterminé biologiquement à la naissance et que les personnes qui veulent en changer ont un problème psychologique (enquête IFOP pour la Fondation Jasmin Roy, 2019)
- **83 % des Français** estiment qu'un couple homosexuel est capable d'assurer son rôle de parent aussi bien qu'un couple hétérosexuel (enquête IFOP pour la Fondation Jasmin Roy, 2019)
- **Une personne LGBT+ sur quatre** a été victime d'au moins une agression LGBTphobe dans son organisation de travail (Baromètre LGBT+ Autre Cercle-IFOP 2020)



La France, 3^{ème} pays de l'OCDE en termes d'intégration juridique des personnes LGBT+

En 2019, la France est classée 3^{ème} pays de l'OCDE en termes d'intégration juridique des personnes LGBT+ dans ses lois. Avec une moyenne de 74 % environ, elle est placée juste derrière le Canada et le Portugal.





Plan national d'actions pour l'égalité des droits, contre la haine et les discriminations anti-LGBT+ 2020-2023 _____



Plan national d'actions pour l'égalité des droits, contre la haine et les discriminations anti-LGBT+ 2020-2023

Qu'est-ce que la haine anti-LGBT+ ?

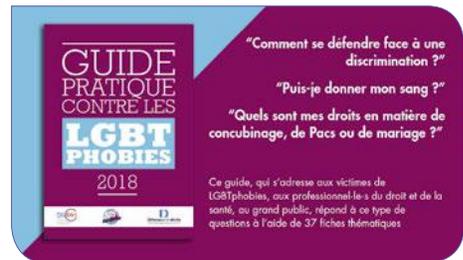
La haine anti-LGBT+ désigne toute manifestation de mépris, de rejet ou de haine envers une personne ou un groupe de personnes en raison de son orientation sexuelle ou de son identité de genre, réelle ou supposée. Elle peut prendre de multiples formes : de la moquerie aux violences physiques ou sexuelles, en passant par les insultes, la diffamation, les menaces, l'outing, l'appel à la discrimination, à la haine ou à la violence, le harcèlement, les discriminations, voire le meurtre.

- L'orientation sexuelle correspond à l'attraction affective et/ou sexuelle pour les personnes de même sexe (homosexualité), de sexe opposé (hétérosexualité) ou indifféremment pour l'un ou l'autre sexe (bisexualité).
- L'identité de genre se réfère au genre auquel une personne se sent appartenir. Celui-ci peut être en adéquation avec le sexe assigné à la naissance ou ne pas l'être (personnes trans). Une personne trans peut, entamer un parcours de transition médical et/ou d'état civil pour se mettre en accord avec son identité de genre.
- Les personnes intersexes naissent avec des caractères sexuels (génitaux, gonadiques ou chromosomiques) à la fois masculins et féminins et peuvent être victimes de transphobie et d'homophobie.

La haine anti-LGBT+ ou LGBTphobies (lesbophobie, gayphobie, biphobie et transphobie), recouvre des réalités différentes selon les groupes visés.

La gayphobie est une forme d'homophobie qui touche spécifiquement les hommes. Bien qu'elle vise principalement les hommes gays et bisexuels, elle peut aussi toucher les hommes hétérosexuels perçus comme homosexuels. Les gays peuvent être notamment la cible d'agressions physiques et dévalorisés par des stéréotypes liés à une féminisation et à une hypersexualisation.

La lesbophobie est une autre forme d'homophobie qui vise les femmes et se conjugue au sexisme. Ces femmes peuvent être lesbiennes, bisexuelles ou hétérosexuelles perçues comme homosexuelles. Elle se manifeste particulièrement par l'invisibilité et la négation de la sexualité des lesbiennes : la moi-



tié des lesbiennes ne parlent pas ou peu de leur orientation sexuelle à leur famille et renoncent à se tenir la main ou à s'embrasser en public (SOS homophobie, 2015). D'après une étude de l'Agence européenne pour les droits fondamentaux (FRA) présentée en mai 2020, 70 % des lesbiennes évitent de se tenir la main dans l'espace public par peur des agressions.

La biphobie est un sentiment de rejet, de mépris ou de haine envers les personnes ou comportement associés à la bisexualité. Elle présente des spécificités comme le déni de leur existence. Les personnes bisexuelles qui ont des partenaires de même sexe sont souvent perçues comme homosexuelles et subissent aussi la gayphobie et la lesbophobie.

Enfin, la transphobie désigne le rejet, le mépris ou la haine des personnes ou comportements associés aux transidentités, c'est-à-dire associés à un genre perçu comme non conforme. Elle se distingue par la prévalence des agressions physiques et des discriminations. Le taux de suicide est 7 fois plus élevé chez les personnes trans que chez l'ensemble de la population française.



Plan national d'actions pour l'égalité des droits, contre la haine et les discriminations anti-LGBT+ 2020-2023 _____



Plan national d'actions pour l'égalité des droits, contre la haine et les discriminations anti-LGBT+ 2020-2023

Quatre axes

Axe 1

Reconnaitre les droits des personnes LGBT+

Axe 2

Permettre l'accès aux droits des personnes LGBT+

Axe 3

**Lutter contre les discriminations, la violence
et la haine anti-LGBT+**

Axe 4

Améliorer la vie quotidienne des personnes LGBT+



— Plan national d'actions pour l'égalité des droits, contre la haine et les discriminations anti-LGBT+ 2020-2023

Plan national d'actions

1	Agir ensemble en faveur de l'égalité des droits et contre les discriminations sur l'ensemble du territoire	19
2	Reconnaître et rendre accessibles les droits à la vie privée et familiale des personnes LGBT+	22
3	Permettre l'accès à la santé des personnes LGBT+, lutter contre les discriminations fondées sur l'état de santé et évaluer les conditions de don du sang des hommes ayant des relations sexuelles avec des hommes	24
4	Lutter contre les crimes et les discours de haine	26
5	Promouvoir une éducation inclusive et faire reculer les préjugés	29
6	Pratiquer le sport de manière inclusive et respectueuse	34
7	Favoriser l'inclusion et lutter contre les discriminations au travail	37
8	Soutenir les publics spécifiques	40
9	Défendre les droits LGBT+ dans les relations internationales	43



Plan national d'actions pour l'égalité des droits, contre la haine et les discriminations anti-LGBT+ 2020-2023 _____



Plan national d'actions pour l'égalité des droits, contre la haine et les discriminations anti-LGBT+ 2020-2023

1 Agir ensemble en faveur de l'égalité des droits et contre les discriminations sur l'ensemble du territoire

L'État s'engage contre les LGBTphobies sur l'ensemble du territoire français à l'échelle nationale comme à l'échelle locale, en France métropolitaine comme dans les territoires ultramarins.

Cet engagement se fait en lien étroit avec le monde associatif.

Par son rôle de pilotage des politiques publiques et en tant qu'employeur, l'État se doit de poursuivre son effort de lutte contre les LGBTphobies et d'inclusion des personnes LGBT+.

ACTIONS	MESURES À POURSUIVRE	MESURES À ENGAGER
1. Lancer des campagnes gouvernementales de communication	Poursuivre la diffusion des campagnes ministérielles contre la haine et les discriminations anti-LGBT+ tout au long de l'année : → Tous les ministères	Lancer une campagne de communication en 2021 : → Santé publique France
2. Soutenir des campagnes de communication associatives	Financer des campagnes de communication : → DILCRAH	Élargir les actions de sensibilisation à la lutte contre la sérophobie : → DILCRAH, Min. des Solidarités et de la Santé

Plan national d'actions pour l'égalité des droits, contre la haine et les discriminations anti-LGBT+ 2020-2023

ACTIONS	MESURES À POURSUIVRE	MESURES À ENGAGER
<p>3. Piloter la politique publique de lutte contre la haine et les discriminations anti-LGBT+ au niveau local</p>	<p>Évaluer l'élargissement des Comités opérationnels de lutte contre le racisme et l'antisémitisme (CORA) à la lutte contre la haine anti-LGBT (CORAH) dans chaque département :</p> <p>→ Min. de l'Intérieur</p> <p>Étendre les plans territoriaux réalisés avec les collectivités territoriales à la lutte contre la haine et les discriminations anti-LGBT+ :</p> <p>→ DILCRAH, ANCT</p>	<p>Établir annuellement un bilan de l'action des CORAH :</p> <p>→ Min. de l'Intérieur</p> <p>Former le corps préfectoral aux problématiques LGBT+ :</p> <p>→ Min. de l'Intérieur, DILCRAH</p> <p>Nommer des correspondants « droits LGBT+ » au sein des rectorats et des parquets :</p> <p>→ MENJS, Min. de la Justice</p>
<p>4. Soutenir les projets des associations sur l'ensemble des territoires</p>	<p>Financer des projets associatifs nationaux et, via des appels à projets déconcentrés, financer des projets associatifs locaux :</p> <p>→ DILCRAH</p> <p>Assurer une meilleure diffusion de l'appel à projets DILCRAH dans les territoires ultramarins :</p> <p>→ MOM</p>	<p>Renforcer le financement, notamment de fonctionnement, et en particulier pour les Centres LGBT+ dont l'activité principale est d'accueillir un public LGBT+ :</p> <p>→ DILCRAH</p> <p>Soutenir les Marches des fiertés sur tout le territoire national :</p> <p>→ DILCRAH</p>
<p>5. Mieux inclure les personnes LGBT+ et la lutte contre la haine et les discriminations anti-LGBT+ dans la fonction publique</p> 	<p>Inviter les administrations à faciliter l'utilisation de la civilité et du prénom d'usage dans les documents non officiels :</p> <p>→ Tous les ministères, MTFP</p> <p>Inciter les organismes publics d'État, territoriaux et hospitaliers, et les entreprises publiques à signer le Label Diversité et la Charte d'Engagement LGBT+ de L'autre cercle :</p> <p>→ Tous les ministères, MTFP</p> <p>En application de la loi de transformation de la fonction publique, généraliser les dispositifs de signalement et de traitement des discriminations, en veillant à la bonne prise en compte des LGBTphobies :</p> <p>→ Tous les ministères, MTFP</p>	<p>Sensibiliser les auditeurs de l'AFNOR aux thématiques LGBT+ et intégrer les associations LGBT+ des ministères à leurs audits :</p> <p>→ MTFP, Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion</p> <p>Faire un bilan des saisines des dispositifs de signalement et de traitement intégrés des LGBTphobies et de la sérophobie dans les rapports sociaux unifiés :</p> <p>→ MTFP</p> <p>Permettre la bonne inclusion des personnes vivant avec le VIH dans la fonction publique :</p> <p>→ Tous les ministères</p>

Plan national d'actions pour l'égalité des droits, contre la haine et les discriminations anti-LGBT+ 2020-2023

ACTIONS	MESURES À POURSUIVRE	MESURES À ENGAGER
<p>6. Former les agents civils et militaires de la fonction publique et prévenir les discriminations LGBTphobes à l'encontre des usagers des services publics</p>	<p>Poursuivre l'adaptation des formulaires administratifs pour inclure les familles homoparentales :</p> <p>→ Tous les ministères</p> <p>Inviter les administrations à faciliter l'utilisation de la civilité et du prénom d'usage dans les documents non officiels :</p> <p>→ Tous les ministères</p> <p>Amplifier la diffusion d'outils de sensibilisation (exemples : plaquette de la DGAFP sur l'homophobie et la transphobie dans la fonction publique, guide sur le changement de genre et la transidentité du ministère des Armées, guide sur la lutte contre les LGBTphobies du ministère de l'Intérieur, guide de sensibilisation sur le changement de genre et le respect des personnes trans par le ministère de la Culture, etc.) :</p> <p>→ Tous les ministères, MTFP</p> <p>Développer la formation aux LGBTphobies dans les IRA :</p> <p>→ Tous les ministères, MTFP</p> <p>Poursuivre la formation initiale et continue des agents publics et des membres de jury de concours publics, notamment via le CNFPT et le RESP :</p> <p>→ MTFP</p>	<p>Former la haute fonction publique d'État, territoriale et hospitalière (ENA, INET, ENAP, EHESP, IH2EF, écoles militaires, cadres dirigeants) :</p> <p>→ DILCRAH, Min. des Solidarités et de la Santé</p>

Plan national d'actions pour l'égalité des droits, contre la haine et les discriminations anti-LGBT+ 2020-2023

2 Reconnaître et rendre accessibles les droits à la vie privée et familiale des personnes LGBT+

En mai 2013, le mariage et l'adoption ont été ouverts aux couples de personnes de même sexe. Conformément aux engagements du Président de la République, Emmanuel Macron, la Procréation médicalement assistée (PMA) sera ouverte à toutes les femmes dans le cadre de la loi relative à la bioéthique.

L'enjeu aujourd'hui est de mieux prendre en compte la diversité des familles dans la vie quotidienne afin d'assurer une égalité effective des droits entre toutes les familles.

ACTIONS	MESURES À POURSUIVRE	MESURES À ENGAGER
7. Garantir l'égalité des droits entre les familles		<p>Ouvrir la Procréation médicalement assistée (PMA) aux couples de femmes et aux femmes célibataires, avec reconnaissance de la filiation, dans le cadre de la loi relative à la bioéthique :</p> <p>→ Min. des Solidarités et de la Santé, Min. de la Justice</p> <p>Faciliter la reconnaissance de la filiation pour la mère « sociale » pour les enfants nés avant l'adoption de la loi relative à la bioéthique :</p> <p>→ Min. des Solidarités et de la Santé, Min. de la Justice</p>

Plan national d'actions pour l'égalité des droits, contre la haine et les discriminations anti-LGBT+ 2020-2023

ACTIONS	MESURES À POURSUIVRE	MESURES À ENGAGER
<p>8. Prendre en compte la diversité des familles sur tout le territoire</p>	<p>Sensibiliser, <i>via</i> des outils de communication et des guides de bonnes pratiques, les professionnels de l'enfance (crèches, garderies, gardes d'enfants, travailleurs sociaux, etc.) à la prise en compte de toutes les familles :</p> <p>→ Min. des Solidarités et de la Santé</p>	<p>Moderniser le fonctionnement des conseils de famille et veiller à l'application de la charte déontologique des membres du conseil de famille des pupilles de l'État de juillet 2019 à la lumière des recommandations du rapport parlementaire Limon-Imbert sur l'adoption :</p> <p>→ Min. des Solidarités et de la Santé, Min. de la Justice</p> <p>Sensibiliser les services d'aide sociale à l'enfance des Conseils départementaux qui délivrent les agréments d'adoption, et les Conseils de famille des pupilles de l'État, à la non-discrimination des couples de personnes de même sexe et/ou de personnes trans :</p> <p>→ Min. des Solidarités et de la Santé, Min. de la Justice</p> <p>Former les magistrats à la non-discrimination des familles homoparentales et transparentales :</p> <p>→ Min. de la Justice</p>

Plan national d'actions pour l'égalité des droits, contre la haine et les discriminations anti-LGBT+ 2020-2023

3 Permettre l'accès à la santé des personnes LGBT+, lutter contre les discriminations fondées sur l'état de santé et évaluer les conditions de don du sang des hommes ayant des relations sexuelles avec des hommes

Les préjugés et stéréotypes LGBTphobes et sérophobes nuisent encore trop souvent à la bonne prise en charge de la santé des personnes concernées. Une plus grande connaissance, à travers les études et les formations, permettra aux professionnels de santé de mieux prendre en compte les spécificités des publics LGBT+.

ACTIONS	MESURES À POURSUIVRE	MESURES À ENGAGER
<p>9. Prendre en compte la spécificité et la diversité des personnes LGBT+ dans le domaine de la santé</p> 	<p>Inclure dans la formation des professionnels de santé un module permettant la bonne prise en charge des personnes LGBT+ :</p> <p>→ <i>Min. des Solidarités et de la Santé</i></p> <p>Soutenir l'élaboration d'enquêtes, guides et brochures spécifiques sur la santé des lesbiennes :</p> <p>→ <i>Min. des Solidarités et de la Santé</i></p> <p>Soutenir la recherche sur la santé des personnes trans et intersexes et faciliter l'accessibilité des données :</p> <p>→ <i>Min. des Solidarités et de la Santé</i></p> <p>Inclure les personnes LGBT+ dans les campagnes nationales contre le suicide :</p> <p>→ <i>Min. des Solidarités et de la Santé</i></p>	<p>Réaliser une enquête sur les conséquences des LGBTphobies sur la santé des personnes LGBT+ :</p> <p>→ DILCRAH</p> <p>Permettre une prise en charge médicale, notamment gynécologique, adaptée et respectueuse des lesbiennes et des femmes bisexuelles :</p> <p>→ <i>Min. des Solidarités et de la Santé</i></p> <p>Permettre une prise en charge médicale adaptée et respectueuse dans le cadre de l'ouverture de la PMA à toutes les femmes :</p> <p>→ <i>Min. des Solidarités et de la Santé</i></p> <p>Engager une réflexion par la Haute autorité de la santé (HAS) sur une prise en charge respectueuse des droits des personnes trans dans leurs parcours de transition :</p> <p>→ <i>Min. des Solidarités et de la Santé</i></p>

Plan national d'actions pour l'égalité des droits, contre la haine et les discriminations anti-LGBT+ 2020-2023

ACTIONS	MESURES À POURSUIVRE	MESURES À ENGAGER
10. Permettre la reconnaissance des droits des personnes intersexes	Favoriser les réflexions sur l'effectivité des droits des personnes intersexes et former les professions médicales à ces enjeux : → Min. des Solidarités et de la Santé, DILCRAH	Mettre en œuvre les dispositions concernant les personnes intersexes de la future loi relative à la bioéthique et s'assurer de leur bonne application sur l'ensemble du territoire : → Min. des Solidarités et de la Santé, Min. de la Justice
11. Combattre la sérophobie	Relancer des campagnes de lutte contre le VIH-sida et autres infections sexuellement transmissibles notamment à l'égard des HSH, des personnes trans, des jeunes et des seniors : → Min. des Solidarités et de la Santé Dans le cadre de la feuille de route Stratégie nationale de santé sexuelle, déjà engagée pour les établissements de santé relevant de la fonction publique hospitalière situés sur l'ensemble du territoire de la France y compris outre-mer, sensibiliser les professions médicales à la non-discrimination des personnes vivant avec le VIH par les professionnels de santé : → Min. des Solidarités et de la Santé Poursuivre le recensement des actes sérophobes (observatoire, lignes d'écoute, etc.) et mesurer l'ampleur des discriminations (notamment économiques) : → Min. des Solidarités et de la Santé, DILCRAH	Sensibiliser toutes les professions médicales à la non-discrimination des personnes vivant avec le VIH par les professionnels de santé : → Min. des Solidarités et de la Santé Agir pour une meilleure prise en charge des demandes des personnes vivant avec le VIH par le secteur bancaire et les assurances : → Min. des Solidarités et de la Santé, Ministère de l'Économie, des Finances et de la Relance
12. Évaluer les conditions d'accès au don du sang des personnes HSH	Poursuivre la révision des critères de sélection des donneurs de sang concernant les HSH depuis la mise en place du nouveau critère en avril 2020 (délai d'abstinence de 4 mois) : → Min. des Solidarités et de la Santé	Évaluer l'impact de ce nouveau critère avec l'appui des agences compétentes, organiser la concertation auprès des parties prenantes pour faire évoluer le délai d'abstinence de don du sang des HSH par voie réglementaire selon les recommandations des autorités de santé publique : → Min. des Solidarités et de la Santé

Plan national d'actions pour l'égalité des droits, contre la haine et les discriminations anti-LGBT+ 2020-2023

4 Lutter contre les crimes et les discours de haine

La connaissance des crimes et des discours de haine ainsi que la lutte contre la haine en ligne doivent être amplifiées.

La prise en charge des victimes de LGBTphobies est améliorée grâce à la formation et à la constitution de réseaux de référents spécialisés.

ACTIONS	MESURES À POURSUIVRE	MESURES À ENGAGER
<p>13. Mieux connaître les actes anti-LGBT+ et leur traitement</p>	<p>Publier un bilan statistique annuel des actes visant les personnes LGBT+ par type d'actes et tenant compte des caractéristiques des victimes :</p> <p>→ <i>Min. de l'Intérieur</i></p> <p>Soutenir les enquêtes associatives spécialisées par public (lesbiennes, bi, trans, intersexes, etc.) :</p> <p>→ <i>DILCRAH</i></p>	<p>Diffuser une application mobile de témoignages et d'information des droits des victimes :</p> <p>→ <i>DILCRAH</i></p> <p>Publier un bilan annuel des suites pénales données aux actes anti-LGBT+ :</p> <p>→ <i>Min. de la Justice</i></p>

Victimes comme témoins,
signalez un acte LGBTphobe ou sérophobe via l'application FLAG!

L'application FLAG! est marrainée par le secrétariat d'Etat chargé de l'Egalité entre les femmes et les hommes et de la lutte contre les discriminations



Téléchargez l'application FLAG!

flagasso.com/app

DISPONIBLE SUR Google Play

DISPONIBLE SUR App Store



Plan national d'actions pour l'égalité des droits, contre la haine et les discriminations anti-LGBT+ 2020-2023

ACTIONS	MESURES À POURSUIVRE	MESURES À ENGAGER
<p>14. Mieux accueillir, informer et soutenir les victimes d'actes anti-LGBT+</p>	<p>Poursuivre les actions de formation et de sensibilisation sur le traitement judiciaire des discours et actes de haine au sein des écoles de police et de gendarmerie et à l'ENM :</p> <p>→ Min. de l'Intérieur, Min. de la Justice</p> <p>Soutenir les lignes d'écoute, d'urgence et de réorientation sur tout le territoire national :</p> <p>→ Min. de l'Intérieur, DILCRAH, MOM</p> <p>Diffuser des documents spécifiques à l'accueil des personnes LGBT+, en particulier trans (accueil, traitement judiciaire, palpation et fouille, locaux de garde à vue ou de rétention), et au traitement des actes de haine anti-LGBT+ auprès des commissariats de police et des brigades de gendarmerie :</p> <p>→ Min. de l'Intérieur</p> <p>Développer la formation des agents d'accès au droit et des maisons de justice et du droit :</p> <p>→ Min. de la Justice</p>	<p>Développer un réseau de référents spécialisés ou de service d'accueil « police/gendarmerie » sur le modèle de ce qui est expérimenté à Paris, Marseille et Bordeaux :</p> <p>→ Min. de l'Intérieur</p> <p>Développer la formation continue des référents à la prise en compte des victimes d'actes anti-LGBT+ au sein des commissariats de police, brigades de gendarmerie et pôles anti-discriminations des parquets :</p> <p>→ Min. de l'Intérieur, Min. de la Justice</p> <p>Étendre la plateforme Violences Sexistes et Sexuelles à la haine anti-LGBT+ :</p> <p>→ Min. de l'Intérieur</p> <p>Promouvoir l'implantation de nouveaux centres d'accès au droit dans les territoires ultramarins et s'assurer de la présence d'un référent LGBT+ dans chaque Maison France Service :</p> <p>→ MOM</p>

Plan national d'actions pour l'égalité des droits, contre la haine et les discriminations anti-LGBT+ 2020-2023

ACTIONS	MESURES À POURSUIVRE	MESURES À ENGAGER
<p>15. Améliorer les procédures de signalement des contenus haineux sur Internet et les réseaux sociaux</p>	<p>Amplifier le nombre de signalements faits aux procureurs de la République, sur le fondement de l'article 40 du Code de procédure pénale :</p> <p>→ DILCRAH</p> <p>Structurer le dialogue entre les pouvoirs publics, les plateformes et les associations de lutte contre la haine sur Internet :</p> <p>→ Sec. Numérique, DILCRAH</p> <p>Assurer une meilleure visibilité de la plateforme de signalement PHAROS :</p> <p>→ Min. de l'Intérieur</p> <p>Soutenir les contre-discours en ligne en faveur de l'égalité des droits et des personnes LGBT+ :</p> <p>→ DILCRAH</p>	<p>Mettre bien en évidence les motifs d'homophobie et de transphobie dans les critères de signalement des contenus illicites sur les réseaux sociaux et sur PHAROS :</p> <p>→ Min. de l'Intérieur</p> <p>Soutenir les opérations de testing sur les réseaux sociaux :</p> <p>→ DILCRAH</p> <p>Intégrer les spécificités de la haine anti-LGBT+ dans les travaux du nouvel observatoire de la haine en ligne en y associant les associations LGBT+ :</p> <p>→ CSA, DILCRAH</p>
<p>16. Lutter contre les thérapies dites de « conversion »</p>		<p>Adopter des dispositions adaptées pour lutter contre les thérapies dites de « conversion » et les sanctionner :</p> <p>→ Min. des Solidarités et de la Santé, Min. de la Justice</p>



Plan national d'actions pour l'égalité des droits, contre la haine et les discriminations anti-LGBT+ 2020-2023

5 Promouvoir une éducation inclusive et faire reculer les préjugés

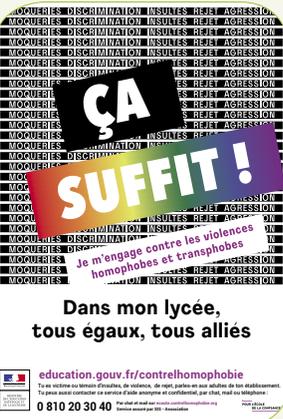
L'école doit être aujourd'hui le premier lieu de sensibilisation et de prévention des LGBTphobies. La lutte contre l'homophobie et la transphobie est inscrite dans les programmes scolaires.

L'objectif est de lutter contre les LGBTphobies, mais également de promouvoir une éducation inclusive, où les personnels et les élèves LGBT+ sont pleinement pris en compte.

Cette inclusion dans la société se réalise aussi par la visibilité donnée aux personnes LGBT+ à travers la recherche, les médias, la culture et les actions mémorielles.

ACTIONS	MESURES À POURSUIVRE	MESURES À ENGAGER
<p>17. Former le personnel éducatif, en permettant une bonne connaissance du cadre de la lutte contre l'homophobie et la transphobie à l'école et des ressources associées</p>	<p>Développer la formation initiale et continue des personnels d'enseignement, éducatifs (CPE et AED) et médico-sociaux (médecins scolaires, infirmiers et assistants sociaux) sur la prévention et la lutte contre les LGBTphobies et l'inclusion des élèves LGBT+ (INSPE, IH2EF, PAF, PNF) :</p> <p>→ MENJS, MESRI, MAA</p> <p>Former les bénévoles de l'éducation populaire à la prévention et à la lutte contre les discriminations :</p> <p>→ MENJS</p> <p>Poursuivre et renforcer la production de données sur les LGBTphobies en milieu scolaire (enquête de victimisation et de climat scolaire, enquête SIVIS) :</p> <p>→ DILCRAH, MENJS</p>	<p>Créer un site dédié « Éduquer contre les LGBTphobies », sur le modèle du site « Éduquer contre le racisme et l'antisémitisme » :</p> <p>→ MENJS, DILCRAH</p> <p>Créer dans chaque académie un observatoire de la haine anti-LGBT+ impliquant les services du MENJS et les associations :</p> <p>→ MENJS</p> <p>Publier un guide actualisé de lutte contre les LGBTphobies à l'usage des établissements de l'enseignement supérieur et de la recherche :</p> <p>→ MESRI</p>

Plan national d'actions pour l'égalité des droits, contre la haine et les discriminations anti-LGBT+ 2020-2023

ACTIONS	MESURES À POURSUIVRE	MESURES À ENGAGER
<p>18. Sensibiliser les élèves</p>  <p>education.gouv.fr/contrelhomophobie <small>Te ne vois pas en victime ou en victime d'violence, de harcèlement, de rejet, par rapport aux adultes de ton établissement. Te pourrais aussi contacter un service d'aide, d'écoute et de confidentialité, par chat, mail ou téléphone.</small> 0 810 20 30 40 <small>Par chat et mail sur contrelhomophobie@education.gouv.fr</small></p>	<p>Poursuivre la diffusion des campagnes (affiches, brochures, spots Internet, etc.) contre les violences et le harcèlement homophobes et transphobes et pour l'inclusion des élèves et des étudiants LGBT+ :</p> <p>→ MENJS, MESRI</p> <p>Soutenir les associations intervenant en milieux scolaire et universitaire (agrément, soutien financier, recrutement de services civiques), les services d'écoute à destination des jeunes et les fédérations d'éducation populaire :</p> <p>→ MENJS, MESRI</p>	<p>Engager des actions avec le CNVL, les CAVL, les CVL et les CVC, en s'appuyant par exemple sur le livret « Pour l'égalité, la diversité, contre les discriminations et violences de genre, mon CVC s'engage » :</p> <p>→ MENJS</p> <p>Mener des actions spécifiques dans les établissements d'enseignement agricole en lien avec les élus du CNDEEAP et dans les établissements relevant du Min. des Armées :</p> <p>→ MAA, Min. des Armées</p>
<p>19. Intégrer les élèves LGBT+</p>	<p>Généraliser et s'assurer de l'adaptation des formulaires administratifs pour tenir compte de la diversité des familles :</p> <p>→ MENJS, MESRI</p> <p>Afin d'apporter des réponses claires et sécurisantes, bien prendre en compte la situation des élèves trans mineurs, et de leur famille et les possibilités de reconnaissance et d'adaptation en dehors de toute démarche de changement d'état civil :</p> <p>→ MENJS, MESRI</p> <p>Favoriser la reconnaissance du genre et du prénom d'usage des élèves et étudiants trans au cours de leur scolarité (cartes d'étudiant, cartes de bibliothèque, listes d'émargement, relevés de notes, adresses de messagerie, etc.) :</p> <p>→ MENJS, MESRI</p> <p>Favoriser l'acquisition par les jeunes de livres jeunesse incluant et rendant visible la diversité des orientations sexuelles, des identités de genre et des familles :</p> <p>→ MENJS</p>	<p>Sensibiliser le personnel éducatif des écoles et des établissements scolaires à l'accueil des élèves LGBT+ et élèves et parents de familles homoparentales :</p> <p>→ MENJS</p> <p>Élaborer un guide sur l'accueil des élèves et étudiants trans à destination de l'ensemble du personnel, notamment sur l'utilisation de la civilité et du prénom d'usage :</p> <p>→ MENJS, MESRI</p> <p>Travailler en lien avec les fédérations de parents d'élèves à la lutte contre les LGBTphobies et à l'inclusion des personnes LGBT+ et des familles homoparentales :</p> <p>→ MENJS, DILCRAH</p> <p>Sensibiliser les éditeurs de manuels scolaires afin d'inclure et de rendre visible la diversité des orientations sexuelles, des identités de genre et des familles :</p> <p>→ MENJS, DILCRAH</p>

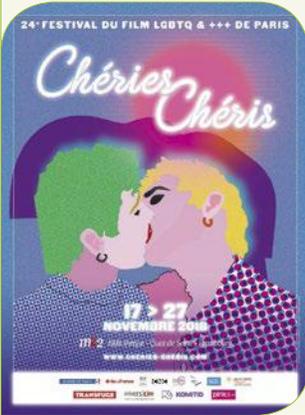
Plan national d'actions pour l'égalité des droits, contre la haine et les discriminations anti-LGBT+ 2020-2023

ACTIONS	MESURES À POURSUIVRE	MESURES À ENGAGER
<p>20. Lutter contre les LGBTphobies chez les jeunes</p>	<p>Soutenir les initiatives collégiennes et lycéennes (« Alliances », etc.) notamment à travers l'accompagnement des élèves élus dans les CVC/ CVL (ressources, reconnaissance, valorisation, etc.) ainsi que les associations étudiantes :</p> <p>→ MENJS, MESRI</p> <p>Élaborer, diffuser et appliquer des chartes d'engagement éthique dans les écoles publiques et privées dans le domaine culturel (100 écoles de l'enseignement supérieur Culture, écoles du jeu vidéo et de la création numérique, écoles de journalisme) :</p> <p>→ MC</p>	<p>Lancer une campagne de sensibilisation rassemblant tous les ministères ayant sous leur tutelle des établissements scolaires ou d'enseignement supérieur afin de porter un message fort et unique en direction de tous les jeunes :</p> <p>→ MENJS, MESRI, MC, MAA, MTFP, Min. des Armées</p> <p>Réaliser et diffuser des campagnes de sensibilisation contre le suicide des jeunes LGBT+ et promouvoir des messages valorisant l'inclusion, la diversité, la visibilité, la solidarité et la mise en valeur des alliés :</p> <p>→ MENJS, MESRI, MC, MAA, MTFP, Min. des Armées</p> <p>Sensibiliser les acteurs de soutien à la parentalité à la lutte contre les LGBTphobies et à la diversité des familles :</p> <p>→ Min. des solidarités et de la santé, CNAF</p> <p>Sensibiliser les jeunes participant au service national universel (SNU) à la lutte contre les LGBTphobies et à la bonne inclusion des jeunes LGBT+ :</p> <p>→ MENJS</p> <p>Soutenir l'organisation d'une conférence internationale de la jeunesse en faveur de l'inclusion des personnes LGBT+ :</p> <p>→ MENJS, MEAE, DILCRAH</p>

Plan national d'actions pour l'égalité des droits, contre la haine et les discriminations anti-LGBT+ 2020-2023

ACTIONS	MESURES À POURSUIVRE	MESURES À ENGAGER
<p>21. Promouvoir les thématiques LGBT+ dans la recherche</p>	<p>Maintenir le financement de la DILCRAH à des projets de thèses (contrats doctoraux de trois ans) contribuant à une meilleure connaissance des LGBTphobies :</p> <p>→ DILCRAH</p> <p>Soutenir des projets de recherche spécialisés (trans, intersexes, santé, etc.) :</p> <p>→ DILCRAH</p>	<p>Créer une chaire universitaire sur la lutte contre la haine anti-LGBT+ :</p> <p>→ DILCRAH</p> <p>Promouvoir et sensibiliser le public ultramarin sur les cultures ultramarines favorisant l'inclusion des personnes LGBT+, notamment au sein de la chaire outre-mer de Sciences Po :</p> <p>→ MOM</p>
<p>22. Promouvoir la visibilité LGBT+</p>	<p>Encourager les actions autour du 17 mai, Journée internationale de lutte contre l'homophobie et la transphobie :</p> <p>→ Tous les ministères</p>	<p>Soutenir les Marches des Fiertés reportées en 2020 et les événements liés (par exemple, la quinzaine des fiertés) :</p> <p>→ MC, DILCRAH</p>
<p>23. Promouvoir la visibilité LGBT+ dans les actions mémorielles</p>	<p>Soutenir les associations mémorielles LGBT+ (commémorations, colloques, expositions, ouvrages historiques, etc.) :</p> <p>→ Min. des Armées, MC, DILCRAH</p> <p>Soutenir l'édification d'un monument en hommage aux déportés pour motif d'homosexualité pendant la Seconde Guerre mondiale et aux victimes de LGBTphobies :</p> <p>→ Min. des Armées, MC</p> <p>Soutenir les initiatives permettant de sauvegarder et mettre en valeur les archives LGBT+ :</p> <p>→ MC, DILCRAH</p>	

Plan national d'actions pour l'égalité des droits, contre la haine et les discriminations anti-LGBT+ 2020-2023

ACTIONS	MESURES À POURSUIVRE	MESURES À ENGAGER
<p>24. Promouvoir la visibilité LGBT+ dans la culture au sein de chaque territoire</p> 	<p>Soutenir les festivals de culture LGBT+ (cinéma, théâtre, photographie, etc.) :</p> <p>→ MC, DILCRAH</p> <p>Intégrer les questions de diversité des orientations sexuelles et identités de genre au sein de la programmation des institutions et industries culturelles :</p> <p>→ MC</p> <p>Soutenir l'organisation d'un bal des fiertés LGBT+ :</p> <p>→ MC, DILCRAH, MENJS</p>	<p>Faciliter le soutien du Centre national du cinéma (CNC) aux festivals de cinéma LGBT+ :</p> <p>→ MC</p> <p>Sensibiliser aux LGBTphobies les établissements d'enseignement relevant du champ culturel (conservatoires de musique, de danse et d'art dramatique, écoles d'art, d'architecture, Fémis, etc.) :</p> <p>→ MC</p> 
<p>25. Promouvoir la visibilité LGBT+ dans les médias</p>	<p>Former les étudiants en école de journalisme au traitement non-discriminant des questions LGBT+ :</p> <p>→ DILCRAH</p> <p>Accentuer les signalements au CSA des paroles et des actes de haine anti-LGBT+ dans l'audiovisuel :</p> <p>→ DILCRAH</p>	<p>Réaliser une étude sur la représentation des personnes LGBT+ dans les médias :</p> <p>→ DILCRAH, CSA</p>

Plan national d'actions pour l'égalité des droits, contre la haine et les discriminations anti-LGBT+ 2020-2023

6 Pratiquer le sport de manière inclusive et respectueuse

Le sport est un puissant vecteur d'égalité et de diversité.

Sensibiliser, former et, quand cela est nécessaire, sanctionner, sont les trois actions qui peuvent permettre de lutter contre les LGBTphobies dans le sport et de favoriser une pratique sportive inclusive.

ACTIONS	MESURES À POURSUIVRE	MESURES À ENGAGER
<p>26. Mieux connaître, recenser et sanctionner les actes anti-LGBT+ dans le sport</p>	<p>Poursuivre l'accompagnement des enquêtes et des études sur les LGBTphobies dans le sport :</p> <p>→ <i>Min. des Sports, DILCRAH</i></p> <p>Prolonger les principes de la charte contre l'homophobie dans le sport de 2010 à travers des engagements renforcés pris par les fédérations sportives dans le cadre de la délégation accordée par le Ministère des sports :</p> <p>→ <i>Min. des Sports</i></p> <p>Réaliser des supports permettant de mieux identifier les conséquences juridiques et les postures attendues de chaque acteur du sport (supporters, joueurs, entraîneurs, parents, dirigeants, arbitres, fédérations, ligues et clubs) vis-à-vis des comportements de haine et de discriminations anti-LGBT+ :</p> <p>→ <i>Min. des Sports</i></p> <p>Renforcer l'implication des acteurs concernés en vue d'une application systématique de sanctions en cas de comportements de haine et de discriminations anti-LGBT+ :</p> <p>→ <i>Min. des Sports</i></p> <p>Organiser un colloque sur les injures sexistes et homophobes dans le sport et les enceintes sportives :</p> <p>→ <i>Min. de l'Égalité entre les femmes et les hommes, de la Diversité et de l'Égalité des chances, DILCRAH, Min. des Sports</i></p>	<p>Définir des indicateurs en matière de lutte contre les LGBTphobies devant figurer dans la stratégie nationale dont chaque fédération sportive délégataire devra se doter dans le cadre de la préservation des valeurs de la République :</p> <p>→ <i>Min. des Sports</i></p> <p>Renforcer l'accompagnement des victimes de haine anti-LGBT+ grâce à une meilleure connaissance par l'ensemble des acteurs du sport des dispositifs et organismes reconnus :</p> <p>→ <i>Min. des Sports</i></p> <p>Diffuser des outils pratiques aux parquets afin de garantir une meilleure application des articles L332-6, L332-11 et L332-16 du Code du sport aux comportements de haine anti-LGBT+ dans les enceintes sportives :</p> <p>→ <i>Min. de la Justice</i></p> <p>Soutenir la création de labels concernant la lutte contre les LGBTphobies, notamment le label FIER Sport initié par la Fondation FIER :</p> <p>→ <i>Min. des Sports, DILCRAH</i></p>

Plan national d'actions pour l'égalité des droits, contre la haine et les discriminations anti-LGBT+ 2020-2023

ACTIONS	MESURES À POURSUIVRE	MESURES À ENGAGER
<p>27. Former et sensibiliser les acteurs du milieu sportif</p>	<p>Diffuser des campagnes de prévention des LGBTphobies, de promotion et de respect de la diversité (affiches, spots Internet, vidéos, etc.) en y associant l'ensemble des acteurs clés de la prévention contre les LGBTphobies :</p> <p>→ <i>Min. des Sports</i></p> <p>Sensibiliser et former des acteurs du milieu sportif (éducateurs sportifs, dirigeants de clubs, fédérations, ligues professionnelles, centres de formation, pôles espoirs, supporters, sport scolaire, salles de sport) à la lutte contre les LGBTphobies et à l'inclusion des personnes LGBT+ (par exemple : prévention du risque de « décrochage sportif », en sensibilisant aux conséquences d'un traitement discriminatoire, d'une injonction à discriminer ou encore d'un harcèlement discriminatoire d'ambiance) :</p> <p>→ <i>Min. des Sports</i></p> <p>Élaborer un module de formation « violences et discriminations » dédié à la prévention afin de permettre aux acteurs du sport et aux agents du ministère de mieux appréhender la haine et les discriminations anti-LGBT+ :</p> <p>→ <i>Min. des Sports</i></p>	<p>Mettre en place une formation initiale et continue des personnels du Ministère des Sports, dont les établissements et écoles (application d'un plan d'action autour de la Charte d'Engagement LGBT+ de l'autre cercle) :</p> <p>→ <i>Min. des Sports</i></p> <p>Mobiliser le réseau des nouveaux « référents éthique et intégrité » qui ont vocation à être le point de contact pour toutes les politiques de prévention contre les violences et les discriminations et le point de contact pour les clubs affiliés pouvant les solliciter en cas de difficulté :</p> <p>→ <i>Min. des Sports</i></p> <p>Intégrer les sujets prévention et traitement de la haine et des discriminations anti-LGBT+ dans les chartes Éthique des fédérations sportives et solliciter un rapport d'activité annuel du comité d'éthique et de déontologie sur les faits anti-LGBT+ constatés et les suites données :</p> <p>→ <i>Min. des Sports, CNOSE, CPSF</i></p>



Plan national d'actions pour l'égalité des droits, contre la haine et les discriminations anti-LGBT+ 2020-2023

ACTIONS	MESURES À POURSUIVRE	MESURES À ENGAGER
<p>28. Inclure les personnes LGBT+ dans le sport</p> 	<p>Soutenir les associations sportives LGBT+, les événements sportifs inclusifs, ainsi que les partenariats avec les fédérations et ligues professionnelles :</p> <p>→ Min. des Sports, DILCRAH</p> <p>Diffuser sur le site internet du ministère et auprès des fédérations sportives et ligues sportives professionnelles la charte « sport et trans » élaborée par les associations FSGL, Acceptess-T et Outrans de 2016 sur l'inclusion des personnes trans dans le sport :</p> <p>→ Min. des Sports</p> <p>Organiser des formations spécialisées sur l'accueil en milieu sportif des LGBT+ surexposés aux actes anti-LGBT+ (personnes trans, seniors LGBT+, personnes vivant avec le VIH, etc.) :</p> <p>→ Min. des Sports, DILCRAH</p>	<p>Renforcer l'intégration des personnes LGBT+ à l'occasion des Jeux Olympiques et Paralympiques 2024 (création d'une « Maison des Fiertés LGBT+ », nomination d'un référent « lutte contre la haine anti-LGBT+ » au sein du Comité d'organisation des Jeux Olympiques et Paralympiques (COJOP), rédaction d'une charte anti-discriminations à faire signer par chaque spectateur et fournisseur, formation des bénévoles et salariés du COJOP, aide à la visibilité des sportifs LGBT+ et à la diversité des couples dans les campagnes de communication autour des jeux dès maintenant, communication internationale sur l'accueil du public LGBT+) :</p> <p>→ Min. des Sports, Comité d'organisation des Jeux Olympiques et Paralympiques Paris 2024</p> <p>Permettre l'inclusion dans les enceintes sportives et modifier les règlements intérieurs des clubs sportifs dans le respect de l'identité de genre :</p> <p>→ Min. des Sports</p>

Plan national d'actions pour l'égalité des droits, contre la haine et les discriminations anti-LGBT+ 2020-2023

7 Favoriser l'inclusion et lutter contre les discriminations au travail

Le secteur du travail n'est pas épargné par les LGBTphobies. Les personnes LGBT+ peuvent être victimes de haine et de discriminations qui nuisent à leur accès à l'emploi, à leur carrière et à leur bien-être.

Sensibiliser les employeurs pour mieux inclure les travailleurs LGBT+, c'est promouvoir une inclusion du quotidien.

ACTIONS	MESURES À POURSUIVRE	MESURES À ENGAGER
29. Sensibiliser aux LGBTphobies dans le monde du travail	<p>Concevoir une formation des inspecteurs du travail via un module spécifique sur les discriminations liées à l'orientation sexuelle et l'identité de genre :</p> <p>→ Min. du Travail, de l'Emploi et de l'insertion</p> <p>Amplifier les actions de sensibilisation à destination des managers et des responsables des ressources humaines (brochures, guides, outils en ligne, ateliers, etc.) :</p> <p>→ Min. du Travail, de l'Emploi et de l'insertion</p> <p>Inciter les entreprises à signer et mettre en œuvre la Charte d'Engagement LGBT+ de L'autre cercle :</p> <p>→ Min. du Travail, de l'Emploi et de l'insertion</p>	<p>Sensibiliser les syndicats de salariés et patronaux :</p> <p>→ DILCRAH</p> <p>Prendre en compte la problématique LGBT+ dans les actions de Pôle Emploi :</p> <p>→ Min. du Travail, de l'Emploi et de l'insertion</p> <p>Sensibiliser les différents acteurs des Centres de formation d'apprentis (CFA) :</p> <p>→ Min. du Travail, de l'Emploi et de l'insertion, MENJS</p>

Plan national d'actions pour l'égalité des droits, contre la haine et les discriminations anti-LGBT+ 2020-2023

Charte d'Engagement LGBT+* de  **autre cercle**
diversité et inclusion

Préambule :

Seuls des changements concrets des cultures, des organisations et des pratiques peuvent faire progresser les questions relatives à l'orientation sexuelle et à l'identité de genre dans un contexte professionnel.

Forte de ce constat et afin d'assurer un environnement de travail inclusif pour les personnes Lesbien(ne)s, Gay, Bisexuelle(s) ou Transgenre(s) (LGBT+), L'AUTRE CERCLE, association ayant pour objet de lutter contre les discriminations liées à l'orientation sexuelle et à l'identité de genre, a créé en 2012, à l'initiative d'Accenture et avec la participation d'entreprises, dont Alcatel Lucent, Orange, Randstad, Sodexo, Véoia Eau, la Charte de l'Engagement LGBT+ qui lie les employeurs publics et privés à leurs employé(e)s LGBT+ et non LGBT+.

Par cette Charte, les entreprises, organisations ou établissements publics signataires s'engagent à :

1. Créer un environnement inclusif pour les collaboratrices et les collaborateurs LGBT+

- a) Prendre les mesures propres à cultiver un climat d'entente exempt d'intimidation, d'hostilité, de vexation et de toute forme de conduite discriminatoire en raison de l'orientation sexuelle ou de l'identité de genre. Les instances dirigeantes donneront l'exemple par leur comportement exemplaire.
- b) Mentionner explicitement la thématique LGBT+ dans les communications internes sur leur engagement en faveur de la non-discrimination et de la diversité, voire, si l'organisation le souhaite, identifier un.e référent.e sponsor sur ce sujet.
- c) Sensibiliser, former et accompagner leurs dirigeant.e.s, collaboratrices et collaborateurs impliqué.e.s dans le recrutement, la formation, les évaluations personnelles et la gestion des carrières, aux enjeux de la non-discrimination envers les populations LGBT+.
- d) Soutenir les initiatives des collaboratrices et collaborateurs ayant pour objectif de lutter contre la discrimination à l'encontre des populations LGBT+ (par exemple : réseaux internes, participation à des manifestations).

- c) Créer les conditions permettant de garantir la confidentialité des informations relatives à l'orientation sexuelle ou l'identité de genre.

3. Soutenir les collaboratrices et collaborateurs victimes de propos ou d'actes discriminatoires

- a) Assurer un engagement visible des instances dirigeantes contre tout propos ou acte de discrimination à l'encontre de la population LGBT+.
- b) Agir de manière concertée avec les Instances Représentatives du Personnel
- c) Intégrer explicitement le critère LGBT+ dans les structures d'écoute et d'alerte anti-discriminations, et promouvoir ces structures en interne.
- d) Mettre en œuvre des actions destinées à prévenir et, le cas échéant, à sanctionner tout propos ou attitude discriminatoire.

4. Mesurer les avancées et partager les bonnes pratiques pour faire évoluer l'environnement professionnel général

- a) Créer et promouvoir des outils de mesure des actions.
- b) Participer aux rencontres favorisant le partage des bonnes pratiques et des avancées.
- c) Communiquer à l'extérieur de l'entreprise, de l'organisation ou de l'établissement public sur les bonnes pratiques et les engagements LGBT+ pris (par exemple : signature de la Charte de l'Engagement LGBT+, prise de parole lors de colloques RH).
- d) Intégrer les avancées dans les reporting tels que les bilans de la politique diversité (rapports annuels Développement durable, Diversité, RH, audit de certification du Label Diversité, ...).

* Lancée le 7 janvier 2013, en présence de Najat Vallaud-Belkacem, Ministre des Droits des femmes et porte-parole du gouvernement, Michel Sapin, Ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle et Dominique Baudis, Défenseur des Droits.

En signant cette Charte d'Engagement LGBT+ de L'AUTRE CERCLE, les signataires acceptent de s'en prévaloir et permettent à l'association de communiquer.

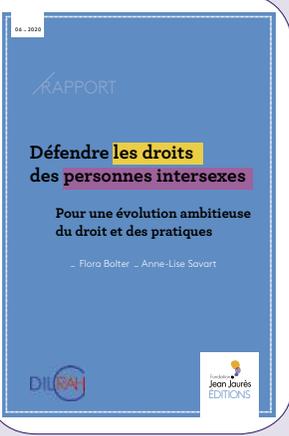
Plan national d'actions pour l'égalité des droits, contre la haine et les discriminations anti-LGBT+ 2020-2023

ACTIONS	MESURES À POURSUIVRE	MESURES À ENGAGER
30. Inclure les salariés LGBT+ dans l'entreprise	<p>Soutenir les associations de salariés LGBT+ des entreprises :</p> <p>→ Min. du Travail, de l'Emploi et de l'insertion, DILCRAH</p> <p>Diffuser des brochures sur les bonnes pratiques à adopter par les managers et responsables des ressources humaines et RSE en matière d'inclusion des personnes trans en entreprise :</p> <p>→ Min. du Travail, de l'Emploi et de l'insertion</p> <p>Valoriser les rôles modèles LGBT+ et alliés en entreprise :</p> <p>→ DILCRAH</p>	<p>Favoriser les études et enquêtes sur l'inclusion des salariés LGBT+ en entreprise :</p> <p>→ Min. du Travail, de l'Emploi et de l'insertion</p> <p>Sensibiliser les éditeurs d'outils de gestion des ressources humaines à la bonne prise en compte de la civilité et du prénom d'usage des personnes trans et à la lutte contre la transphobie :</p> <p>→ Min. du Travail, de l'Emploi et de l'insertion</p>
31. Mieux accueillir les personnes LGBT+	<p>Adapter les formulaires administratifs (cartes de fidélité, comptes en banque, assurances, mutuelles, etc.) pour inclure les familles homoparentales et les personnes trans :</p> <p>→ Ministère de l'Économie, des Finances et de la Relance</p>	<p>Réaliser un testing des agences immobilières et des propriétaires de logements :</p> <p>→ Min. du Logement</p> <p>Organiser des rencontres avec les acteurs de secteurs particulièrement touchés par les LGBTphobies (compagnies de taxis et de VTC, sites de rencontre, tourisme, hôtellerie, etc.) :</p> <p>→ Ministère de l'Économie, des Finances et de la Relance</p>

Plan national d'actions pour l'égalité des droits, contre la haine et les discriminations anti-LGBT+ 2020-2023

8 Soutenir les publics spécifiques

Parmi les personnes LGBT+, certains publics ont des besoins spécifiques qui nécessitent d'être intégrés aux politiques publiques.

ACTIONS	MESURES À POURSUIVRE	MESURES À ENGAGER
<p>32. Lutter contre la haine et les discriminations envers les personnes trans et intersexes</p> 	<p>Diffuser des guides et brochures sur les démarches administratives à effectuer par les personnes trans suite à l'obtention de leur changement d'état civil :</p> <p>→ Tous les ministères</p> <p>Soutenir des événements associatifs sur les questions trans et intersexes (marches, colloques, etc.) :</p> <p>→ DILCRAH</p>	<p>Évaluer l'application de la loi du 18 novembre 2016 de modernisation de la justice du XXI^e siècle sur la procédure de changement de la mention du sexe à l'état civil. Engager une étude comparée avec les autres pays de l'UE, notamment ceux où la procédure a été déjudiciarisée :</p> <p>→ Min. de la Justice</p> <p>Prévoir des enquêtes de victimisation spécifiques auprès des personnes trans et intersexes :</p> <p>→ DILCRAH</p> <p>Diffuser un guide de bonnes pratiques sur les personnes intersexes à destination des associations, fédérations sportives, centres hospitaliers universitaires, maternités, mairies, rectorats, etc. :</p> <p>→ Tous les ministères</p> <p>Soutenir le Réseau francophone de recherche sur l'intersexuation, qui agit dans diverses disciplines (sciences sociales, droit, médecine) :</p> <p>→ DILCRAH</p>
<p>33. Lutter contre la lesbophobie et la biphobie</p>	<p>Soutenir des enquêtes spécifiques sur la lesbophobie et la biphobie :</p> <p>→ DILCRAH</p>	<p>Prendre en compte explicitement la lesbophobie et la biphobie dans les futures campagnes de communication :</p> <p>→ Tous les ministères</p>

Plan national d'actions pour l'égalité des droits, contre la haine et les discriminations anti-LGBT+ 2020-2023

Plan national d'actions pour l'égalité des droits, contre la haine et les discriminations anti-LGBT+ 2020-2023

ACTIONS	MESURES À POURSUIVRE	MESURES À ENGAGER
<p>34. Lutter contre les LGBTphobies dans les quartiers de politique de la ville et en milieu rural</p>	<p>Aider au développement d'associations et de lieux LGBT+ dans les quartiers de politique de la ville :</p> <p>→ Min. de la Cohésion des Territoires</p> <p>Soutenir des événements LGBT+ organisés en milieu rural (ciné-débats, journées d'échanges, ateliers, etc.) :</p> <p>→ Min. de la Cohésion des Territoires, DILCRAH</p>	<p>Inclure dans les contrats de ville des actions d'information, de prévention et de sensibilisation à la haine et aux discriminations anti-LGBT+ :</p> <p>→ Min. de la Cohésion des Territoires</p> <p>Favoriser les études sur la vie des personnes LGBT+ en milieu rural :</p> <p>→ Min. de la Cohésion des Territoires, MAA</p>
<p>35. Permettre une meilleure prise en charge des enfants et des adolescents dans le cadre de l'Aide sociale à l'enfance et de la Protection judiciaire de la jeunesse</p>		<p>Former les personnels de l'aide sociale à l'enfance à la bonne inclusion des personnes LGBT+ et à la lutte contre les LGBTphobies. :</p> <p>→ Min. des Solidarités et de la Santé</p>
<p>36. Bien vieillir LGBT+</p> 	<p>Former les professionnels de la prise en charge des personnes âgées à la bonne prise en charge et l'inclusion des personnes LGBT+, à la lutte contre les LGBTphobies et la sérophobie :</p> <p>→ Min. des Solidarités et de la Santé</p>	

Plan national d'actions pour l'égalité des droits, contre la haine et les discriminations anti-LGBT+ 2020-2023

ACTIONS	MESURES À POURSUIVRE	MESURES À ENGAGER
<p>37. Faire face aux situations d'urgence pour les personnes LGBT+</p>		<p>Proposer des places d'hébergement d'urgence pour les jeunes victimes de LGBTphobies et les victimes de violences conjugales au sein des couples LGBT+, en s'assurant d'un maillage équilibré sur l'ensemble du territoire pour répondre aux besoins locaux :</p> <p>→ Min. du Logement</p> <p>Sensibiliser les professionnels de l'hébergement à l'accueil et à l'accompagnement des personnes LGBT+ :</p> <p>→ Min. du Logement</p> <p>Sensibiliser les numéros d'aide et de soutien d'urgence aux victimes à la situation des personnes LGBT+ (119 pour l'enfance en danger, 3919 pour les femmes victimes de violence, etc.) :</p> <p>→ Ministères concernés, DILCRAH</p>
<p>38. Mieux protéger les personnes LGBT+ incarcérées</p>	<p>Soutenir les associations intervenant en prison auprès des surveillants pénitentiaires et des détenus :</p> <p>→ Min. de la Justice</p>	<p>Former les agents de l'administration pénitentiaire, les élèves de l'ENAP et les agents de la protection judiciaire de la jeunesse :</p> <p>→ Min. de la Justice</p> <p>Renforcer la prévention des actes anti-LGBT+ en détention et améliorer le recueil de la parole et la prise en charge des personnes vulnérables en raison de l'identité de genre ou de l'orientation sexuelle, notamment par le biais d'une ligne d'écoute :</p> <p>→ Min. de la Justice</p> <p>Garantir l'accès à un parcours médical (notamment traitement d'hormonothérapie) pour les personnes trans :</p> <p>→ Min. de la Justice, Min. des Solidarités et de la Santé</p>

Plan national d'actions pour l'égalité des droits, contre la haine et les discriminations anti-LGBT+ 2020-2023

9 Défendre les droits LGBT+ dans les relations internationales

La France se doit d'être un relais des droits LGBT+ à l'international et d'apporter son soutien aux personnes victimes de LGBTphobies à l'étranger. La France concourra à la future stratégie LGBT+ de l'Union européenne

Ce soutien se traduit également par un meilleur accueil des demandeurs d'asile et réfugiés LGBT+ sur notre territoire.

ACTIONS	MESURES À POURSUIVRE	MESURES À ENGAGER
<p>39. Porter les droits des personnes LGBT+ dans les instances internationales</p>	<p>Amplifier l'engagement de la France en faveur de la dépénalisation universelle de l'homosexualité et défendre les droits de l'Homme et les libertés fondamentales des personnes LGBT+ :</p> <p>→ MEAE</p> <p>Soutenir le développement de la Coalition pour l'égalité des droits en faveur de la protection des droits des personnes LGBT+ :</p> <p>→ MEAE</p> <p>Continuer à soutenir le mandat d'Expert indépendant du Conseil des droits de l'Homme sur la lutte contre les violences et les discriminations fondées sur l'orientation sexuelle et l'identité de genre :</p> <p>→ MEAE</p> <p>Participer à un groupe de travail européen (« MOC », méthode ouverte de coordination) sur l'égalité de genre au sein des industries culturelles et créatives :</p> <p>→ MC</p>	<p>Organiser des démarches collectives au niveau européen ou avec les partenaires affinitaires de la France sur ces questions afin de lutter contre le développement de nouvelles législations LGBTphobes, y compris au sein de l'Union européenne :</p> <p>→ MEAE</p> <p>Soutenir les initiatives en faveur des droits des personnes LGBT+ portées par l'OIF et les acteurs de la Francophonie. Appuyer politiquement, en lien avec nos affinitaires, l'introduction des questions relatives aux droits des personnes LGBT+ au sein de la Francophonie :</p> <p>→ MEAE</p>

Plan national d'actions pour l'égalité des droits, contre la haine et les discriminations anti-LGBT+ 2020-2023

ACTIONS	MESURES À POURSUIVRE	MESURES À ENGAGER
<p>40. Apporter le soutien de la France aux personnes LGBT+ à l'étranger</p>	<p>Renforcer les actions de sensibilisation et de visibilité des postes diplomatiques à l'occasion de la Journée mondiale de lutte contre l'homophobie et la transphobie du 17 mai et des Marches des fiertés, soutien aux ONG locales et aux militants et défenseurs des droits LGBT+ :</p> <p>→ MEAE</p> <p>Poursuivre les invitations de personnalités défendant les droits LGBT+ dans le cadre du programme des personnalités d'avenir :</p> <p>→ MEAE</p> <p>Poursuivre le soutien aux défenseurs des droits des personnes LGBT+, aux ONG locales et aux militants, y compris en finançant les projets qu'ils mènent au bénéfice des personnes LGBT+ et y compris à travers le Prix franco-allemand des droits de l'Homme et de l'État de droit :</p> <p>→ MEAE</p> <p>Poursuivre les entretiens réguliers avec des défenseurs des droits LGBT+ et les organisations de la société civile mobilisées sur ces questions :</p> <p>→ MEAE</p>	<p>Renforcer les partenariats de l'OFPRA et la CNDA, à travers un travail de coordination du Haut-Commissariat aux réfugiés de l'ONU, avec des pays souhaitant bénéficier d'actions de formation, notamment dans le domaine de la prise en compte des vulnérabilités liées à l'orientation sexuelle ou l'identité de genre dans le processus de demande d'asile :</p> <p>→ MEAE et Min. de l'Intérieur</p>

Plan national d'actions pour l'égalité des droits, contre la haine et les discriminations anti-LGBT+ 2020-2023

ACTIONS	MESURES À POURSUIVRE	MESURES À ENGAGER
<p>41. Mieux repérer et orienter les demandeurs d'asile LGBT+ en danger dans leur pays et en situation de vulnérabilité sur le territoire national</p>	<p>Renforcer la formation de l'ensemble des professionnels de l'asile au repérage précoce des vulnérabilités et notamment celles liées à l'orientation sexuelle et/ou l'identité de genre :</p> <p>→ <i>Min. de l'Intérieur</i></p>	<p>Expérimenter dès 2020 un dispositif d'hébergement et d'accompagnement renforcé (santé, formation, emploi, etc.) de 30 places en région dédié aux jeunes réfugiés de moins de 30 ans en situation de vulnérabilité en raison de leur orientation sexuelle et/ou de leur identité de genre :</p> <p>→ <i>Min. de l'Intérieur</i></p> <p>Engager des partages d'expériences agents OFPRA / OFII et SPADA sur le repérage précoce des vulnérabilités et notamment celles liées à l'orientation sexuelle et/ou l'identité de genre ainsi que la mise en place de modules de formation communs OFPRA / OFII en direction des travailleurs sociaux de l'hébergement sur cette thématique :</p> <p>→ <i>OFPRA, OFII</i></p>
<p>42. Favoriser la mise à l'abri des demandeurs d'asile et des réfugiés issus de la communauté LGBT+ les plus vulnérables</p> 	<p>Assurer le bon fonctionnement et évaluer le dispositif <i>ad hoc</i> d'hébergement et d'accompagnement pour les réfugiés victimes de violences homophobes et transphobes créé à titre expérimental en 2019 :</p> <p>→ <i>Min. de l'Intérieur</i></p> <p>Formaliser et faciliter les procédures de transferts en cas de discriminations anti-LGBT+ d'un centre d'hébergement pour les demandeurs d'asile ou réfugiés vers un autre centre :</p> <p>→ <i>Min. de l'Intérieur</i></p>	<p>D'ici 2022, créer de nouvelles places dédiées aux demandeurs d'asile et réfugiés LGBT+ au sein du dispositif national d'accueil portant le total à 200 :</p> <p>→ <i>Min. de l'Intérieur</i></p> <p>Expérimenter sur plusieurs régions des formations-actions de l'ensemble des acteurs de l'accueil et de l'accompagnement des demandeurs d'asile et des réfugiés portant notamment sur la prise en charge de publics vulnérables avec un focus sur les publics susceptibles d'être victimes de discriminations en raison de leur orientation sexuelle ou de leur identité de genre :</p> <p>→ <i>Min. de l'Intérieur</i></p>



Plan national d'actions pour l'égalité des droits, contre la haine et les discriminations anti-LGBT+ 2020-2023 _____



Plan national d'actions pour l'égalité des droits, contre la haine et les discriminations anti-LGBT+ 2020-2023

Suivi du plan d'actions et indicateurs

Le plan national d'actions pour l'égalité des droits, contre la haine et les discriminations anti-LGBT+ 2020-2023 fera l'objet d'un comité de suivi associant étroitement ministères, collectivités locales et associations. Il sera évalué à son terme par la Commission nationale consultative des droits de l'Homme (CNCDH), rapporteur indépendant.

L'évaluation du plan pourra notamment s'appuyer sur les indicateurs suivants :

- Nombre de départements où des actions sont financées dans le cadre de l'appel à projets locaux de la DILCRAH (**DILCRAH**)
- Nombre de sessions de formation initiale des policiers et gendarmes (**Min. de l'Intérieur – DILCRAH**)
- Nombre d'observatoires LGBT+ au sein des rectorats (**MENJS**)
- Nombre d'académies ayant inclus la lutte contre les LGBTphobies dans leur plan académique de formation (**MENJS**)
- Nombre de départements offrant des places d'hébergement pour les jeunes LGBT+ ou les personnes victimes de violences conjugales au sein d'un couple LGBT+ (**Min. du logement**)
- Nombre de signataires de la charte d'engagement LGBT+ de L'autre cercle (**DILCRAH**)
- Nombre de places dédiées aux demandeurs d'asile et réfugiés LGBT+ (**Min. de l'Intérieur**)

Traduisant l'ambition de ce plan national en termes d'indicateurs de suivi, la France entend améliorer les résultats obtenus dans les classements suivants :

INDICATEURS	SOURCES	CHIFFRES ACTUELS
Le score de la France au classement de l'ILGA-Europe	Indicateur annuel, étude de l'ILGA-Europe	56 % (2020)
Intégration juridique des personnes LGBT+	OCDE	74 % (2019)





Plan national d'actions pour l'égalité des droits, contre la haine et les discriminations anti-LGBT+ 2020-2023 _____



Plan national d'actions pour l'égalité des droits, contre la haine et les discriminations anti-LGBT+ 2020-2023

Liste des abréviations

AED : Assistant d'éducation	ILGA : Association internationale des personnes lesbiennes, gays, bisexuelles, trans et intersexes
AFNOR : Association française de normalisation	INET : Institut national d'études territoriales
ANCT : Agence nationale de la cohésion des territoires	INPES : Institut national de prévention et d'éducation pour la santé
CAF : Caisse d'allocations familiales	INSPE : Institut national supérieur du professorat et de l'éducation
CAVL : Conseil académique de la vie lycéenne	IRA : Institut régional d'administration
CFA : Centre de formation d'apprentis	LGBT+ : Lesbiennes, gays, bi et trans. « + » fait en particulier référence aux personnes intersexes
CNC : Centre national du cinéma	MAA : Ministère de l'agriculture et de l'alimentation
CNCDH : Commission nationale consultative des droits de l'Homme	MC : Ministère de la culture
CNDEEAP : Conseil national des délégués élèves et étudiants de l'enseignement agricole public	MEAE : Ministère de l'Europe et des affaires étrangères
CNFPT : Centre national de la fonction publique territoriale	MENJS : Ministère de l'éducation nationale, de la jeunesse et des sports
CNOSF : Comité national olympique et sportif français	MESRI : Ministère de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation
CNVL : Conseil national de la vie lycéenne	MOM : Ministère des Outre-mer
COJOP : Comité d'organisation des Jeux Olympiques et Paralympiques	OCDE : Organisation de coopération et de développement économiques
CORAH : Comité opérationnel de lutte contre le racisme, l'antisémitisme et la haine anti-LGBT	OFII : Office français de l'immigration et de l'intégration
CPAM : Caisse primaire d'assurance maladie	OFPRA : Office français de protection des réfugiés et apatrides
CPE : Conseiller principal d'éducation	OIF : Organisation internationale de la francophonie
CPSF : Comité paralympique et sportif français	ONG : Organisation non-gouvernementale
CSA : Conseil supérieur de l'audiovisuel	ONU : Organisation des nations unies
CVC : Conseil de vie collégienne	PAF : Plan académique de formations
CVL : Conseil de la Vie Lycéenne	PHAROS : Plateforme d'harmonisation, d'analyse, de recoupement et d'orientation des signalements
DGAFP : Direction générale de l'administration et de la fonction publique	PMA : Procréation médicalement assistée
DILCRAH : Délégation interministérielle à la lutte contre le racisme, l'antisémitisme et la haine anti-LGBT	PNF : Plan national de formations
EHESP : École des hautes études en santé publique	RESP : Réseau des écoles de service public
ENA : École nationale d'administration	RSE : Responsabilité sociétale des entreprises
ENAP : École nationale d'administration pénitentiaire	SIG : Service d'information du gouvernement
ENM : École nationale de la magistrature	SPADA : Structure du premier accueil des demandeurs d'asile
FRA : Agence européenne des droits fondamentaux	UE : Union européenne
FSGL : Fédération sportive gaie et lesbienne	VIH : Virus de l'immunodéficience humaine
HAS : Haute autorité de la santé	VTC : Voiture de transport avec chauffeur
HSH : Hommes ayant des relations sexuelles avec les hommes	
IFOP : Institut français d'opinion publique	
IH2EF : Institut des hautes études de l'éducation et de la formation	



© Alexandra Lebon - Matignon : page 5

© DILCRAH : pages 7, 9, 10, 11, 13, 15, 23, 26, 28, 31, 33, 35, 38, 40, 41, 45, 46, 47

© PIXABAY : 1^{er} de couverture et pages 2, 18, 49

© Bruno Vrignaud Photographe : page 8

**Ministère
chargé de l'Égalité entre les femmes
et les hommes, de la Diversité et de
l'Égalité des chances**

Standard : 01 42 75 62 78

**Délégation interministérielle
à la lutte contre le racisme,
l'antisémitisme et la haine anti-LGBT**

*55, rue Saint-Dominique - 75007 Paris
dilcrah@pm.gouv.fr*

Circulaire 6027/SG du 17 juillet 2018 Accueil de 15 000 collégiens de classe de troisième scolarisés dans les établissements des réseaux d'éducation prioritaire renforcée (REP+) ...

Le Premier Ministre

N°6027/SG

Paris, le 17 JUILLET 2018

à

*Messieurs les ministres d'État,
Mesdames et Messieurs les ministres,
Mesdames et Messieurs les secrétaires d'État,
Mesdames et Messieurs les secrétaires
généraux des ministères,
Mesdames et Messieurs les préfets de région,
Mesdames et Messieurs les préfets de
département,
Mesdames et Messieurs les directeurs
généraux d'agences régionales de santé,
Mesdames et Messieurs les délégués
départementaux d'agences régionales de
santé,
Mesdames et Messieurs les recteurs
d'académie,
Mesdames et Messieurs les directeurs
académiques des services de l'Education
nationale*

Objet : Accueil de 15 000 collégiens de classe de troisième scolarisés dans les établissements des réseaux d'éducation prioritaire renforcée (REP +) en stage dans les administrations relevant de l'Etat et du secteur public hospitalier.

Annexes : 1. Tableau de répartition des objectifs de fiches de stages par région et département ;
2. Tableau de répartition des objectifs de fiches de stages pour les administrations centrales (contribution à l'offre en Ile-de-France) ;
3. Modèle type d'offre de stage de troisième.

Résumé :

La présente circulaire vise à préciser les modalités du déploiement de 15 000 stages dans le secteur public pour les élèves de troisième des REP+ à compter de l'année scolaire 2018-2019 sur l'ensemble du territoire national.

Le 22 mai 2018, le Président de la République a fixé l'objectif de 30 000 stages de qualité proposés aux élèves de troisième issus des quartiers prioritaires de la politique de la ville (QPV), cet objectif étant porté à parts égales par le secteur public et par le secteur privé.

Afin d'atteindre cette cible, les services de l'Etat (administrations centrales, services déconcentrés, opérateurs) et les services relevant du secteur public hospitalier (établissements publics de santé et médico-sociaux) devront être en mesure de proposer, dès l'année scolaire 2018-2019, 15 000 stages aux élèves des classes de troisième. Ces stages qui favorisent la découverte de milieux professionnels seront ouverts spécifiquement aux élèves scolarisés dans les collèges relevant des réseaux d'éducation prioritaire renforcée (REP+). Un dispositif de bourses de stages sera mis en place dès la rentrée 2018.

La présente circulaire vise à préciser les modalités de mise en œuvre de cet engagement ainsi que les objectifs à atteindre dans chaque département.

I. Les objectifs quantifiés d'accueil d'élèves de troisième des REP+

Afin de parvenir à un volume total de 15 000 stages au niveau national, des objectifs sont fixés pour chaque département, notamment en fonction du nombre d'élèves des collèges de REP + présents sur chaque territoire.

Les préfets de département, avec l'aide des délégués départementaux des agences régionales de santé et des directeurs académiques des services de l'Education nationale, devront identifier un nombre de stages au moins égal à l'objectif fixé dans l'annexe 1, pour le 1^{er} octobre au plus tard.

Au regard du nombre important de stagiaires à accueillir dans la région Ile-de-France (3 416), les secrétaires généraux des ministères sont également sollicités afin de contribuer à l'identification de 1 500 stages à Paris et dans sa proche banlieue. La répartition par ministère de ces 1 500 stages est fixée dans l'annexe 2. La remontée de ces offres de stages est également attendue pour le 1^{er} octobre au plus tard.

Les collectivités territoriales ayant engagé des politiques volontaristes d'accueil de stagiaires sont incitées à poursuivre et à renforcer l'accueil des élèves de troisième des collèges REP + dans leurs services.

II. Modalités de mise en œuvre de ces objectifs

1. Mise en place d'un référent « stage de troisième » au sein de chaque administration

Dès parution de la présente circulaire, chaque ministère désignera en son sein, selon les modalités qu'il choisira, un référent « stage de troisième » chargé du suivi de la mise en œuvre du dispositif au niveau central.

Les préfets de région et de département, les recteurs d'académie et les directeurs académiques des services de l'Education nationale, les directeurs généraux et les délégués départementaux des agences régionales de santé sont responsables du déploiement de cette politique sur le territoire au sein des administrations et établissements qui relèvent de leur champ de compétence respectif.

Ils s'assureront, avec le concours des référents ministériels, de la cohérence de l'offre de stage avec les besoins des établissements.

.../...

Les secrétaires généraux des ministères et les préfets de département indiqueront le nom du référent (par ministère ou par territoire) d'ici le 1^{er} septembre au Commissariat général à l'égalité des territoires (CGET) à l'adresse suivante : monstagedetroisieme@cget.gouv.fr.

2. Proposition par chaque administration d'offres de stage de qualité

L'objectif de ce stage, d'une durée de cinq jours, appelé « séquence d'observation » est d'offrir une première immersion dans un milieu professionnel suivant le programme d'enseignement : observation du fonctionnement d'une organisation et découverte des métiers à différents niveaux de qualification.

Ainsi, l'offre d'un stage de qualité doit permettre d'enrichir leur culture générale en leur faisant découvrir :

- un environnement différent du milieu scolaire ;
- les réalités d'une activité professionnelle, favorisant la projection dans leur avenir professionnel ;
- les compétences et le savoir-être nécessaires à l'exercice des différents métiers ;
- une expérience professionnelle pour les aider à construire leur projet d'orientation.

Il est aussi l'occasion pour les élèves d'échanger, hors du contexte familial ou scolaire, avec des acteurs des services publics sur leur parcours, leurs expériences et leurs aspirations respectives. Le stage d'observation pourra donner lieu à une visite de l'ensemble des services de la structure.

L'attention des ministères, tant au niveau central que déconcentré, ainsi que des établissements publics de l'Etat et des établissements publics de santé et médico-sociaux, est appelée sur l'organisation d'une offre de stage de qualité en termes d'accueil et de connaissances apportées.

3. Modalités pratiques d'organisation des stages

Les services de l'Etat, les opérateurs et les établissements du secteur public hospitalier pourront proposer des offres de stages individuels ou collectifs (accueil la même semaine de plusieurs stagiaires). En cas de stage collectif, il devra être indiqué le nombre d'élèves pouvant être accueillis la même semaine. Un modèle d'offre type est annexé à la présente circulaire (Cf. *annexe 3*)

Les stages pourront être proposés de début novembre à fin mars.

La même offre de stage pourra être proposée durant plusieurs semaines, de manière à la rendre accessible à des élèves de différents collèges. Une offre proposée à plusieurs dates ne sera comptabilisée qu'une seule fois.

Une convention de stage (document fourni par l'établissement scolaire et transmis par l'élève) doit être signée avant le début du stage. Les élèves demeurent sous statut scolaire durant leur période de séquence d'observation en milieu professionnel.

Les horaires de présence de l'élève ne doivent pas dépasser 7 heures par jour pendant 5 jours.

Pour toute question sur le contenu des stages ou la procédure, vous pouvez contacter le ministère de l'éducation nationale et le CGET à l'adresse suivante : monstagedetroisieme@cget.gouv.fr.

4. Dépôt des offres de stage sur le portail dédié dès la rentrée 2018

Un portail dédié (www.monstagedetroisieme.fr) sera opérationnel à compter de fin septembre 2018. Une première version devrait être activée d'ici la fin du mois de juillet afin de déposer de premières offres de stage.

.../...

Les offres de stages seront directement déposées sur ce portail par les services ou établissements employeurs.

Ce portail vise à assurer la diffusion des offres de stages du secteur public et du secteur privé auprès des 365 collèges en REP +, et à fournir une information générale sur les stages de troisième à l'attention tant des élèves, de leurs parents et des équipes éducatives que des entreprises privées et des administrations. Une foire aux questions sera notamment prévue pour guider les services d'accueil des stagiaires.

Le dépôt des offres de stage s'effectuera par l'intermédiaire d'un formulaire en ligne sans qu'il soit nécessaire de disposer d'un identifiant. Afin de faciliter la saisie sur le portail, le modèle type d'offre de stage (Cf. *Annexe 3*) devra être respecté.

5. Organisation de deux points d'étape

Sans attendre l'activation du portail dédié, il est demandé aux préfets de région et de département ainsi qu'aux secrétaires généraux des ministères de faire remonter au CGET (monstagedetroisieme@cget.gouv.fr) :

- pour le 20 août, le nombre total de stages recensés en précisant, pour le niveau départemental, la répartition entre stages au sein des administrations de l'Etat et du secteur public hospitalier ;
- pour le 15 septembre, un second relevé du nombre de stages recensés selon les mêmes modalités.

III. Bilan annuel de la mise en œuvre du dispositif

Les référents « stage de troisième » de chaque ministère communiqueront à la Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) chaque année en juin le nombre et la répartition par département des élèves de classe de troisième scolarisés dans un établissement REP+, accueillis en administration centrale, dans les services déconcentrés et au sein de leurs établissements publics.

La Direction générale de l'offre de soins (DGOS) centralisera chaque année en juin, à partir de juin 2019, ces mêmes informations relatives aux stages de troisième effectués dans le secteur public hospitalier.

La DGAFP, en lien étroit avec le CGET et le ministère de l'éducation nationale, établira un bilan annuel du dispositif.

Une circulaire relative aux stages dans le secteur privé vous sera prochainement adressée pour vous préciser le pilotage du dispositif.



Edouard PHILIPPE

ANNEXE 1 : NOMBRE DE STAGES À IDENTIFIER PAR REGION ET DÉPARTEMENT

Auvergne-Rhône-Alpes	1391
AIN	142
ALLIER	44
DROME	24
ISERE	81
LOIRE	101
PUY-DE-DOME	149
RHONE	800
SAVOIE	50
Bourgogne-Franche-Comté	220
COTE D'OR	27
DOUBS	158
TERRITOIRE DE BELFORT	35
Bretagne	41
ILLE-ET-VILAINE	41
Centre-Val de Loire	383
CHER	30
EURE-ET-LOIR	87
INDRE	33
INDRE-ET LOIRE	60
LOIR-ET-CHER	80
LOIRET	92
Corse	25
HAUTE-CORSE	25
Grand Est	1382
ARDENNES	92
AUBE	87
BAS-RHIN	250
HAUT-RHIN	418
HAUTE-MARNE	34
MARNE	185
MEURTHE-ET-MOSELLE	54
MEUSE	32
MOSELLE	191
VOSGES	38
Guadeloupe	38
GUADELOUPE	38
Guyane	600
GUYANE	600
Hauts-de-France	2460
AISNE	212
NORD	1250
OISE	305
PAS-DE-CALAIS	504
SOMME	188

Ile-de-France	3416
ESSONNE	359
HAUTS DE SEINE	125
PARIS	166
SEINE-ET-MARNE	206
SEINE-SAINT-DENIS	1686
VAL-D'OISE	147
VAL-DE-MARNE	431
YVELINES	297
La Réunion	467
LA REUNION	467
Martinique	101
MARTINIQUE	101
Mayotte	294
MAYOTTE	294
Normandie	571
CALVADOS	30
EURE	90
MANCHE	40
ORNE	32
SEINE-MARITIME	379
Nouvelle Aquitaine	361
CHARENTE	51
CHARENTE-MARITIME	53
CORREZE	42
GIRONDE	120
HAUTE-VIENNE	38
VIENNE	56
Occitanie	985
GARD	252
HAUTE-GARONNE	178
HERAULT	374
PYRENEES-ORIENTALES	181
PACA	1897
ALPES-MARITIMES	182
BOUCHES-DU-RHONE	1331
VAR	140
VAUCLUSE	244
Pays de la Loire	367
LOIRE-ATLANTIQUE	152
MAINE-ET-LOIRE	55
MAYENNE	38
SARTHE	122
Total	15000

**ANNEXE 2 : NOMBRE DE STAGES À IDENTIFIER PAR LES MINISTÈRES
(CONTRIBUTION À L'OFFRE DE STAGES EN ILE-DE-FRANCE)**

Europe et affaires étrangères	100
Agriculture et alimentation	100
Culture	150
Armées	250
Transition écologique et solidaire - Cohésion des territoires	100
Ministères économiques et financiers	130
Education nationale, enseignement supérieur	100
Intérieur	230
Justice	100
Services du Premier ministre	30
Ministères sociaux	210
Total	1500

ANNEXE 3 : FORMULAIRE DE DEPOT D'OFFRE DE STAGE

Les champs avec un astérisque (*) sont obligatoires.

L'offre de stage**Intitulé de l'offre ***

Saisir un titre court mettant l'offre en avant : "Observation du métier de comptable", Découverte d'un établissement de recherche" ...

Description de l'offre *

Détaillez et présentez le lieu d'accueil dans l'administration ou l'établissement et les activités proposées pendant le stage.

Secteur *

Sélectionnez un ou plusieurs secteurs ayant un rapport avec l'offre décrite.

Localisation précise**Lieu du stage ***

Commencez à saisir l'adresse puis sélectionnez la localisation exacte parmi les éléments proposés.

Département ***Régions *****Options****Je peux accueillir...**

Plusieurs modalités de stages sont possibles (collectifs, multi-entreprises ...). Les questions suivantes vont nous permettre de vous proposer les modalités répondant le plus à vos envies / besoins.

...tous au long de l'année *

Si vous n'avez pas de contraintes de date pour l'accueil d'un stagiaire, cochez la case suivante.

Oui Non

...uniquement aux dates suivantes

Choisir la ou les semaines où vous seriez susceptible d'accueillir un stagiaire.

Veuillez sélectionner les semaines, cochez la case suivante.

 Oui Non**Nombre de stagiaires**

Indiquez le nombre total d'élèves que vous pouvez recevoir.

Option multi-entreprises

Le ou les stagiaires passent d'une entreprise à l'autre tout au long de la semaine.

Le contact**Nom du tuteur ***

Nom de la personne référente sur ce stage.

Téléphone mobile/fixe

Pour plus de facilité de contact, indiquez votre numéro de mobile.

Email ***Détails sur l'entreprise****Lien web**

Lien vers site web de l'organisation accueillante.

Les définitions

En droit, une discrimination est un traitement défavorable qui doit généralement remplir **deux conditions cumulatives** : être fondé sur un critère défini par la loi (sexe, âge, handicap...) et relever d'une situation visée par la loi (accès à un emploi, un service, un logement...).

À ce jour, la loi reconnaît plus de 25 critères de discrimination. Ainsi, défavoriser une personne en raison de ses origines, son sexe, son âge, son handicap, ses opinions... est interdit par la loi et les conventions internationales auxquelles adhère la France.

Par ailleurs, une discrimination peut prendre la forme d'un harcèlement fondé sur un des critères définis par la loi.

- Une discrimination peut être directe si la décision contestée est fondée sur un de ces critères définis par la loi.
- Une discrimination peut aussi être indirecte si une règle apparemment neutre a pour effet un traitement défavorable sur des personnes à raison d'un de ces mêmes critères.

C'est la loi qui précise les situations dans lesquelles il est interdit discriminer selon les critères précédemment définis. Ces situations concernent :

- l'accès à l'emploi, la carrière, la sanction disciplinaire, le licenciement ;
- la rémunération, les avantages sociaux ;
- l'accès aux biens et services privés (logement, crédit, loisirs) ;
- l'accès aux biens et services publics (école, soins, état civil, services sociaux) ;
- l'accès à un lieu accueillant du public (boîte de nuit, préfecture, magasin, mairie) ;
- l'accès à la protection sociale ;
- l'éducation et la formation (condition d'inscription, d'admission, d'évaluation, etc.)

(Extrait <https://www.defenseurdesdroits.fr/fr/institution/competences/lutte-contre-discriminations>)

Les critères de discrimination prohibés par la loi

Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires

Art. 6

« Aucune distinction, directe ou indirecte, ne peut être faite entre les fonctionnaires en raison de leurs opinions politiques, syndicales, philosophiques ou religieuses, de leur origine, de leur orientation sexuelle ou identité de genre, de leur âge, de leur patronyme, de leur situation de famille, de leur état de santé, de leur apparence physique, de leur handicap ou de leur appartenance ou de leur non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie ou une race.

Art. 6 bis

« Aucune distinction, directe ou indirecte, ne peut être faite entre les fonctionnaires en raison de leur sexe.

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

« Constitue une discrimination directe la situation dans laquelle, sur le fondement de son origine, de son sexe, de sa situation de famille, de sa grossesse, de son apparence physique, de la particulière vulnérabilité résultant de sa situation économique, apparente ou connue de son auteur, de son patronyme, de son lieu de résidence ou de sa domiciliation bancaire, de son état de santé, de sa perte d'autonomie, de son handicap, de ses caractéristiques génétiques, de ses mœurs, de son orientation sexuelle, de son identité de genre, de son âge, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales, de sa capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, une prétendue race ou une religion déterminée, 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. »

Code pénal**Article 225-1**

« Constitue une discrimination toute distinction opérée entre les personnes physiques sur le fondement de leur origine, de leur sexe, de leur situation de famille, de leur grossesse, de leur apparence physique, de la particulière vulnérabilité résultant de leur situation économique, apparente ou connue de son auteur, de leur patronyme, de leur lieu de résidence, de leur état de santé, de leur perte d'autonomie, de leur handicap, de leurs caractéristiques génétiques, de leurs mœurs, de leur orientation sexuelle, de leur identité de genre, de leur âge, de leurs opinions politiques, de leurs activités syndicales, de leur capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français, de leur appartenance ou de leur non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une Nation, une prétendue race ou une religion déterminée. »

Article 225-1-1

« Constitue une discrimination toute distinction opérée entre les personnes parce qu'elles ont subi ou refusé de subir des faits de harcèlement sexuel tels que définis à l'article 222-33 ou témoigné de tels faits, y compris, dans le cas mentionné au I du même article, si les propos ou comportements n'ont pas été répétés. »

Article 225-1-2

« Constitue une discrimination toute distinction opérée entre les personnes parce qu'elles ont subi ou refusé de subir des faits de bizutage définis à l'article 225-16-1 ou témoigné de tels faits. »

Code du travail**Article L1132-1**

« Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, telle que définie à l'article 1^{er} de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations, notamment en matière de rémunération, au sens de l'article L. 3221-3, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de son orientation sexuelle, de son identité de genre, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de la particulière vulnérabilité résultant de sa situation économique, apparente ou connue de son auteur, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une prétendue race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son nom de famille, de son lieu de résidence ou de sa domiciliation bancaire, ou en raison de son état de santé, de sa perte d'autonomie ou de son handicap, de sa capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français. »

Plus d'informations sur
www.fonction-publique.gouv.fr



**MINISTÈRE
DE LA TRANSFORMATION
ET DE LA FONCTION
PUBLIQUES**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

**Direction générale
de l'administration et
de la fonction publique**