

## CHARTRE POUR LA PROMOTION DE L'ÉGALITÉ DANS LA FONCTION PUBLIQUE



CONSTRUISONS ENSEMBLE LA FONCTION PUBLIQUE DE DEMAIN

**Eric WOERTH**

*ministre du Budget, des Comptes publics et de la Fonction publique*

**André SANTINI**

*secrétaire d'Etat chargé de la Fonction publique*

[www.ensemblefonctionpublique.org](http://www.ensemblefonctionpublique.org)

[www.halde.fr](http://www.halde.fr)

[www.fonction-publique.gouv.fr](http://www.fonction-publique.gouv.fr)



**HALDE**

08 1000 5000  
[www.halde.fr](http://www.halde.fr)

Haute Autorité  
de Lutte contre  
les Discriminations  
et pour l'Égalité





## LE MINISTÈRE DU BUDGET, DES COMPTES PUBLICS ET DE LA FONCTION PUBLIQUE ET LA HAUTE AUTORITÉ DE LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS ET POUR L'ÉGALITÉ (HALDE) POUR UNE CHARTE POUR LA PROMOTION DE L'ÉGALITÉ DANS LA FONCTION PUBLIQUE.

Cette charte a vocation à s'appliquer aux trois versants de la fonction publique, et constitue un engagement moral fort dans le sens des valeurs qui doivent guider l'action des administrations et des agents qui les composent. Au premier rang de celles-ci figurent certaines des valeurs fondatrices de la République, en particulier l'**égalité** à laquelle se rattachent la laïcité, l'impartialité, la neutralité, ainsi que le principe de non discrimination.

Le préambule de cette Charte rappelle ces grands principes, dont le premier corollaire pour les administrations est l'**égal accès de tous aux emplois publics**, exprimé avec force dans l'article 6 de la Déclaration des Droits de l'Homme et du Citoyen de 1789.

**La Charte s'articule autour de six grands thèmes qui couvrent les grands domaines de la carrière, de l'information sur les recrutements aux parcours professionnels et à la formation.** La Charte formule des engagements qui appellent des traductions concrètes, dont certaines correspondent à des orientations déjà définies ou amorcées, voire en cours de réalisation.

**Si la Charte formule des engagements, elle prévoit également des modalités de suivi et d'échanges.** Ainsi ce texte prévoit-il que le suivi de la Charte donnera lieu chaque année à un échange au Conseil supérieur de la fonction publique.

La HALDE y présentera alors un bilan de ses délibérations portant sur les réclamations concernant la fonction publique.

En outre, un suivi rapproché de la Charte sera assuré par la Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique dans le cadre de l'animation régulière du réseau des DRH de l'ensemble des administrations.

Celle-ci formalise solennellement l'engagement du Ministre du Budget, des Comptes publics et de la Fonction publique M. Eric Woerth et du Secrétaire d'Etat chargé de la Fonction publique M. André Santini, et au-delà celui de l'ensemble du Gouvernement, en faveur de la prévention des discriminations et de la promotion de l'égalité dans la fonction publique. Dans ce domaine, la Fonction Publique se doit d'être exemplaire.

# CHARTRE POUR LA PROMOTION DE L'ÉGALITÉ DANS LA FONCTION PUBLIQUE



CONSTRUISONS ENSEMBLE LA FONCTION PUBLIQUE DE DEMAIN

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

**Veiller aux conditions de recrutement pour répondre aux besoins sans discriminer**

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

**Sensibiliser et former les agents de l'administration**

**Informers les administrations pour diffuser les bonnes pratiques en matière de prévention des discriminations**

**Mettre en œuvre et suivre la charte pour la promotion de l'égalité dans la Fonction publique**

« Tous les citoyens, étant égaux [aux] yeux [de la loi], sont également admissibles à toutes dignités, places et emplois publics, selon leur capacité et sans autre distinction que celle de leurs vertus et de leurs talents. » Article 6, Déclaration des Droits de l'Homme et du Citoyen de 1789



## LA FONCTION PUBLIQUE, ET PLUS PARTICULIÈREMENT CELLE DE L'ÉTAT, A PU ÊTRE, HISTORIQUEMENT, UN INSTRUMENT DE MOBILITÉ, DE PROMOTION, VOIRE D'INTÉGRATION SOCIALES

La question des mobilités sociales et des discriminations au travail -discrimination à l'embauche, mais aussi en cours de carrière, selon l'âge, le sexe, l'état de santé et le handicap, ou encore l'origine sociale, donne encore lieu à débats.

De nombreuses études soulignent que :

- la fonction publique est largement féminisée, sauf dans les emplois de direction ;
- la fonction publique, comme le secteur privé, a tendance à recruter ses propres enfants ; cette reproduction sociale qui n'est pas propre à la fonction publique mais à tous les secteurs d'activité a pour conséquence que les enfants de fonctionnaires sont surreprésentés dans la fonction publique ;
- parallèlement, les enfants d'immigrés sont sous-représentés ;
- les entrants dans la fonction publique sont parfois « surqualifiés ».

### Les trois objectifs de la Charte pour la Promotion de l'Égalité dans la Fonction publique :

- «Renforcer le rôle essentiel joué par la fonction publique en termes d'intégration et de promotion sociale» ;
- Inscrire la politique de recrutement de la fonction publique dans le cadre d'un «objectif général de lutte contre les discriminations [...] et de prévention et de lutte contre les exclusions » ;
- Faire en sorte que «le service public soit davantage à l'image de la population».



## DÉMOCRATISER LA FONCTION PUBLIQUE

Le recrutement de la fonction publique a toujours été sélectif du fait de l'importante attractivité du secteur public en France.

L'accès aux emplois publics n'en a pas moins été, sur le long terme, un instrument crucial de promotion et de mobilité sociales.

### Être un employeur exemplaire

90 % des agents civils de l'État sont recrutés par concours. Le déroulement des épreuves et les modalités d'appréciation de la valeur des candidatures sont encadrés par des règles précises qui, sous le contrôle de juge, garantissent la neutralité et le caractère non-discriminatoire du recrutement. Au stade des épreuves écrites d'admissibilité, par exemple, la règle de l'anonymat des copies s'impose de la manière la plus stricte : son non-respect (fût-ce par une seule copie) porte au principe d'égalité une atteinte telle que le concours doit être.

La règle du concours national offre le modèle même d'un recrutement méritocratique qui ne tient aucun compte d'éléments étrangers aux vertus et aux talents des individus.

Mais le respect scrupuleux de l'égalité formelle n'empêche pas la production d'effets qui, sans l'être intentionnellement, n'en sont pas moins objectivement discriminants.

La question du caractère de facto discriminant des procédures de recrutement et des modes de gestion du personnel dans la fonction publique doit donc être posée.



## DES ACTIONS POUR L'ÉGALITÉ DES CHANCES DANS L'ACCÈS À L'EMPLOI PUBLIC

En tant qu'employeurs, l'État, les collectivités locales et les hôpitaux publics se doivent, tout comme les entreprises, de ne pratiquer aucune discrimination tant à l'embauche que dans le déroulement des carrières.

Une discrimination c'est le fait de traiter de manière moins favorable des personnes placées dans des situations comparables en raison de critères prohibés par la loi ou des engagements internationaux dans un domaine déterminé par la loi.

En théorie, le mécanisme du concours, par lequel la très grande majorité des fonctionnaires sont recrutés, est censé prémunir les candidats contre toute forme de discrimination

**Mieux refléter la diversité de la population, veiller à l'égalité des chances dans l'accès à l'emploi public : c'est aussi l'un des grands objectifs de la fonction publique.**

**L'enjeu dont la fonction publique a désormais pris conscience depuis plusieurs années est celui de son mode de recrutement**, qui certes assure avec le système du concours l'équité entre les candidats, n'en entraîne pas moins certaines disparités et doit être ajusté pour mieux refléter la diversité de la population et rétablir l'égalité des chances de ceux pour qui l'accès s'avère plus difficile : les personnes handicapées, les « séniors », les jeunes non diplômés ou issus de milieux défavorisés. Quant aux femmes, si l'accès leur est largement ouvert grâce aux concours (**elles sont même majoritaires**), elles sont le plus souvent cantonnées à certaines filières, et il leur est plus difficile d'accéder aux responsabilités supérieures.

**Les évolutions démographiques actuelles, avec en particulier l'accélération des départs en retraite, offrent l'occasion d'ajustements nécessaires.**

Dès 2003, le ministre chargé de la Fonction publique avait confié à Dominique Versini, alors secrétaire d'État à la lutte contre la précarité et l'exclusion, un « rapport sur la diversité dans la fonction publique » qui dressait un état des lieux et élaborait un certain nombre de propositions dont plusieurs ont déjà été reprises :

*«...on constate une sélectivité accrue des recrutements fondée sur une élévation du niveau de diplômes exigés et une aggravation des discriminations du fait du sexe, du handicap, de l'âge mais aussi des origines ethniques. A diplômes égaux, les personnes issues de l'immigration, les personnes handicapées ne sont pas à égalité de chances face à l'emploi... on voit peu de femmes dans les postes à très haute responsabilité... Ces sujets sont au cœur du débat sociétal ».*



D'une manière générale, la création de la HALDE en 2004, la loi 2006-396 du 31 mars 2006 pour l'égalité des chances ont un impact sur la lutte contre les discriminations dans le secteur privé, mais aussi dans la fonction publique.

Plus spécifiquement, plusieurs dispositions globales concernant les fonctionnaires ont également joué en faveur de l'égalité des chances.

L'ordonnance du 2 août 2005 a supprimé la limite d'âge pour tous les concours de la fonction publique, à de rares exceptions près. Cela joue pour les « séniors », mais aussi pour les femmes, qui peuvent ainsi relancer une carrière après l'avoir interrompue pour raisons familiales.

Le 1<sup>er</sup> chapitre de la loi n° 2005-843 du 26 juillet 2005 (portant diverses mesures de transposition du droit communautaire à la fonction publique), intitulé « promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes et lutte contre les discriminations », prévoit en outre que « *Les limites d'âge pour l'accès aux emplois publics ne sont pas opposables aux mères et pères de trois enfants et plus et aux personnes élevant seules un ou plusieurs enfants* » (article 1). Elle ouvre aux pères de famille – et non plus seulement aux mères- de trois enfants ou plus l'accès à tout concours de la fonction publique, sans condition de diplôme (article 4).

Dans la loi de modernisation de la fonction publique du 2 février 2007, une disposition sur le recrutement (article 8) précise que, dans certains concours ou examens professionnels organisés sur épreuves, l'une de ces épreuves « *peut consister en la présentation par les candidats des acquis de leur expérience professionnelle, en relation avec les fonctions auxquelles destine le concours ou l'examen professionnel...* ».

C'est la « Reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle », qui permettra une meilleure prise en compte de l'expérience professionnelle des candidats, qui sont parfois défavorisés par le côté très « académique » de certaines épreuves de concours.

Autre exemple : l'article 43 de la loi n°84-16 du 11 janvier 1984 relative à la fonction publique de l'Etat, précise que, dans certains cas, des personnels de droit privé peuvent être mis à disposition d'administrations ou d'établissements publics administratifs de l'Etat, pour des fonctions très spécialisées. D'autres dispositions, plus spécifiques, sont prises pour les jeunes en difficulté ou les personnes handicapées.



## DES MESURES DE SENSIBILISATION AU RISQUE DE DISCRIMINATION

L'hypothèse d'un fonctionnement discriminant des mécanismes de recrutement doit impérativement être levée : dans un contexte de sensibilité accrue aux discriminations de tous ordres, **la fonction publique doit être un employeur exemplaire, et apparaître comme tel.**

Les membres des jurys de concours, les responsables et enseignants des centres de préparation et des écoles de formation doivent être appelés à la vigilance à l'égard de leurs propres stéréotypes (sexuels, sociaux, racisants...).

Des formations adaptées pourraient leur être proposées pour les aider à identifier et combattre la misogynie ordinaire et le racisme de tous les jours (et compris le « racisme de classe ») dont il convient de s'assurer qu'il ne pollue pas les procédures de recrutement.

La connaissance du droit de la non-discrimination, par ailleurs, demande à être mieux diffusée auprès des agents. Ceux-ci ne peuvent plus ignorer les dispositions introduites par la loi du 16 novembre 2001 à l'article 6 du statut général des fonctionnaires de l'État ; ils doivent également être mis en mesure de faire produire tous ses effets aux modifications récentes apportées au code pénal notamment par la loi du 9 mars 2004 portant adaptation de la justice aux évolutions de la criminalité

### Des mesures pour adapter les qualifications aux attentes de la fonction publique.

Le mécanisme de formation en alternance prévu par la formule du Pacte (« Parcours d'accès aux carrières de la fonction publique territoriale, hospitalière et de l'État »), permet à des jeunes peu qualifiés de 16 à 25 ans de contourner l'obstacle des concours de catégories C.

Ils accèdent à une formation par alternance, via un contrat d'une durée d'un à deux ans avec la possibilité d'obtenir une titularisation sur un emploi de fonctionnaire en catégorie C, sous réserve d'une vérification d'aptitude.

Les jeunes issus de l'immigration sont très largement surreprésentés parmi les jeunes sortis sans diplôme du système scolaire mais cela est vrai des jeunes de milieu populaire en général. Cette mesure jouerait donc à la fois et comme une mesure de démocratisation du recrutement.

La révision générale du contenu des concours, chantier actuellement en cours doit permettre de faire évoluer les modalités du recrutement par concours et de les moderniser.





Les réflexions issues des rapports récents de Madame Desforges et de M de Chalvron , inspecteurs généraux de l'administration sur la mission préparatoire au réexamen général du contenu des concours, le rapport de Madame Dorne-Corraze sur l'organisation et le pilotage des recrutements au sein de la fonction publique et du livre blanc sur l'avenir de la fonction publique de M. Silicani dénoncent un dispositif de recrutement davantage conçu comme un mode de sélection que de recrutement, que l'administration aborde davantage sous un angle logistique et juridique que comme la première étape- fondamentale- de la gestion des ressources humaines.

Ce sont les connaissances (souvent académiques), plus que les compétences qui sont le principal critère de sélection. Les savoir-faire et savoir être, qualités pourtant primordiales, sont peu ou mal évalués. De même, la nature des épreuves ne permet pas de prendre en compte l'expérience professionnelle éventuellement acquise. Les plus diplômés sont largement avantagés par la nature des épreuves, entraînant un phénomène préjudiciable de surqualification et d'éviction des moins qualifiés.

La nature des épreuves qui ne reconnaît pas assez l'expérience professionnelle ne permet pas non plus d'ouvrir suffisamment la fonction publique aux salariés du secteur privé et aux ressortissants communautaires.

Enfin, la multiplicité des concours et la lourdeur de leur organisation engendrent des coûts importants. Les procédures de recrutement restent cloisonnées entre administrations et entre fonctions publiques alors même que les métiers sont souvent voisins.

A la suite de ces rapports, une large concertation a été engagée par la fonction publique avec l'ensemble des directions des ressources humaines des différents départements ministériels.

Cela a conduit à l'adoption d'un plan d'action pour lequel il a été demandé aux administrations de s'engager sans délai, donnant suite aux principales préconisations et recommandations des rapports précités. Celui-ci s'articule autour de quatre priorités :

***Un pilotage interministériel de la politique de recrutement, dont l'objectif est d'afficher le caractère stratégique de la fonction recrutement et de développer une approche interministérielle commune des problématiques du recrutement.***

Une redéfinition du contenu des concours qui doit permettre de réduire et simplifier les épreuves, en privilégiant celles qui permettent d'identifier les compétences recherchées, limiter les épreuves de connaissances et privilégier au contraire des épreuves permettant de reconnaître et de valoriser l'expérience professionnelle et le comportement .



Une nouvelle communication sur les concours et les emplois dans la fonction publique, rendue plus attractive et moins dispersée, offrant une information plus lisible et moins statutaire sur les métiers et emplois offerts par l'administration.

### *Une professionnalisation des jurys aux techniques de recrutement*

Le concours des Instituts régionaux d'administration qui recrute des cadres interministériels a déjà fait l'objet de profondes modifications qui seront applicables dès le prochain recrutement : des épreuves ont été supprimées, l'épreuve de conversation avec le jury qui tournait souvent à l'épreuve de grand oral de connaissances a été transformée en une épreuve proche d'un entretien de recrutement. Enfin, l'expérience professionnelle et les compétences acquises sont valorisées et prises en considération pour les concours interne et le troisième concours, par l'introduction d'une nouvelle épreuve de reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle. ( RAEP)



## LES ENFANTS D'IMMIGRÉS SONT SOUS-REPRÉSENTÉS DANS LA FONCTION PUBLIQUE

« Des différences notables apparaissent concernant la situation sur le marché du travail des salariés français nés en France de parents immigrés<sup>1</sup>. En particulier, le taux de chômage des personnes ayant leurs deux parents immigrés serait environ le double de celui des personnes n'en ayant aucun. Et celui des personnes dont les deux parents sont originaires du Maghreb serait même d'environ le triple ».

Alors que ces personnes représentent 1,3 % de la population étudiée, elles constituent 3,5 % des chômeurs et corrélativement 0,9 % des personnes en emploi (1,0 % des salariés du secteur privé, contre 0,6 % pour ceux du secteur public) (cf. tableau ci-dessous). Que les personnes aient un ou deux parents immigrés, elles sont systématiquement et quelle que soit leur origine nationale toujours sous-représentées dans la fonction publique.

### Proportions de français nés en France ayant un ou deux parents immigrés en 2003 (en %)

	Dans la population	Dans la population active	Parmi les actifs occupés	Parmi les chômeurs	Parmi les salariés du privé	Parmi les salariés du public
Aucun parent immigré	92,0	92,3	92,8	88,5	92,1	94,1
Un parent immigré	4,1	4,0	3,9	4,9	4,0	3,7
- dont un parent immigré originaire d'un pays d'Europe	3,4	3,4	3,3	3,8	3,4	3,2
- dont un parent immigré originaire du Maghreb	0,4	0,4	0,4	0,6	0,4	0,3
Deux parents immigrés	3,9	3,7	3,3	6,7	3,9	2,3
- dont deux parents immigrés originaires d'un pays d'Europe	2,4	2,4	2,4	2,8	2,7	1,6
- dont deux parents immigrés originaires du Maghreb	1,3	1,1	0,9	3,5	1,0	0,6
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Source : Insee, enquête FQP 2003. Tiré de l'article de Julien Pouget. Champ : Français âgés de 18 à 65 ans, nés en France.

Ces facteurs peuvent aussi expliquer pour partie les différences de sélection constatées sur le marché du travail, et notamment au sein de la fonction publique, entre actifs immigrés et non immigrés, mais aussi entre actifs issus ou non de l'immigration.

<sup>1</sup> Selon la définition adoptée par le Haut Conseil à l'intégration, la population immigrée est composée des personnes nées étrangères à l'étranger. Une personne continue à appartenir à la population immigrée même si elle devient française par naturalisation.



## L'ÉGALITE PROFESSIONNELLE

### La fonction publique est largement féminisée

Depuis vingt ans, la part des femmes sur le marché du travail n'a cessé de croître. Celles-ci demeurent moins nombreuses que les hommes dans le secteur privé (45 % de femmes) alors qu'elles occupent 59 % des emplois des trois fonctions publiques et 62 % des emplois civils. Il découle des spécificités par métiers de chacune des fonctions publiques une part de femmes plus importante dans la fonction publique territoriale (61 %) et dans la fonction publique hospitalière (77 %). Malgré une majorité de femmes, la fonction publique de l'État est la moins féminisée (51 %), même parmi les agents civils (57 %).

#### *Pourcentage de femmes dans les effectifs trois fonctions publiques*

	1983	2006
FPE	45%	51%
FPT	57%	61%
FPH	71%	77%

Dans l'État, le niveau rassemblant le plus de femmes est la catégorie A (cadres non enseignants ou enseignants : 57% de femmes). En revanche, hors enseignants, la féminisation de la catégorie A de la fonction publique de l'État (44 %) est très largement inférieure à celle observée au même niveau dans les deux autres (55 % de femmes en A dans la FPT et autant dans la FPH y compris les médecins).

Les femmes restent sous représentées dans les 7 000 emplois d'encadrement supérieur (directeurs et sous-directeurs d'administration centrale, chefs de services déconcentrés, directeurs généraux des collectivités territoriales, chefs d'établissements hospitaliers...), où moins d'un emploi de direction sur six est occupé par une femme.



## Peu de femmes aux emplois de direction

On compte une majorité de femmes dans les trois fonctions publiques (voir tableau), sur des métiers traditionnellement féminisés (enseignement, médico-social, administratif), mais plus le niveau de responsabilité est élevé, moins les femmes sont nombreuses.

### **Part des femmes dans les effectifs civils de la catégorie A de la fonction publique de l'État au 31 décembre 2006**

	Effectifs civils		Effectifs civils hors enseignants	
	Total	Part des femmes	Total	Part des femmes
Emplois de direction	19 729	18,2 %	9 524	22,7 %
Cadres supérieurs A+	59 521	36,1 %	33 333	38,4 %
Autres cadres	1 071 855	60,3 %	242 962	45,6 %

Source : Fichier de paie des agents de l'Etat (FGE), Insee  
 Traitement DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation

Champ : emplois principaux, tous statuts. Hors bénéficiaires d'emplois aidés et hors militaires et volontaires militaires. Métropole, Dom, Com et étranger.

En 2006, les femmes n'occupaient que 16 % des 6 782 emplois de directions des trois fonctions publiques (hors militaires), alors que pour 62 % de l'ensemble des emplois civils et pour 58 % de l'ensemble des cadres A hors militaires.

La part des femmes dans les emplois les plus élevés des trois fonctions publiques demeure inférieure à une femme dirigeante sur six emplois de direction, même si elle est passée de 14,6 % en 2003 à 16 % en 2006.

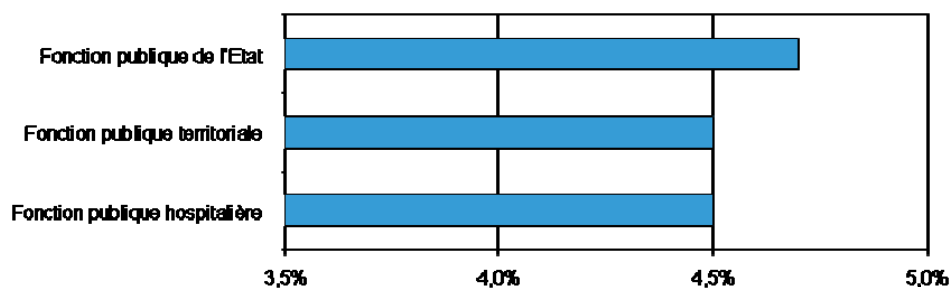
La proportion de directrices d'administration centrale oscille entre 13 et 15 %, celle des ambassadrices entre 9 et 12 %, celle des préfètes entre 5 et 7 %.

Il existe néanmoins une progression de la place des femmes dans la Fonction Publique comme le mentionne le dernier rapport 2007-2008.



## LE TAUX D'EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS DANS LES TROIS FONCTIONS PUBLIQUES

### Taux d'emploi dans les trois fonctions publiques



DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation. – 2006

Source : enquête auprès des directions de personnel de la DGAFP, bilans sociaux DGCL-CNFPT, rapport DHOS

Quel que soit leur mode de recrutement, les agents handicapés ont les mêmes droits et obligations que les autres agents de la fonction publique.

Ils disposent notamment de la même rémunération, des mêmes indemnités et droits à congés.

Toutefois, un certain nombre de mesures spécifiques ont été prises pour faciliter leur parcours professionnel. Ces aménagements et exceptions sont applicables dans les trois fonctions publiques (État, territoriale et hospitalière).

Ainsi, les agents handicapés peuvent bénéficier :

- d'un aménagement de leur poste de travail ;
- d'aménagements d'horaires propres à faciliter l'exercice de leurs fonctions ou leur maintien dans l'emploi dans toute la mesure compatible avec les nécessités du fonctionnement du service (article 40 ter de la [loi n°84-16 du 11 janvier 1984](#) portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État) ;



En outre, cette même possibilité est accordée à tout fonctionnaire pour lui permettre de s'occuper de son conjoint, de son concubin ou partenaire, d'un enfant à charge ou d'un ascendant ou d'une personne accueillie à son domicile qui est handicapée et qui nécessite la présence d'une tierce personne (article 40 ter de la [loi n°84-16 du 11 janvier 1984](#) portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat) ;

- d'un temps partiel de droit, après avis du médecin de prévention ou du travail (article 37 bis de la [loi n°84-16 du 11 janvier 1984](#) portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat) ;
- d'une priorité en matière de mutation ou, le cas échéant, de détachement ou de mise à disposition dans la mesure compatible avec les nécessités du service (articles 60 et 62 de la [loi n°84-16 du 11 janvier 1984](#) portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat) ;
- d'un parcours individualisé de formation ;
- d'un suivi médical particulier ;
- d'un départ anticipé à la retraite (sous conditions).



## L'EMPLOI DES SENIORS

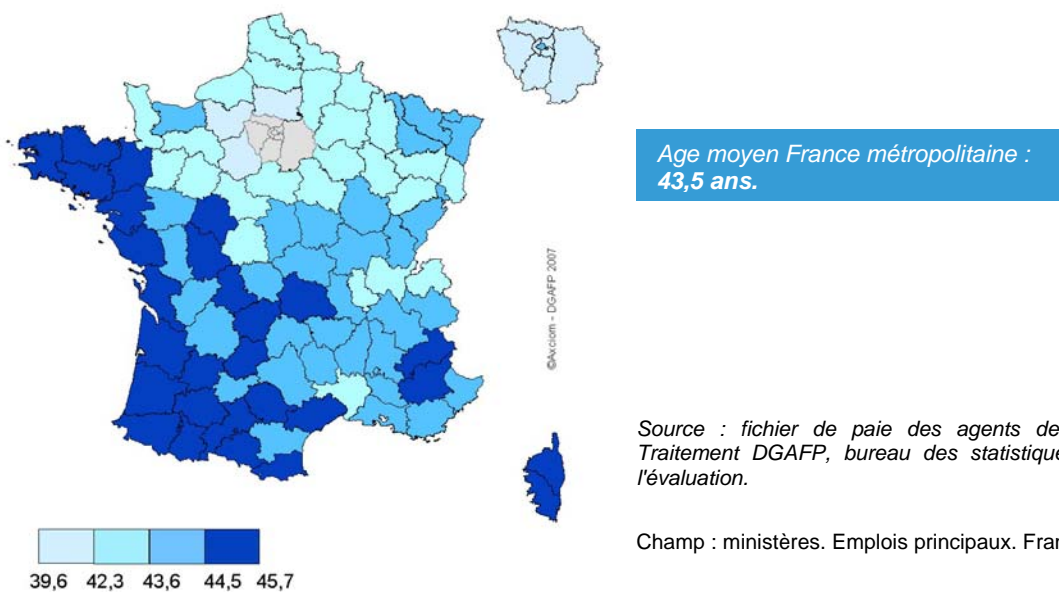
### Les salariés de la fonction publique restent plus longtemps en activité que ceux du privé

La France se caractérise par un taux d'emploi des seniors parmi les plus faibles d'Europe. Cependant, la part des 55 ans et plus est plus élevée fin 2006 dans l'ensemble des trois fonctions publiques (13 % des salariés) que dans le secteur privé (9 %).

Plusieurs phénomènes expliquent cet écart : maintien dans l'emploi en règle générale des seniors de la fonction publique du fait du principe de carrière, entrées plus tardives, moindre recours aux dispositifs de préretraite ...

L'âge moyen des agents titulaires des ministères, qui s'établit à 43,5 ans fin 2005 en métropole, est plus élevé sur le littoral atlantique et dans la moitié Sud de la France, en lien avec le processus de retour ou de rapprochement vers le département d'origine.

**Carte D 2.2-1 : Âge moyen des agents titulaires des ministères au 31 décembre 2005**







L'emploi des seniors est l'une des thématiques traitées par la négociation en cours sur les conditions de travail.

La question de l'emploi des seniors est fondamentale pour assurer la capacité collective à maintenir un haut niveau de protection sociale. Parallèlement, l'allongement de la durée de la vie professionnelle implique d'adapter les postes et les modalités d'activité des salariés âgés.

Ainsi, l'accompagnement de l'allongement des carrières devra se traduire par la mise en place œuvre de mesures spécifiques en matière de conditions de travail favorables à l'emploi des seniors.

## Valorisation des parcours professionnels en seconde partie de carrière

Une réflexion est menée sur les modalités de valorisation des parcours professionnels en seconde partie de carrière (adaptation des modalités de promotion interne et d'organisation des concours, formation, valorisation des compétences et de l'expérience professionnelles,...).

## Facilitation du prolongement des carrières

La prolongation d'activité liée à l'allongement des carrières professionnelles et à la nouvelle faculté d'aller au-delà des limites d'âge implique un accompagnement de l'activité des seniors, lorsque celui-ci est nécessaire.

Celle-ci peut intervenir à deux niveaux : en amont, par la capacité à évoluer dans la seconde partie de sa carrière en organisant des passerelles vers des fonctions différentes requérant des compétences transposables (compétences RH ou budgétaire, compétence managériale etc....) et les modalités de mise en oeuvre effective entretien de carrière ; élaboration d'un plan individuel de formation etc....); ouvrir une faculté de transition entre la pleine activité professionnelle et la retraite *via* un aménagement du niveau d'activité lorsque le besoin est constaté. A ce titre, le dispositif de cessation progressive d'activité (CPA) pourra être révisé.

## Prise en compte des sujétions particulières pour les nouveaux recrutés relevant de corps classés en catégorie active par des modalités alternatives au seul départ précoce à la retraite.

Les conditions d'activité de métiers et les parcours de carrière des agents ont évolué depuis plusieurs décennies. A l'image de l'évolution concertée pour les régimes spéciaux, une ouverture des modalités de prise en compte des sujétions particulières pour les nouveaux recrutés de corps classés en catégorie active par des modalités alternatives à un départ précoce pourra être conduite.



## LES DIFFERENTES ACTIONS EN FAVEUR DE LA PROMOTION DE L'ÉGALITÉ MENEES EN 2008 DANS LA FONCTION PUBLIQUE DE L'ÉTAT

<i>Intitulé de la mesure</i>	<i>Descriptif de la mesure</i>	<i>Calendrier</i>	<i>Résultats</i>
PACTE	Permettre à des jeunes de 16 à 25 ans ne possédant pas le bac d'être recruté sur un contrat de droit public d'une durée d'un à deux ans en suivant une formation par alternance avec une titularisation à l'issue du contrat dans un corps ou cadre d'emploi de catégorie C.	2008	<b>Nombre de postes offerts en 2008 :</b> <b>683</b> <b>Circulaire du 3 juillet 2008 relative au PACTE. S'inscrit notamment dans le cadre du plan Espoir banlieue.</b>
Allocations pour la diversité dans la fonction publique	Aide à la préparation aux concours de catégorie A ou B pour des étudiants ou des demandeurs d'emploi sous conditions de ressources et de mérite.	Octobre 2007/ juin 2008.  Octobre 2008/ juin 2009.	<b>1 000 allocations de 2 000 euros.</b>  <b>1 000 allocations de 2 000 euros.</b>
Recrutement sans concours	Recrutement en catégorie C sur dossier (CV+lettre de motivation+entretien) sans condition de diplôme ou d'âge.	2007  2008	<b>905 offres de recrutements.</b>  <b>1 941 offres de recrutements.</b>





CONSTRUISONS ENSEMBLE LA FONCTION PUBLIQUE DE DEMAIN

<p>Charte avec la HALDE relative à la promotion de l'égalité dans la fonction publique</p>	<p>Signature d'une charte avec la HALDE destinée à promouvoir l'égalité dans toutes les fonctions publiques et à prévenir toutes formes de discriminations en ce qui concerne l'accès, du déroulement de carrière, l'exercice du droit à la formation ou les cessations définitives de fonctions ou d'activités.</p>	<p>Décembre 2008.</p>	<p>Suivi de la charte assurée par la DGAFP avec les DRH des différentes administrations. Présentation de ce suivi dans le cadre du CSFPE.</p>
<p>Norme relative à la prévention des discriminations dans les politiques de ressources humaines et à la promotion de la diversité</p>	<p>Norme ayant pour objet de promouvoir les bonnes pratiques en matière de recrutement et de gestion des ressources humaines.</p>	<p>Norme publiée en septembre 2008.</p>	<p>En 2009, mise en place d'un groupe de travail pour l'élaboration d'un guide d'application pour la fonction publique (déclinaison de la norme pour la fonction publique).</p>
<p>Label en matière de promotion de la diversité et de la prévention des discriminations dans le cadre de la gestion des ressources humaines</p>	<p>Label ayant pour objet de promouvoir les bonnes pratiques en matière de recrutement et de gestion des ressources humaines.</p>	<p>Label diffusé en septembre 2008.</p>	<p>Arrêté relatif à la mise en place de la commission de labellisation en cours de publication.</p>
<p>Journées d'information/formation sur « fonction publique et égalité des chances »</p>	<p>Journée d'information/formation à destination des services du personnel, chargés des ressources humaines etc....</p>	<p>1 journée en novembre 2008 organisée, Moselle, Lorraine.</p>	



## L'ALLOCATION DIVERSITE POUR LA PREPARATION DES CONCOURS DE CATEGORIES A ET B

### Rappel du dispositif

L'allocation diversité pour la préparation des concours de catégories A et B s'inscrit dans le cadre de l'opération « parrainage pour la fonction publique » lancée le 14 février 2007.

- 3 axes
  - **renforcer l'information** auprès des candidats potentiels sur les concours de la fonction publique ;
  - généraliser les démarches de **tutorat individuel** mises en place par certaines écoles de RESP pour aider les candidats les plus méritants à préparer les concours ;
  - **soutenir financièrement** ces candidats à préparer les concours.
- Bénéficiaires
  - les **personnes sans emploi** et titulaires d'un diplôme leur permettant de présenter un concours de catégorie A ou B ;
  - les **étudiants** préparant un ou plusieurs concours de la fonction publique, notamment ceux qui sont inscrits dans les instituts de préparation à l'administration générale (I.P.A.G.) et les centres de préparation à l'administration (C.P.A.G.) ou qui s'engagent à suivre une préparation mise en place à cet effet par des écoles du service public ou des employeurs publics.
- 1000 allocations de **2000 euros**.

### Critères d'attribution

- **ressources** des candidats ou de leur famille ;
- résultats des **études antérieures** ;
- examen des **difficultés d'origine matérielle, familiale ou sociale**, de la possibilité d'accéder à des formations de qualité (par exemple un parcours scolaire effectué, en tout ou partie, dans un établissement classé en ZEP).



## LE PACTE

*Le PACTE : un recrutement sans concours qui articule recrutement, formation et titularisation au bénéfice des moins favorisés*

Conçu comme un contrat en alternance, le PACTE permet d'insérer des jeunes, de 16 à 25 ans révolus, dans un parcours de 12 à 24 mois au maximum alternant formation (pour une durée égale ou supérieure à 20 % de la durée totale du contrat) et stage au terme duquel ils pourront intégrer la fonction publique, en qualité de fonctionnaire, après vérification de leur aptitude professionnelle.

Ce contrat doit permettre de donner un métier à des jeunes avec peu ou pas de qualification en particulier pour deux types d'emplois en catégorie C : les emplois ne nécessitant pas un niveau de qualification élevé, accessibles d'ores et déjà sans condition de diplôme ; les emplois nécessitant des qualifications techniques de premier niveau, de type CAP/BEP.

### Les principales caractéristiques du PACTE sont :

- lors du recrutement, la première sélection des candidats potentiels est confiée au service public de l'emploi, l'ANPE ou les missions locales, lequel transmet aux administrations une liste de candidats qui seront ensuite sélectionnés et auditionnés par une commission diversifiée ;
- la formation, sauf exceptions, doit être inscrite au Répertoire national des certifications professionnelle : c'est pourquoi, une convention doit être conclue avec un centre de formation ; ce peut être un CFA, un Ipag / Cpag, un Ira, le CNFPT, une université, un lycée professionnel ou tout autre organisme de formation. Pour la fonction publique de l'État, à certaines conditions, la formation dispensée par un service, une école ou un institut placé sous l'autorité ou sous la tutelle de l'administration est éligible au PACTE ;
- les frais de formation sont pris en charge, par l'administration d'emploi ;
- le PACTE repose aussi sur des tuteurs. Ils encadrent et accompagnent le parcours de formation des bénéficiaires tout au long du PACTE. Ils s'assurent que les séquences de formation sont bien suivies et organisent les périodes de stages dans l'administration d'emploi. Ils bénéficient d'une formation et peuvent encadrer deux PACTE ;
- enfin, à l'instar des « contrats de professionnalisation » du secteur privé, la rémunération minimale brute varie selon l'âge de 55 % à 70 % du minimum de traitement de la fonction publique.



## Cabinet de M. Eric Woerth

Eva QUICKERT-MENZEL, Conseillère communication et presse

Tél. : 01 53 18 42 81

Aurélié HERZ, chargée de mission presse

Daniel BALDAIA, chargé de mission presse

## Cabinet de M. André Santini

Chantal FARANT, Conseillère communication et presse – Tél : 01 53 18 45 98

Benjamin VACARIE, chargé de mission presse

## HALDE

Marylène Courivaud

Directrice de la communication

Tél. : 01 55 31 61 34

## Mayada Boulos

Conseillère Communication et presse

Tél. : 01 55 31 61 36

Fax. : 01 55 31 61 19

[www.halde.fr](http://www.halde.fr)



**HALDE**  
08 1000 5000  
[www.halde.fr](http://www.halde.fr)

Haute Autorité  
de Lutte contre  
les Discriminations  
et pour l'Égalité

