



## **L'ouverture de la Fonction publique à la diversité**

**Discours d'Annick Girardin**

**Conseil Commun de la Fonction publique**

**Lundi 12 septembre 2016**

Merci pour ces différentes prises de parole.

Permettez-moi maintenant, pour poursuivre la discussion, de vous présenter l'action que je conduis en matière d'ouverture de la fonction publique à la diversité et de lutte contre les discriminations.

A travers ce point d'étape de l'action gouvernementale en matière de diversité, je souhaite **faire avec vous le constat du chemin parcouru mais aussi des étapes qu'il nous reste à franchir.**

Les actions en faveur de l'égalité réelle dans l'accès à la fonction publique ont constitué un axe prioritaire des travaux des Comités interministériels « Egalité et citoyenneté » qui se tiennent depuis 2015. Une étape décisive a été franchie avec les mesures significatives en faveur de la diversification de la fonction publique qui ont été adoptées dans le projet de loi égalité et citoyenneté, j'y reviendrai.

La lutte contre les discriminations est **un sujet complexe** qui doit être **appréhendé à tous les niveaux de la chaîne**, de l'orientation aux conditions de recrutement en passant par la variété des profils. Désormais, avec les nouvelles mesures adoptées, **nous nous sommes dotés d'un cadre ambitieux en faveur de la diversité.**

### **Démocratiser l'orientation vers la fonction publique**

- Tout d'abord **au niveau de la sensibilisation et de l'information des jeunes** afin de leur présenter les métiers de la Fonction publique et de leur offrir la possibilité de mieux s'orienter. C'est tout le sens des deux amendements que j'ai portés dans le cadre du projet de loi « Egalité et citoyenneté » : démocratiser davantage l'orientation vers la Fonction publique.

- **Le premier portait sur une meilleure information sur les métiers et les voies d'accès à la fonction publique.** Il s'agit de commencer très tôt, dès le collège avec le stage de 3<sup>ème</sup> et le lycée en offrant la possibilité aux élèves, particulièrement ceux issus des quartiers défavorisés, de faire un stage dans une administration.
  
- **Le second a pour objet de faciliter l'orientation des étudiants** et leur faire prendre connaissance des voies d'accès les plus adaptées à leur profil.
  
- **Parallèlement, les jeunes chômeurs** éloignés socialement des métiers de la Fonction publique et issus de quartiers défavorisés **pourront bénéficier d'un nouveau contrat en alternance pour préparer les concours de catégories A et B.** Ce contrat de droit public ouvert aux chômeurs de moins de 28 ans qui résident dans un quartier prioritaire de la politique de la ville, une zone de revitalisation rurale ou un département ou territoire d'outre-mer permettra d'ouvrir davantage la fonction publique à des citoyens qui ne se seraient pas tournés spontanément vers elle.

Pour le déploiement de ce dispositif en outre-mer, nous en avons parlé ensemble et j'avais exprimé ma volonté d'établir avec vous un dialogue approfondi en amont sur ce point.

## **Prévenir tous les risques de discrimination lors des recrutements**

- Ensuite, **nous nous sommes attaqués aux risques de discriminations au niveau des concours.** Nous devons garantir à tous les candidats, quel que soit leur milieu social, leur sexe ou leur origine, une égalité de traitement face aux concours.
- **Le principe de l'égal accès** porté par l'article 6 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen de 1789 selon lequel *tous les citoyens doivent bénéficier de l'accès aux emplois publics* **sera désormais inscrit dans tous les avis de concours** et sera une obligation systématiquement rappelée aux jurys de recrutement. Tout comme la présidence des jurys sera alternée entre les femmes et les hommes. L'idée est bien de traduire en acte le protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la Fonction publique de 2013.

## **Diversifier les profils dans la fonction publique française**

Nous avons également pris conscience de la nécessité de diversifier les profils au sein de la Fonction publique.

C'est tout le sens de **l'harmonisation et de l'extension des conditions d'accès aux 3ème concours** avec la prise en compte des activités professionnelles des candidats qu'elles soient associatives, privées ou issues d'un apprentissage.

- Dans le même temps, j'ai défendu un amendement au projet de loi « Egalité et citoyenneté » qui visait à **favoriser l'accès des jeunes peu ou pas diplômés aux emplois de catégorie C** en assouplissant le dispositif du parcours d'accès aux carrières (PACTE).
- Ces nouvelles mesures viennent s'ajouter aux dispositifs d'ores et déjà existants, tels **que le déploiement de l'apprentissage avec l'objectif de 10 000 apprentis dans la fonction publique de l'Etat et le doublement du nombre de places dans les classes préparatoires intégrées**, réservées aux candidats d'origine modeste pour atteindre un millier de jeunes contre 500 actuellement.

## **Se doter des moyens d’agir dans la durée en faveur de la diversité**

Enfin, nous avons décidé **d’agir au niveau de la gouvernance globale des écoles de service public** où on se rend compte que les discriminations restent des réalités. Ce n’est que comme cela que l’action en faveur de la diversité s’inscrira dans la durée.

- Monsieur L’Horty l’a dit il y a quelques instants, **nous ne pouvons nous résoudre à la situation actuelle**. Les conclusions de son rapport sont alarmantes et nous devons les entendre. **En matière de discrimination, les pratiques du secteur public ne se distinguent pas de celles du secteur privé**. L’existence de discriminations au recrutement impose l’adoption d’un plan d’action systémique dans la fonction publique, compte tenu de l’exigence d’exemplarité qui s’impose aux employeurs publics.
- **De nouvelles mesures d’information et d’évaluation de l’ouverture de la fonction publique seront mises en place** avec d’une part, un rapport biennal sur la lutte contre les discriminations et d’autre part, la collecte systématique des données relatives aux candidats aux concours par les services statistiques qui permettront un suivi. J’ai d’ailleurs porté un amendement en ce sens dans le cadre du projet de loi « Egalité et citoyenneté ».

- Des axes complémentaires d'action viendront accompagner ces mesures en s'appuyant sur les travaux de M. L'Horty, en particulier **avec l'organisation d'une campagne annuelle de tests de discrimination et la généralisation en 2017 dans les formations dispensées aux recruteurs d'un module de lutte contre les préjugés et les stéréotypes**. Sur ce point, le rapport L'Horty pointe des difficultés dans la territoriale et l'hospitalière. Nous sommes conscients de la singularité de ces enjeux pour ces deux versants et je crois qu'ils demandent des réponses spécifiques auxquelles les employeurs territoriaux et hospitaliers devront être attentifs.
- Enfin, une nouvelle étape sera franchie d'ici la fin de l'année 2016 **avec la mise en place dans les ministères et les écoles de service public de plans d'actions pour la diversité** à l'issue de la mission confiée par le Premier ministre à Olivier Rousselle.

Ces plans ont vocation à **réviser l'ensemble des processus de recrutement** et à doter la Fonction publique de véritables outils pour s'ouvrir davantage. Nous pourrons également compter sur la mobilisation de l'ensemble des ministères, engagés dans la démarche de labellisation double au titre de la « diversité » et de « l'égalité professionnelle femmes-hommes ».

Par ailleurs, la mission sur l'égalité femme-homme confiée à Françoise Descamps-Crosnier par le Premier ministre en juillet dernier s'inscrit dans cette dynamique :

- Cette mission a vocation à **accompagner le processus d'égalité professionnelle** dans les trois versants de la Fonction publique et viendra alimenter l'étude systémique prévue par le protocole de valorisation PPCR sur les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.
- En effet, **les inégalités entre femmes et hommes persistent à tous les niveaux** : écarts dans l'avancement des carrières, dans les promotions et dans les rémunérations. Sur ces différentes bases, nous prendrons des mesures fortes pour réduire les écarts constatés.
- Sur tous ces sujets, la Fonction publique se doit d'être **exemplaire** et en aucun cas discriminer un fonctionnaire en fonction de son sexe. **Je vous le répète, une fonction publique exemplaire est une fonction publique qui l'est avec chacun de ses fonctionnaires** et qui est en mesure de s'ouvrir et de ressembler à la société qu'elle a vocation à servir.



## **Conclusion :**

En définitive, nous disposons d'un plan d'action complet en faveur de la diversité dans la fonction publique. Un plan soutenu par des outils et des mesures durables. J'ai la conviction que **la multiplication des voies d'accès à la fonction publique et l'action sur les différents leviers de la lutte contre les discriminations** permettront une meilleure diversification des profils recrutés.

Une fois encore, **le gouvernement fait preuve d'une exigence de réussite à destination des jeunes, diplômés ou non**, parfois décrocheurs du système scolaire, et vers les demandeurs d'emploi, pour les amener à s'engager dans la fonction publique.

Notre agenda est particulièrement dense, et je crois que, d'ici la fin de l'année, nous pourrons identifier les axes d'amélioration de ces mesures. Je me félicite du travail que nous avons effectué collectivement.

Vous connaissez mon attachement à la diversité, vous savez que c'est l'un des combats que je porte depuis plusieurs mois. Toutefois, je crois qu'il est utile de rappeler que **la diversité n'est pas une finalité en soi. L'égalité est un combat permanent**, un combat qui ne peut se traduire que par des actes et des mesures concrètes. Ce combat, le gouvernement est en train de le mener à vos côtés.

Je vous remercie.