

9 fiches pratiques

Agir contre les discriminations et le harcèlement dans la fonction publique territoriale

Face au droit, nous sommes tous égaux

Défenseurdesdroits
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

ÉDITO

JACQUES TOUBON / DÉFENSEUR DES DROITS



AUX ÉLU·E·S, ÉQUIPES ET CADRES RH DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE.

La fonction publique française est gouvernée par le principe d'égalité. Néanmoins, l'existence de concours et d'un statut qui ont vocation à garantir l'égalité de traitement entre les agent·e·s ne suffit pas à prémunir la fonction publique de toute situation discriminatoire, aussi bien à l'embauche que dans le déroulement de carrière.
Des études menées ces dernières années viennent apporter la preuve objective de ces discriminations qu'on a longtemps refusé de voir.
Ces constats sont par ailleurs confirmés par les saisines que je reçois et qui font état de discriminations, notamment dans la fonction publique.
Lorsqu'une personne fait l'objet d'une discrimination ou d'un harcèlement, c'est la société dans son ensemble qui souffre d'une régression des valeurs fondamentales autour desquelles elle s'est construite.
Dès lors, lutter contre les discriminations, c'est défendre des valeurs universelles d'égalité et de dignité pour toutes et tous, valeurs républicaines dont la fonction publique est le fer de lance.
La fonction publique territoriale, en tant qu'acteur de proximité des citoyen·ne·s et employeur de 1,8 million de personnes, a une obligation renforcée d'exemplarité et se doit d'être à la hauteur de ces enjeux.
Si les initiatives de certaines collectivités territoriales sont à saluer, les politiques de lutte contre les discriminations sont encore trop rares et manquent de cohérence.
Parce que l'effectivité du droit de la non-discrimination et du principe d'égalité nécessite des stratégies plus mobilisées et mieux armées, le Défenseur des droits a souhaité accompagner l'ensemble des acteurs et actrices concernés dans l'exercice de leurs responsabilités.
Ce guide pratique offre les clés et les outils pour prévenir les discriminations et le harcèlement et favoriser l'égalité de traitement dans la gestion des ressources humaines. En montrant le caractère essentiel d'une politique de non-discrimination à l'échelle de chaque territoire, en rappelant le droit de la non-discrimination et en donnant à voir des bonnes pratiques identifiées, ce guide apporte sa pierre à l'édifice, jamais trop solide, des outils de promotion de l'égalité.
Je fais le vœu que chaque acteur et actrice s'en saisisse pour traduire la promesse républicaine en actes dans la fonction publique territoriale.

SOMMAIRE

FICHE 1 : État des lieux des discriminations dans la fonction publique territoriale

FICHE 2 : Cadre juridique de la non-discrimination dans la fonction publique territoriale

FICHE 3 : Recruter sans discriminer

FICHE 4 : Gérer la carrière sans discriminer

FICHE 5 : Réagir face aux discriminations et au harcèlement

FICHE 6 : Mesurer les discriminations pour progresser vers l'égalité

FICHE 7 : S'engager, sensibiliser et former

FICHE 8 : Agir pour l'égalité professionnelle femmes-hommes

FICHE 9 : Recruter et maintenir dans l'emploi des personnes en situation de handicap et/ou malades

Le Défenseur des droits – Présentation et contacts

Questionnaire

État des lieux des discriminations dans la fonction publique territoriale

1



- Le principe d'égalité comme fondement de la fonction publique
- La persistance des discriminations au sein de la fonction publique
- Des préjugés aux discriminations

  Catégorisation, stéréotypes, préjugés, de quoi parle-t-on ?

  Repérer les préjugés et les neutraliser

Le principe d'égalité comme fondement de la fonction publique

La fonction publique porte les principes de la République et doit à ce titre être exemplaire. Le principe d'égalité de traitement régit l'accès à la fonction publique et la carrière des fonctionnaires d'un même corps[1]. Le recrutement et la gestion des carrières doivent être menés en fonction des capacités de chaque personne et *« sans autre distinction que celles de leurs vertus et de leurs talents »*[2].

[1] CE, Ass., 28 mai 1954, Barel et autres, Rec. p. 308 ; Conseil Constitutionnel, Décision n° 76-67 DC du 15 juillet 1976

[2] Déclaration des droits de l'Homme et du Citoyen du 26 août 1789, article 6.

À situations comparables, les différences de traitement non justifiées par des éléments objectifs et proportionnés sont incompatibles avec les principes structurant la fonction publique[3].

La persistance des discriminations au sein de la fonction publique

Malgré la consécration ancienne du principe d'égalité et l'existence de procédures de recrutement et de déroulement de carrière encadrées par des concours et des statuts réglementaires, la fonction publique n'est pas exempte de pratiques discriminatoires. Des études ont pu mettre en évidence que les discriminations y sont même présentes dans des **proportions comparables à celles que l'on observe au sein du secteur privé**.

Dès l'étape de l'accès à la fonction publique, on peut identifier des inégalités et discriminations importantes.

EXPÉRIENCES DE DISCRIMINATION LIÉES AU SEXE, À L'ÂGE, À L'ORIGINE, À LA COULEUR DE PEAU, À LA RELIGION, À L'ÉTAT DE SANTÉ, AU HANDICAP, DANS LE MILIEU PROFESSIONNEL DANS LES 5 DERNIÈRES ANNÉES.

	Salarié·e·s du privé	Agent·e·s du secteur public	Au chômage	Total
Jamais	70,2 %	67,7 %	46,9 %	66,4 %
Rarement ou parfois	23 %	24,1 %	35,4 %	24,9 %
Souvent ou très souvent	6,8 %	8,1 %	17,7 %	8,6 %
Total	100 %	100 %	100 %	100 %
Effectifs	1936	912	348	3196

Champ : Ensemble de population d'enquête, active salariée dans le secteur privé, public ou au chômage âgée de 18 à 65 ans (n=3196)
Source : 10e Baromètre de la perception des discriminations dans l'emploi, Défenseur des droits/OIT, mars 2017

[3] *« Le principe d'égalité ne s'oppose [pas] à ce que le législateur règle de façon différente des situations différentes »*, Conseil Constitutionnel, Décision n° 87-232 - DC du 7 janvier 1988

L'accès inégal aux écoles de service public a ainsi fait l'objet d'une étude : dans l'ensemble, on observe une surreprésentation des enfants de fonctionnaires et parallèlement une relative fermeture aux descendant·e·s d'immigré·e·s[4].

Par ailleurs, si les femmes sont majoritaires au sein de la fonction publique, elles demeurent minoritaires parmi les cadres supérieur·e·s, confirmant la persistance d'inégalités fondées sur le sexe (*cf. fiche n° 8)*.

Le rapport L'Horty remis au Premier ministre est également venu confirmer l'existence de discriminations dans le recrutement au sein des trois versants de la fonction publique, fondées notamment sur l'origine et le lieu de résidence[5].

S'agissant de la carrière des agent·e·s, le Défenseur des droits et l'Organisation internationale du travail (OIT) conduisent depuis 2008 une étude sur la perception et l'ampleur des discriminations dans l'emploi (Baromètre de la perception des discriminations dans l'emploi).

La 7e édition, publiée en 2014, a ainsi montré que :

35 %

des agent·e·s de la fonction publique territoriale affirment avoir déjà fait l'objet de discriminations dans le cadre de leur travail

34 %

des agent·e·s de la fonction publique territoriale déclarent déjà avoir été témoins de discrimination au travail

58 %

des agent·e·s de la fonction publique territoriale pensent n'avoir ni plus ni moins de probabilité d'être discriminé·e·s dans leur travail que des salarié·e·s du privé

[4] Olivier Rousselle, Les écoles de service public et la diversité, fév. 2017.

[5] Yannick L'Horty, Les discriminations dans l'accès à l'emploi public, juin 2016. Ce diagnostic des discriminations repose sur un test de situation ('testing'), c'est-à-dire l'envoi de deux candidatures similaires qui ne diffèrent que par un critère possible de discrimination (adresse, patronyme, sexe…).

EXPÉRIENCES DE DISCRIMINATIONS DANS LES CINQ DERNIÈRES ANNÉES PAR MOTIF ET SELON LES CONTEXTES DE SURVENUE

Ces résultats se lisent parmi les agent·e·s du secteur public qui ont déclaré avoir été discriminé·e·s au cours des 5 dernières années, soit 32,2 % des agent·e·s interrogé·e·s.

Discrimination en raison…	Agent·e·s du secteur public
… du sexe	
Lors d'une recherche d'emploi	25,2 %
Dans le déroulement de la carrière professionnelle	61,8 %
… de l'âge	
Lors d'une recherche d'emploi	41,6 %
Dans le déroulement de la carrière professionnelle	64,2 %
… de l'origine ou de la couleur de peau	
Lors d'une recherche d'emploi	18,9 %
Dans le déroulement de la carrière professionnelle	39,5 %
… de la religion	
Lors d'une recherche d'emploi	5,7 %
Dans le déroulement de la carrière professionnelle	41,4 %
… de l'état de santé ou du handicap	
Lors d'une recherche d'emploi	8,6 %
Dans le déroulement de la carrière professionnelle	64,6 %

Source : Enquête Accès aux droits, Défenseur des droits, 2016
Champ : Agent.e.s du secteur public ayant déclaré au moins une expérience de discrimination dans le milieu professionnel au cours des 5 dernières années (État, collectivité territoriale, hôpitaux, entreprise publique) (n=479)

Lecture : Parmi les personnes déclarant avoir été discriminées dans les cinq dernières années dans le secteur public (au motif de leur sexe, de leur âge, de leur origine ou de leur couleur de peau, de leur religion ou de leur état de santé/handicap), 25,2% déclarent une telle discrimination en raison de leur sexe lors de la recherche d'un emploi.

Ces discriminations rapportées ne seraient pas nécessairement toutes qualifiées de discriminations d'un point de vue juridique. Pour autant, c'est notamment sur la base de ce ressenti que des personnes pourraient entamer des démarches pour faire reconnaître leurs droits. Or, dans tous les secteurs de l'emploi le **taux de non-recours est important** en matière de discrimination : une personne sur cinq seulement entame des démarches pour faire reconnaître ses droits[6].
Par ailleurs, la perception élevée des discriminations tend à être objectivement confirmée par des études et recherches scientifiques.

Les réclamations individuelles fondées sur la discrimination que reçoit le Défenseur des droits illustrent également la réalité du phénomène.

En 2016, la moitié des réclamations pour discrimination étaient relatives à des situations professionnelles et se répartissaient de manière équilibrée entre le secteur public et le secteur privé.

Les risques de discriminations lors du recrutement ou du déroulement de carrière doivent donc être pris en compte dans la fonction publique en renforçant les mesures déjà mises en place pour les prévenir et les combattre.

Des préjugés aux discriminations

Parce qu'ils peuvent conduire à traiter différemment des personnes selon leurs caractéristiques, donc à discriminer, les **préjugés** ou **les idées reçues** nécessitent d'être repérés et de faire l'objet d'un travail pour modifier les comportements.

Catégorisation, stéréotypes, préjugés, de quoi parle-t-on ?

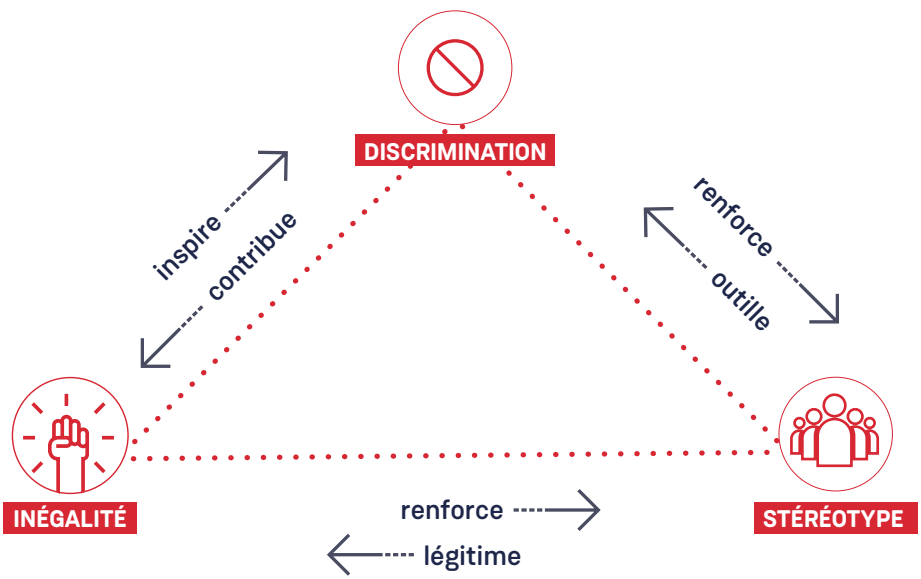
Toute personne recourt à des catégories pour traiter les informations de l'environnement qui l'entoure, êtres humains, êtres vivants, objets, etc., en fonction de leur ressemblance.

Cette **catégorisation,** qui procède d'un mécanisme de pensée automatique, est indispensable pour assimiler et comprendre la quantité d'informations qui nous parvient.

[6] Défenseur des droits, Rapport annuel d'activité, 2016, p. 23

Mais elle est aussi à l'origine des multiples **stéréotypes** qui relèvent de croyances partagées, le plus souvent acquises très tôt, appliquées à un groupe entier de personnes, sans tenir compte des différences individuelles. Fondés sur des mécanismes d'exagération, de simplification et de généralisation, ces stéréotypes nourrissent des **préjugés** dont découle une attitude le plus souvent défavorable envers une ou plusieurs personnes du seul fait de leur appartenance réelle ou supposée à un groupe particulier.

Le Défenseur des droits a réalisé une fiche thématique spécifique sur le sujet : Déconstruire les stéréotypes et les préjugés (2014).



(voir **Laboratoire de l'Égalité** pour des exemples)

Repérer les préjugés et les neutraliser

Stéréotypes, discriminations et **inégalités** se confortent mutuellement, contribuant ainsi à maintenir durablement des situations d'inégalité qui, tenues pour une évidence tant elles sont fréquentes, ne sont pas ou plus questionnées.

Comme dans d'autres domaines, les statistiques montrent des **différences** de conditions d'emploi selon les caractéristiques des personnes, telles que le type de poste occupé, la position dans la hiérarchie, la rémunération, le type de contrat de travail ou encore les aménagements de temps de travail, etc.

Ces différences, tenues pour acquises, confortent les **stéréotypes** et peuvent inspirer des **discriminations** qui elles-mêmes contribuent aux **inégalités**, selon un cycle qui entretient les inégalités.

Les préjugés constituent la base sur laquelle peuvent prendre appui des comportements discriminatoires. En effet, ce n'est pas le fait d'avoir des stéréotypes et des préjugés qui est interdit par la loi, mais bien d'**agir consciemment ou non en fonction de ces stéréotypes et préjugés, notamment dans le processus de sélection de candidat·e·s ou de gestion de carrière**. C'est ce qui constitue la **discrimination**.

La mobilisation des préjugés, parfois facile à repérer, par exemple lorsqu'elle se traduit par une demande clairement discriminatoire, passe le plus souvent inaperçue tant ils sont intériorisés et ancrés dans les habitudes quotidiennes.

Ces préjugés doivent être identifiés comme tels et les neutraliser suppose dans tous les cas une **démarche volontaire**.

Dans l'emploi, les stéréotypes engendrent des préjugés au sujet des compétences et des aptitudes pour l'exercice de certaines fonctions (« *les hommes dirigent mieux les équipes car ils gèrent mieux le stress que les femmes* », « *Les candidat·e·s de 50 ans ne sont pas adaptables* », « *Les Asiatiques travaillent beaucoup* » etc.).

Ces préjugés limitent les choix et opportunités des individus dans la recherche d'un emploi et empêchent certaines catégories de personnes d'accéder à des postes, notamment à responsabilités (le « plafond de verre »).

Cela peut notamment se traduire par une vision genrée des métiers, conduisant à écarter des femmes ou des hommes de certains emplois *(cf. fiche 8)*.

Prendre conscience de ces biais et stéréotypes dans les processus de sélection et mettre en place des garde-fous pour en limiter les effets contribue à réduire le risque de discrimination et à favoriser l'égalité de traitement.

PRINCIPAUX MOTIFS DE RÉCLAMATIONS ADRESSÉES AU DÉFENSEUR DES DROITS DANS LE DOMAINE DE LA LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS DANS L'EMPLOI PUBLIC (SIÈGE ET DÉLÉGUÉS).

Critères/Domaines	Emploi public
Handicap	4,8 %
État de santé	4,8 %
Origine/race/ethnie	3,2 %
Activités syndicales	1,8 %
Âge	1,5 %
Grossesse	1,3 %
Situation de famille	0,8 %
Sexe	0,8 %
Opinion politique	0,8 %
Apparence physique	0,5 %
Orientation sexuelle	0,4 %
Convictions religieuses	0,4 %
Nationalité	0,3 %
Lieu de résidence	0,2 %
Identité sexuelle	0,1 %
Vulnérabilité économique	0,1 %
Mœurs	0,1 %
Patronyme	0,1 %
Caractéristiques génétiques	0,0 %
Perte d'autonomie	0,0 %
Total général des saisines pour discriminations	22 % des saisines reçues par le Défenseur des droits dans le champ des discriminations visent l'emploi public

Source : Rapport d'activité du Défenseur des droits, 2016.

Cadre juridique de la non-discrimination dans la fonction publique territoriale

2



- Discrimination
- Discrimination directe/indirecte
- Harcèlement discriminatoire
- Interdiction des injonctions à discriminer et des mesures de représailles
- Aménagement de la charge de la preuve
- Objectivité, transparence et traçabilité
- Obligation de prévention et de sécurité
- Sanctions
- Exceptions au principe de non-discrimination
  - Exigence professionnelle essentielle et déterminante
  - Âge et aptitude physique
  - Convictions religieuses
  - Nationalité
- Action positive / discrimination positive

Cette fiche apporte un éclairage sur les concepts-clés et le régime juridique de la non-discrimination.

À titre liminaire, il convient de rappeler que la **lutte contre les discriminations ne doit pas se confondre avec la promotion de la « diversité »**. Si derrière le terme de « diversité », certains acteurs de l'emploi mettent bien en œuvre les principes d'égalité et de non-discrimination reconnus en droit et promus par le Défenseur des droits, ce concept n'a pas de contours juridiquement définis et peut recouvrir des actions très diverses. Rappelons à cet égard que diversité visible (couleur de peau, femme, en fauteuil roulant…) et diversité réelle (des opinions, des parcours scolaires et personnels, des expériences professionnelles, origines territoriales…) ne se recoupent pas nécessairement.
En le présumant, la diversité peut participer à renforcer l'essentialisation des personnes caractérisées par une différence visible.
L'essentialisation est le mécanisme qui assigne et réduit une personne à une seule dimension – par exemple son origine, son orientation sexuelle ou sa maladie. Ce faisant, elle tend à attribuer à la personne un rôle et des qualités spécifiques.
Si les discriminations peuvent parfois être le résultat d'une volonté assumée et consciente de désavantager une ou plusieurs personnes, il est important de comprendre que les **traitements discriminatoires peuvent aussi être non intentionnels**. En effet, les discriminations découlent souvent de stéréotypes et de préjugés qui influencent la perception des individus qui discriminent sans forcément s'en rendre compte ni en avoir l'intention *(cf. fiche 1)*. Le droit de la non-discrimination a beaucoup évolué pour tenir compte de cette réalité sociale et **dépasser l'approche intentionnelle.**

Discrimination

Dans la fonction publique, **la discrimination est prohibée** par l'article 6 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 dite 'Le Pors'[1].

Un cadre général du droit de la non-discrimination est également prévu par la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008, ainsi que par les articles 225-1 et suivants du Code pénal.

[1] Rendu applicable aux agent·e·s non-titulaires par l'art. 136 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984

UNE DISCRIMINATION EST CARACTÉRISÉE PAR TROIS ÉLÉMENTS CUMULATIFS :



Un traitement moins favorable d'une personne placée dans une situation comparable à une autre

Fondé sur au moins un motif prohibé par la loi (ex : sexe, âge, etc.)

Dans un domaine déterminé par la loi tel que l'emploi

Juridiquement, toutes les différences de traitement ne constituent donc pas des discriminations. Elles doivent pouvoir être rattachées à un motif et un domaine d'interdiction pour être juridiquement caractérisées comme une discrimination.

Le terme de discrimination est parfois utilisé de façon inappropriée pour évoquer des inégalités de traitement, des violences, des propos ou écrits injurieux qui ne relèvent pas d'une discrimination au sens juridique du terme.

Les motifs prohibés sont :

Caractéristiques personnelles intangibles

Origine réelle ou supposée *(origine, patronyme, appartenance vraie ou supposée à une ethnie ou à une prétendue race)* | Sexe | Orientation sexuelle | Identité de genre | Handicap | Âge | Apparence physique | Caractéristiques génétiques

Libertés individuelles et collectives

Appartenance vraie ou supposée à une religion | Opinions politiques | Activités syndicales | Mœurs

Autres critères

État de santé | Grossesse | Situation de famille | Nationalité | Lieu de résidence | Vulnérabilité économique | Capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français | Domiciliation bancaire | Perte d'autonomie

Le classement des critères ici proposé dans une **visée pédagogique ne signifie pas que ces catégories seraient figées et étanches entre elles**. En particulier, certains critères de la troisième catégorie peuvent s'apparenter à ceux de la première catégorie, notamment s'ils s'inscrivent dans la durée, comme par exemple, l'état de santé. L'apparence physique, dans son sens vestimentaire, peut à l'inverse être modifiable et ne pas relever de la première catégorie.

La loi ne garantit pas le même degré de protection à chacun de ces critères : si les différences de traitement liées par exemple à l'âge ou au lieu de résidence peuvent être justifiées dans certains cas par un but légitime et des moyens nécessaires et appropriés, les différences de traitement dans l'emploi liées à l'origine, au patronyme ou à l'appartenance ou non-appartenance vraie ou supposée à une ethnie ou une prétendue race constituent toujours des discriminations, sanctionnées par la loi[2].

Si un seul critère suffit à caractériser juridiquement la discrimination[3], les **discriminations multiples existent** : on désigne ainsi les situations où se cumulent plusieurs critères.

En pratique, les personnes peuvent en effet être exposées à des discriminations à plusieurs titres du fait de leurs caractéristiques personnelles.

Par exemple, une femme d'origine sénégalaise élevant seule un enfant, peut être exposée à des discriminations dans le cadre d'une recherche d'emploi, non seulement en raison de son origine et de sa couleur de peau, mais aussi de son sexe et de sa situation familiale. Le cumul de ces critères est de nature à aggraver les difficultés rencontrées au cours de son parcours professionnel[4].

Dans la fonction publique, les discriminations sont interdites à toutes les étapes du parcours professionnel, dès la phase de recrutement et tout au long du déroulement de carrière, notamment en matière de :

- rémunération
- formation
- affectation
- évaluation
- mise à la retraite
- titularisation
- licenciement
- promotion professionnelle
- renouvellement de contrat
- mutation etc.

Le Défenseur des droits a publié de nombreux outils de lutte contre les discriminations dédiés plus particulièrement à certains critères ou aspects de l'emploi. Bien qu'ils ne ciblent pas la fonction publique territoriale, ils constituent des supports utiles pour accompagner une politique d'égalité. Par exemple : Recruter avec des outils numériques sans discriminer, Agir pour l'égalité dans l'emploi ou Agir contre les discriminations liées à l'orientation sexuelle et à l'identité de genre dans l'emploi.

[2] art. 2, 3°, al. 3 de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008

[3] Le 10e Baromètre sur la perception des discriminations dans l'emploi du Défenseur des droits et de l'OIT a révélé que les expériences de discriminations étaient les plus fortes pour les critères de l'âge, le sexe, l'origine et la maternité.

[4] Voir par exemple : Défenseur des droits·OIT, 10e Baromètre sur la perception des discriminations dans l'emploi, 2017

Discrimination directe/indirecte

Le droit distingue deux grands types de discrimination : la discrimination directe et la discrimination indirecte.

La distinction porte sur le critère qui fonde la différence de traitement.

La **discrimination directe** est une « situation dans laquelle, sur le fondement [d'un motif prohibé] 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[5] » .

La discrimination directe est donc constituée par une différence de traitement directement opérée sur la base d'un des **motifs interdits** par la loi. Elle peut être consciente et volontaire, mais aussi non intentionnelle lorsque les préjugés inconscients sont mobilisés.
Par exemple, le refus de renouvellement d'un contrat à durée déterminée fondé uniquement sur l'état de santé de la personne est constitutif d'une discrimination directe.

La **discrimination indirecte** est constituée par « une disposition, un critère ou une pratique neutre en apparence, mais susceptible d'entraîner, pour l'un des motifs [prohibés n.d.l.], un désavantage particulier pour des personnes par rapport à d'autres personnes, à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soit objectivement justifié par un but légitime et que les moyens pour réaliser ce but ne soient nécessaires et appropriés[6] » .

La différence de traitement est alors fondée sur un critère ou une pratique neutre en apparence, mais qui produit un résultat discriminatoire au vu d'un critère prohibé.

La différence de traitement peut être justifiée si la mesure en cause répond à un objectif légitime et qu'elle respecte le principe de proportionnalité.
Par exemple, un calcul de primes d'indemnité qui prendrait en compte une majoration de la rémunération dont l'attribution est conditionnée par l'absence de congés maladie est susceptible de constituer une discrimination indirecte fondée sur l'état de santé.

[5] art. 1 de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008
[6] art. 1 de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008

Harcèlement discriminatoire

Dans le cadre de sa mission de lutte contre les discriminations, le Défenseur des droits est amené à traiter des situations de harcèlement moral discriminatoire et de harcèlement sexuel. Ces notions relèvent du champ d'application du droit de la non-discrimination.

Le **harcèlement moral** désigne des agissements répétés qui entrainent pour la personne *« une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité ou d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel*[7] *»* .

Selon la définition de la loi du 27 mai 2008, le harcèlement moral discriminatoire peut être constitué par **un seul fait**, si celui-ci est d'une particulière gravité.

Le **harcèlement discriminatoire** est défini comme : « Tout agissement lié à [un motif prohibé n.d.l.] et tout agissement à connotation sexuelle, subis 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[8] ».

UN HARCÈLEMENT DISCRIMINATOIRE EST CARACTÉRISÉ PAR TROIS ÉLÉMENTS CUMULATIFS :



Tout agissement lié à un motif prohibé et tout agissement à connotation sexuelle

Émanant de supérieur·e·s hiérarchiques et/ou de subordonné·e·s et/ou de collaborateur·trice·s internes ou externes

Ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant

[7] art. 6 quinquiès de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 dite loi 'Le Pors'
[8] art. 1 de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008

JULIE, titulaire de la fonction publique territoriale, assure des fonctions de directrice des services techniques et encadre environ 80 personnes jusqu'à son départ en congé de maternité. À son retour, elle apprend qu'elle ne retrouvera pas ses fonctions et qu'elle est affectée à un nouveau poste, avec de moindres responsabilités (encadrement d'une équipe de 10 personnes).

Julie est mise en arrêt maladie 4 jours après sa reprise et son état pathologique est, par la suite, reconnu comme étant imputable à son travail. Saisi de la situation, le Défenseur des droits constate à l'issue de son enquête que cette décision de changement d'affectation porte atteinte à la dignité de la réclamante et crée un environnement professionnel humiliant et dégradant.

Dès lors, le Défenseur des droits considère que la décision de changement d'affectation, au regard de son objet et de ses effets, est constitutive d'un harcèlement discriminatoire à raison de la maternité.

Défenseur des droits, Décision n° 2017-042 du 13 février 2017

« Le **harcèlement sexuel** est le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements 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 offensante[9]. »

Le harcèlement sexuel peut également être caractérisé à partir d'un **acte unique** : « Est assimilé au harcèlement sexuel le fait, même non répété, d'user de toute forme de pression grave, 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[10]. »

[9] art. 222-33-I-II du code pénal ; article 6 ter de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 dite loi 'Le Pors'
[10] art. 222-33-I-II du code pénal ; article 6 ter de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 dite loi 'Le Pors'

La DGAFP a publié le Guide de prévention et de traitement des situations de violences et de harcèlement dans la fonction publique (2017).

Le harcèlement est susceptible de survenir non seulement dans le cadre des relations entre les personnels et leur hiérarchie mais également dans **les rapports entre collègues**.

Interdiction des injonctions à discriminer et des mesures de représailles

L'injonction à discriminer consistant pour une personne à enjoindre à une autre personne de discriminer, est considérée par la loi comme une discrimination[11] .

Il peut par exemple s'agir d'une agence de recrutement à laquelle un employeur donnerait des consignes de sélection discriminatoires. L'employeur engage alors sa responsabilité.

Il peut également s'agir de consignes explicites ou implicites données par un·e supérieur·e hiérarchique ou un·e élu·e à une personne en charge du recrutement.

Tout·e agent·e a le devoir de refuser tout ordre manifestement illégal[12]. S'il s'agit d'un délit, l'agent·e a l'obligation de prévenir le procureur[13].

[11] art. 1 al. 3-2° de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008
[12] art. 28 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 dite loi 'Le Pors'
[13] art. 40 du Code de procédure pénale (en droit pénal, le terme fonctionnaire recoupe tout·e·s les agent·e·s public·que·s)

Préalable essentiel pour libérer la parole, **la protection des agent·e·s qui ont relaté ou témoigné** de bonne foi de faits de discrimination ou de harcèlement contre toute mesure de représailles, est prévue par la loi[14]. Cette interdiction des mesures de rétorsion vise les décisions qui pourraient être prises notamment en matière de recrutement, de titularisation, de formation, de notation, de discipline, de promotion, d'affectation et de mutation suite au signalement de l'agent·e.

Dans un jugement du 9 juin 2014 (n° 1305314), le Tribunal administratif de Melun a annulé l'évaluation de l'autorité territoriale qui prenait en compte dans sa notation des courriers adressés par l'agent à une association de défense contre le harcèlement moral. Il s'agit là d'éléments étrangers à la valeur professionnelle de l'agent.

Aménagement de la charge de la preuve

La discrimination intentionnelle est sanctionnée par le juge pénal. Mais le droit de la non-discrimination s'est adapté au caractère souvent « non-intentionnel » des discriminations et s'intéresse moins à la question de l'intentionnalité qu'aux effets réels des pratiques. De fait, pour étudier la responsabilité civile de l'auteur·e, le juge s'intéressera aux effets d'une mesure ou d'une pratique, sans exiger ou rechercher la preuve d'une intention discriminatoire.

Il est donc possible de discriminer sans en avoir l'intention ni même conscience et d'être sanctionné·e à ce titre.
Il convient dès lors d'identifier en amont les situations potentiellement discriminatoires et les processus qui y conduisent afin de les éviter autant que possible.

Pour tenir compte du caractère asymétrique de la relation entre l'auteur·e d'une discrimination et la personne discriminée dans l'accès aux informations nécessaires à l'identification des discriminations, le régime de la charge de la preuve est aménagé devant les juridictions administratives[15] :

1. La personne qui pense faire l'objet d'une discrimination doit présenter au juge administratif des **faits qui permettent d'en présumer l'existence**. Des éléments de preuve tels que des courriels, témoignages, etc. peuvent être collectés. La victime peut dans certains cas effectuer elle-même un test de situation (« testing ») dans le but de prouver la discrimination. Par ailleurs, si la personne saisit le Défenseur des droits, elle peut

[14] art. 6 bis et 6 ter de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 dite loi 'Le Pors'2008
[15] art. 4 de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008

mener une enquête et ainsi permettre l'accès à des éléments de preuve dont le·la mis·e en cause serait en possession.

2. Il appartient ensuite **à l'employeur de prouver** que la mesure ou l'acte en cause est justifié par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination. Ainsi, les juges administratifs, à l'instar des juges prud'homaux, s'intéressent aux seuls effets de la mesure et non à l'intention.

Cet aménagement de la charge de la preuve ne s'applique pas devant les juridictions pénales où l'intention de l'auteur·e constitue un élément nécessaire à la caractérisation du délit de discrimination.

Le Conseil d'État a appliqué pour la première fois cet aménagement de la charge de la preuve en faveur de la victime de discrimination dans l'arrêt Perreux (Ass.) n° 298348 du 30 octobre 2009.



Objectivité, transparence et traçabilité

Afin de permettre une réelle égalité de traitement entre les personnes dans l'accès à l'emploi et le déroulement de carrière, le Défenseur des droits invite les employeurs à mettre en place des procédures RH non-discriminatoires, guidées par les principes d'objectivité, de transparence et de traçabilité. L'objectivité suppose que les jugements et décisions qui sont nécessaires dans une politique RH soient guidés par des critères neutres et pertinents au vu de leur finalité et non par des considérations d'ordre personnel ou en reconduisant des critères et processus habituels, qui n'ont jamais été évalués et qui sont éventuellement inadaptés. La transparence implique que les processus et critères qui motivent les prises de décisions soient facilement identifiables et connus des personnes. Enfin, la traçabilité incite à formaliser et à conserver les informations permettant de comprendre et le cas échéant, justifier les choix qui ont été effectués. La mise en place de procédures objectives, transparentes et traçables permet également d'apporter une justification en cas d'allégations de discrimination notamment dans le cadre de l'aménagement de la charge de la preuve.

Obligation de prévention et de sécurité

L'autorité hiérarchique a une obligation de sécurité envers le personnel qui relève de son service[16]. Il en découle un pouvoir disciplinaire que l'employeur **doit** utiliser en matière de protection de la sécurité et de la santé, notamment en matière de harcèlement moral et sexuel et de discrimination. Aussi, une fois les faits signalés, il est de la responsabilité de l'autorité hiérarchique de traiter la situation.

La circulaire du 4 mars 2014 relative à la lutte contre le harcèlement dans la fonction publique rappelle le cadre juridique en matière de lutte contre le harcèlement moral et sexuel et l'obligation de prévention des phénomènes de violence sur le lieu de travail.

Les sanctions disciplinaires

Lorsque l'administration est informée d'actes de discrimination ou de harcèlement susceptibles de se produire ou en cours, elle doit mettre en œuvre les moyens les plus appropriés pour les prévenir ou les faire cesser.

Il est impératif de prendre toutes les mesures nécessaires pour protéger la victime et, si les faits sont établis, le cas échéant, de prononcer des sanctions disciplinaires contre l'auteur·e du harcèlement.

SABINE, responsable d'une médiathèque, reprend son travail à temps partiel pour des raisons thérapeutiques suite à un accident du travail. Néanmoins, l'employeur a refusé de procéder aux aménagements raisonnables préconisés par le médecin du travail. De plus, elle ne retrouve pas son bureau puisqu'elle est reléguée dans un local obscur en sous-sol, dépourvu de lumière naturelle, >>

[16] art. 2-1 du décret n° 82-453 du 28 mai 1982

>> sans ordinateur ni téléphone, installée sur un bureau situé derrière une porte entre deux étagères de livres et dont les caissons étaient initialement cassés. Par ailleurs, ses collègues de travail ne lui adressaient plus la parole et elle subissait des pressions physiques et psychologiques.
Par un courrier Sabine a alerté le maire sur le fait qu'aucun des aménagements préconisés par le médecin du travail n'avait été réalisé à la médiathèque. Au lieu de procéder à ces aménagements, son chef de service, a affecté Sabine à la surveillance des expositions dans le grand hall de l'établissement.

Ce refus, qui n'a été nullement justifié par les responsables de la ville, ainsi que les agissements qui y sont liés, s'analysent comme une discrimination directe liée au handicap passager de cette fonctionnaire et s'inscrivent dans un processus de harcèlement moral.
Le Défenseur des droits recommande à l'autorité territoriale de proposer une indemnité en réparation du préjudice moral subi par la réclamante.
Défenseur des droits, Décision MLD-2014-115 du 31 juillet 2014

Sanctions

L'auteur·e des actes de discrimination et/ou de harcèlement, comme l'employeur, peut voir sa responsabilité engagée devant la juridiction administrative et, lorsque l'intention discriminatoire de l'auteur·e peut être prouvée, devant la juridiction pénale.

Devant les **juridictions pénales**, l'auteur·e de la discrimination encourt une peine de trois ans d'emprisonnement et de 45 000 euros d'amende[17]. Si la victime se constitue partie civile, l'auteur·e peut également être condamné·e à lui verser des dommages et intérêts en réparation du préjudice subi.

Devant les **juridictions administratives**, la personne peut dans le cadre d'un recours pour excès de pouvoir demander la nullité de l'acte ou de la mesure discriminatoire. En engageant un recours de plein contentieux, elle peut obtenir en plus de la nullité de l'acte ou de la mesure, des indemnités en réparation des préjudices subis, moral et financier notamment[18].

[17] Art. 225-2 du Code pénal

[18] Les personnes relevant d'un contrat de droit privé tel que les emplois d'avenir, un contrat d'accompagnement vers l'emploi ou un contrat d'apprentissage relèvent des Conseils des Prud'hommes.

NEUF AGENT·E·S PUBLIC·QUE·S non-titulaires d'une commune ont participé, chacun·e à des degrés différents, à la campagne électorale du Maire en poste qui perd son mandat à l'issue des élections. Les personnes contestent la décision du nouveau Maire de mettre fin à leurs contrats de travail et saisissent le Défenseur des droits.

En l'espèce, le Défenseur des droits considère que le Maire n'a pas démontré que les décisions de non-renouvellement de contrats contestées étaient justifiées par l'intérêt du service et que les neuf réclamant·e·s ont donc bien été victimes de discrimination en lien avec leurs opinions politiques.

Le Défenseur des droits décide en conséquence de recommander au nouveau Maire de procéder à l'indemnisation des préjudices des réclamant·e·s.

Parallèlement, les réclamant·e·s ont saisi le tribunal administratif de requêtes tendant à l'annulation des décisions de non-renouvellement ou de licenciement ainsi qu'à l'indemnisation des préjudices subis, en produisant la décision du Défenseur des droits. Par 8 jugements (l'une des réclamantes s'étant désistée en cours d'instance) du 22 septembre 2016, le tribunal administratif a annulé les décisions contestées et a décidé d'allouer de 4 000 € à 18 000 € à chacun·e des réclamant·e·s en réparation de leurs préjudices.

Défenseur des droits, Décision MLD-2015-241 du 5 janvier 2016

Exceptions au principe de non-discrimination

Exigence professionnelle essentielle et déterminante

La nature du poste à pourvoir peut justifier, par exception au principe de non-discrimination, la prise en compte d'un critère pourtant prohibé[19]. Cela suppose qu'une exigence professionnelle essentielle et déterminante ait été **préalablement définie** par la loi et soit **indispensable** pour la bonne exécution des tâches à accomplir. L'objectif poursuivi doit être légitime et les moyens pour l'atteindre ne doivent pas être disproportionnés : cela signifie que le résultat recherché ne pouvait pas être atteint sans prendre en compte le critère de discrimination.

Les juges ont ainsi considéré qu'une limite d'âge de 57 ans fixée par décret pour l'exercice du métier d'ingénieur·e du contrôle de la navigation ne constituait pas une discrimination mais une exigence professionnelle essentielle et déterminante.
CAA de Nantes, n° 14NT03333 du 2 novembre 2016

Une telle exigence ne saurait apparaître au cours de la procédure ou pour justifier *in fine* le choix entre deux candidat·e·s. Elle doit être posée par la loi et précisée **dès la phase initiale du recrutement** et appliquée tout au long de la procédure : rédaction de l'offre d'emploi, tri des CV, présélection, entretien d'embauche, sélection finale.

Âge et aptitude physique

Le droit de la non-discrimination dans la fonction publique connait deux exceptions en matière d'aptitude physique et d'âge[20]. L'employeur peut prendre en compte ces deux critères lorsque cela est justifié par un objectif légitime tel que la pénibilité du poste incompatible avec la condition physique. Cela peut être le cas pour les emplois relevant de la catégorie active, c'est-à-dire les emplois de l'administration présentant un risque particulier ou occasionnant des fatigues exceptionnelles (par

[19] loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 et art. 225-3 du Code pénal
[20] art. 5 et art. 6 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 dite loi 'Le Pors'

exemple : les sapeurs-pompiers, égoutier, etc.).
Des conditions d'âge maximum étaient fréquemment prévues pour l'accès à la fonction publique mais la plupart ont été considérées comme discriminatoires et tendent progressivement à être supprimées. Cependant, certaines restent encore en vigueur.

Convictions religieuses

Les personnels relevant de la fonction publique territoriale ont l'obligation de respecter la neutralité du service public, en particulier s'agissant des expressions et signes religieux qui sont proscrits. Le Conseil d'État a rappelé que « *les principes de neutralité et de laïcité s'appliquent à l'ensemble des services publics* » (Conseil d'État n° 217017 Marteau du 3 mai 2000). Cette obligation ne s'applique pas aux usagers du service public. La liberté religieuse des fonctionnaires est par ailleurs protégée, notamment en matière de congés religieux[21] *(cf. fiche 4)*.

L'Observatoire de la laïcité a produit un Guide pratique « Laïcité et collectivités locales » (2016) qui explicite le cadre légal du principe de laïcité applicable au recrutement et à la gestion de carrière des agent·e·s dans la fonction publique territoriale.



Nationalité

L'accès aux concours de la fonction publique est conditionné par une exigence de nationalité. Ainsi, l'acquisition du statut de fonctionnaire requiert la possession de la nationalité française ou celle d'un État membre de l'Union européenne ou de l'Espace économique européen ou de la Suisse[22]. L'application d'une règle statutaire restreignant l'accès à l'emploi public en fonction de la nationalité française ou européenne des personnes n'est pas discriminatoire[23]. Néanmoins, aucune condition de nationalité n'est opposable dans le cadre d'un recrutement contractuel, sous réserve des emplois dont les attributions ne sont pas séparables de l'exercice de la souveraineté ou comportent une participation directe ou indirecte à l'exercice de prérogatives de puissance publique.

[21] Circulaire MFPF1202144C du 10 février 2012 relative aux autorisations d'absence pouvant être accordées à l'occasion des principales fêtes religieuses des différentes confessions

[22] art. 5 et art. 5 bis de loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 dite loi 'Le Pors'

[23] art. 225-3, 5° du Code pénal

Action positive / discrimination positive

En matière d'emploi, force est de constater qu'avoir des compétences et mérites équivalents ne signifie pas nécessairement avoir des chances équivalentes d'accès à l'emploi et d'évolution de carrière.
Dans l'objectif d'assurer l'égalité dans la vie professionnelle, des mesures spécifiques sont prévues pour prévenir ou pallier le désavantage induit par le risque de discrimination et les inégalités sociales qui en découlent.

La loi du 27 mai 2008 prévoit ainsi que le principe de non-discrimination ne fait pas obstacle aux « *mesures prises en faveur **des femmes** en raison de [...] la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes* ».
De même, sont autorisées les mesures visant à favoriser l'égalité de traitement prises en faveur des personnes en **situation de handicap** et celles en faveur des personnes **résidant dans certaines zones géographiques**[24].
Ces mesures doivent permettre de rétablir **l'égalité des chances** au profit de certains groupes sociaux concernés mais ne doivent pas se traduire par un avantage accordé automatiquement, ce qui constituerait une mesure dite de « discrimination positive » interdite en France.
Elles peuvent concerner des actions liées au recrutement (obligation d'emploi de personnes en situation de handicap), à la promotion (recevoir au moins autant de femmes que d'hommes en entretien pour les postes d'encadrement) ou aux conditions de travail.
L'une des rares mesures de « discrimination positive » autorisées en France concerne la parité femmes-hommes. Sa mise en place a nécessité une révision préalable de l'article 1er alinéa 2 de la Constitution : « *La loi favorise l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives, **ainsi qu'aux responsabilités professionnelles et sociales*** ». Ainsi, le sexe est un critère qui doit être pris en considération lors de la sélection des membres de jurys et des comités de sélection pour le recrutement et la promotion des fonctionnaires[25] *(cf. fiche 8)*.
Par ailleurs, la loi prévoit des quotas pour les personnes en situation de handicap *(cf. fiche 9)*.

Pour aller plus loin, voir la fiche n° 4 « Principes de l'action positive », *in* Guide CNIL/DDD, Mesurer pour progresser vers l'égalité des chances, 2012.

[24] art. 2 al. 4 et 5 de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008
[25] Décret n° 2013-908 du 10 octobre 2013

Recruter sans discriminer

3



- Élargir l'accès à la fonction publique
- Définir objectivement les besoins en ressources humaines
- Formaliser le recrutement
- Diffuser largement l'appel à candidatures
- Sélectionner les candidatures sans discriminer
  - Prendre conscience des stéréotypes et préjugés qui peuvent biaiser l'appréciation des candidatures
  - Anonymiser les candidatures
  - Évaluer objectivement les compétences
  - Mener des entretiens non discriminatoires
- Assurer la traçabilité de la décision



Le recrutement est un moment particulièrement propice aux discriminations. Une attention particulière doit être portée à l'ensemble du processus – de la définition du besoin jusqu'à la sélection des candidates et candidats. Chaque étape de la procédure doit être guidée par les principes d'objectivité, de transparence et de traçabilité.

La présente fiche vise à identifier les pratiques à mettre en place pour prévenir les discriminations et promouvoir l'égalité au cours de la procédure de recrutement.

Il est important d'inclure cette démarche de prévention des discriminations dans l'accès à l'emploi au sein d'une politique globale de lutte contre les discriminations.

Une des spécificités du recrutement dans la fonction publique territoriale est que la réussite au concours n'emporte pas une nomination à un poste mais simplement inscription sur une liste d'aptitude.

Il appartient ensuite aux candidat·e·s, notamment celles et ceux inscrit·e·s sur une liste, de postuler à des offres d'emploi comme le ferait un·e candidat·e non inscrit·e sur la liste, ce qui se rapproche du processus de recrutement dans le secteur privé.

Cette procédure renforce le risque de discrimination dans le recrutement au sein de la fonction publique territoriale en laissant plus de place à l'arbitraire et la subjectivité de la personne en charge du recrutement.



Le **Conseil départemental de Seine-Saint-Denis** a élaboré un guide à l'usage des personnes en charge du recrutement (personnels RH et encadrant·e·s) pour diffuser les bonnes pratiques à mettre en place pour garantir l'égalité de traitement en matière de recrutement notamment, la diffusion systématique de toutes les offres d'emploi, l'utilisation d'une grille de présélection des candidatures avec des critères objectifs et transparents, la suppression dans les procès-verbaux de critères de sélection comportant des risques de discrimination comme l'âge ou l'adresse des candidat·e·s, des exemples de questions interdites pendant l'entretien.

Élargir l'accès à la fonction publique

Reproduction sociale, autocensure ou tout simplement manque d'informations, plusieurs phénomènes peuvent expliquer que la fonction publique territoriale et la diversité des métiers et des parcours professionnels qu'elle offre, soient parfois méconnues.
Des leviers sont mobilisables pour élargir le vivier des personnes qui pourraient s'orienter vers une carrière au sein de la fonction publique et favoriser ainsi l'égalité des chances d'accéder aux emplois qu'elle propose.

Des actions en direction des jeunes pour les informer sur les métiers de la fonction publique territoriale ou leur permettre d'y avoir une première expérience sous forme de stage ou d'apprentissage, contribuent à déverrouiller l'accès à l'emploi public et à favoriser l'égalité des chances.

Embaucher des apprenti·e·s contribue à former des jeunes (de 16 à 25 ans ou 30 ans dans certains cas) et les aide à préparer un éventuel concours par l'acquisition d'une connaissance concrète du fonctionnement de l'administration.

p.3

> DES ACTIONS EN DIRECTION DES JEUNES [...] CONTRIBUENT À DÉVERROUILLER L'ACCÈS À L'EMPLOI PUBLIC ET À FAVORISER L'ÉGALITÉ DES CHANCES

Pour les concours qu'il organise (A+), le **CNFPT** s'attache à la composition hétérogène des jurys.
Trois collèges (élu·e·s, fonctionnaires, personnalités qualifiées) permettent l'expression de la diversité des profils.
Une représentation équilibrée est systématiquement respectée dans la composition des jurys.

L'État incite les administrations à accueillir des stagiaires ou à embaucher des apprenti·e·s. Ainsi, la circulaire du 3 avril 2017[1] les invite à :

- prévoir systématiquement des offres de stage pour les élèves, notamment de 3e ou de lycée dans le cadre d'un stage d'observation d'une semaine ;
- faciliter toute autre occasion pour les jeunes d'effectuer des stages dans l'administration ;
- prévoir systématiquement des offres de stage pour les élèves bénéficiant d'une bourse nationale de collège ou d'une bourse de lycée et pour tout·e élève d'un établissement d'éducation prioritaire.

Améliorer l'information sur les métiers et les voies d'accès à la fonction publique territoriale :

- **Organiser des interventions en milieu scolaire, notamment dans des établissements situés dans des quartiers prioritaires de la politique de la ville.**
- **Participer à des salons de l'emploi à l'instar du « Paris de la diversité », « Rencontres Emploi et Handicap » à Lyon, etc.**
- **Développer des supports de communication non stéréotypés et reflétant la diversité souhaitée des agent·e·s de la fonction publique territoriale.**

La **Ville de Paris** diffuse un dépliant intitulé « Mes compétences d'abord ! » rappelant que le principe de non-discrimination s'applique au recrutement des stagiaires.

Certaines collectivités recourent à des dispositifs qui ont pour finalité d'élargir l'accès au concours.

Le PACTE (Parcours d'accès aux carrières de la fonction publique territoriale, hospitalière et de l'État), créé en 2005, est un dispositif qualifiant ayant pour objectif de rendre la fonction publique plus représentative de la société qu'elle sert, en luttant à la fois contre les discriminations et contre l'exclusion. Le PACTE prévoit un accès à l'emploi public sans passer par le concours, dont certaines épreuves, considérées comme trop théoriques, conduisent de fait à exclure une part de la population. Ce recrutement est ouvert dans les trois fonctions publiques, pour des corps et cadres d'emploi de catégorie C.

[1] Circulaire du 3 avril 2017 « *Égalité, lutte contre les discriminations et promotion de la diversité dans la fonction publique* » et art. L332-3-2 et L332-3-1 du Code de l'éducation

Définir objectivement les besoins en ressources humaines

L'identification des besoins ou des tâches à accomplir dans l'intérêt du service et des compétences nécessaires est un exercice indispensable à une bonne gestion des ressources humaines et participe à la prévention des discriminations.

- Recenser les types de tâches à effectuer, principales et accessoires.

- Identifier les connaissances recherchées (linguistiques, informatiques, utilisation des machines et outils de travail, etc.), savoir-faire et savoir-être, qualités personnelles, diplôme et/ou expérience professionnelle véritablement requis.

- Préciser et objectiver les exigences liées au poste (par exemple, la formulation « grande disponibilité exigée » ou « déplacements fréquents » sont à éviter au profit de formulations plus objectives et précises « des déplacements de deux à trois jours par mois sont à prévoir »).

L'employeur peut demander aux personnes occupant un emploi similaire de participer à l'identification des tâches que requiert l'exercice de leur fonction. Le personnel d'encadrement n'a pas toujours une vision précise de l'ensemble des activités requises par le poste et des compétences qui sont nécessaires pour accomplir correctement un travail.





Éviter de reprendre à l'identique des anciennes fiches de postes ou offres d'emploi ou de concours par habitude : les besoins du service peuvent avoir évolué et ces documents peuvent ne pas correspondre aux compétences réellement mobilisées et donc attendues.

Une collectivité a réalisé une « cartographie du genre » de différentes professions pour développer un référentiel mettant en évidence les compétences nécessaires pour différentes fonctions. Ce référentiel vise à souligner les ressemblances entre professions diverses et, ainsi, à promouvoir la transférabilité des compétences entre des secteurs d'activité traditionnellement occupés par les femmes ou les hommes. Cet exercice favorise à la fois l'égalité de traitement et la mixité au sein des effectifs (*cf. fiche n° 8*).

Choisir des critères non discriminatoires

Les caractéristiques retenues pour le poste ne doivent pas avoir d'effet discriminatoire, direct ou indirect.

Depuis 2014, le lieu de résidence fait partie des critères de discrimination, interdisant de refuser ou de favoriser l'embauche de certaines personnes en fonction de leur lieu d'habitation. Ce nouveau critère suppose notamment de mettre fin aux pratiques visant à appliquer une préférence locale dans les recrutements. Une dérogation est possible dans certains cas pour permettre la mise en œuvre des **mesures prises en faveur des personnes résidant dans certaines zones géographiques**[2].

De telles mesures doivent s'inscrire dans un cadre légal ou réglementaire, tel qu'il en existe par exemple pour l'accès à la fonction publique dans certains outre-mer (Nouvelle-Calédonie[3] et Polynésie française[4]) ou dans le cadre de la politique de la ville en faveur des quartiers prioritaires. Dans ce cas, il faudra démontrer que les personnes résidant dans la zone géographique en question souffrent effectivement d'une inégalité dans l'accès à l'emploi. L'avantage accordé ne doit pas aller au-delà de ce qui est nécessaire pour atteindre l'objectif recherché.

Refuser la titularisation d'une personne pour le simple motif que son recrutement aurait été effectué par la précédente majorité politique constitue une discrimination. Néanmoins, les collaboratrices et collaborateurs de cabinet d'élus ont un contrat qui tombe avec le mandat de l'élu·e[5].

[2] art. 2-5° b de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 modifié par la loi n° 2016-1547 du 18 novembre 2016 dite 'justice XXI'

[3] art. 24 de la loi organique n° 99-209 du 19 mars 1999

[4] art. 18 de la loi organique n° 2004-192 du 27 février 2004

[5] Décret n° 87-1004 du 16 décembre 1987 relatif aux collaborateurs de cabinet des autorités territoriales

Afin d'obtenir son soutien lors d'une élection, le maire d'une commune a conclu avec le chef de file d'une liste dissidente un accord stipulant qu'un de ses proches serait nommé à un poste. Les juges ont déclaré le maire coupable de discrimination pour avoir **subordonné l'offre d'emploi aux opinions politiques** du candidat et l'ont condamné aux peines de quatre mois d'emprisonnement avec sursis, 15 000 euros d'amende et 5 ans d'inéligibilité.

Cass. crim., n° 12-88313, 11 mars 2014

Le dossier de candidature à des « jobs étudiants » proposés par une collectivité exigeait, parmi les conditions à remplir, un âge compris entre 18 et 25 ans et la nationalité française ou celle d'un des États membres de l'Union européenne.

ZAKARIA, né en 1990 et de nationalité tunisienne, n'a pas pu déposer son dossier de candidature ; il saisit le Défenseur des droits pour faire reconnaître la **discrimination liée à sa nationalité et à son âge.** Le Défenseur des droits a conclu que le critère d'âge n'était pas objectivement justifié par un but légitime et prohibé par l'article 6 de la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires. S'agissant de la condition de nationalité, la pratique contrevient aux dispositions du décret n° 88-145 du 15 février 1988 sur le recrutement des agents contractuels. Le Défenseur des droits recommande en conséquence à la collectivité de mettre fin aux pratiques discriminatoires constatées, quel que soit le mode de recrutement retenu, pour assurer la continuité du fonctionnement des services.

Défenseur des droits, Décision MLD-2016-138 du 21 décembre 2016

Les **discriminations indirectes sont plus difficiles à identifier car elles reposent sur des critères apparemment neutres**.

Il est important de s'interroger sur la pertinence des critères spécifiés en vérifiant qu'ils ne désavantagent pas particulièrement certaines catégories de personnes en lien avec un motif discriminatoire. Par exemple, exiger d'être issu·e d'une grande école (où l'on trouve moins de femmes, de personnes d'origine étrangère, de personnes en situation de handicap) est susceptible de constituer une discrimination indirecte, alors que des connaissances comparables peuvent, selon les situations, être acquises par un diplôme universitaire ou l'expérience professionnelle.



HASNA, employée en tant qu'ATSEM (agente territoriale spécialisée des écoles maternelles) non titulaire dans différentes écoles pour effectuer des remplacements ponctuels, a saisi le Défenseur des droits après le refus de la collectivité de procéder à sa nomination en tant que stagiaire au motif qu'elle ne disposerait pas, au terme de sa carrière, d'un nombre suffisant d'années de cotisation en raison de son âge. L'enquête diligentée par le Défenseur a conduit à constater que **la politique de recrutement** préconisée par la direction des ressources humaines de la commune, vise à écarter les personnes candidates ne pouvant à terme comptabiliser plus de quinze ans de cotisations, donc les personnes les plus âgées, et est à ce titre constitutive d'une discrimination indirecte fondée sur l'âge.

Défenseur des droits, Décision MLD-2013-146 du 6 août 2013

Formaliser le recrutement

L'exercice d'identification des besoins doit se traduire par l'élaboration de plusieurs documents et outils qui formaliseront la procédure et assureront son objectivité, sa traçabilité et sa transparence (fiche de poste, offre d'emploi ou de concours, comptes rendus d'entretiens, rapport du jury, etc.).

L'offre d'emploi doit comporter certaines mentions[6] :
- l'intitulé du poste,
- la description des missions à remplir et des tâches à effectuer,
- le profil recherché (diplôme·s, expérience professionnelle…),
- les conditions d'emploi : contraintes inhérentes au poste, par exemple port de charges lourdes, déplacements fréquents, horaires atypiques.

Rédiger l'offre d'emploi systématiquement au féminin et au masculin afin d'éviter l'autocensure de la part des candidat·e·s.

Éviter les expressions ambiguës et liées à des stéréotypes de genre, laissant supposer que le poste est sexué : « homme de terrain », « femme de ménage » etc. Préférer les expressions telles que « aptitude à telle tâche », « personnel d'entretien ».

[6] art. 41 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984

Les services RH de la **Ville de Nantes,** de son CCAS et de **Nantes Métropole** ont élaboré et diffusent un guide du recrutement destiné au personnel d'encadrement et en charge du recrutement (soit 1600 personnes).
Ce guide, qui fournit conseils et outils RH pour optimiser le processus, rappelle les principes et règles à respecter pour un recrutement non discriminatoire favorisant l'égalité des chances. À des fins de sensibilisation, ce guide et les grilles de sélection utilisées lors de chaque recrutement sont illustrés par les visuels de la démarche interne en faveur de l'égalité au travail et de la diversité-mixité au sein des services. Chaque annonce publiée et diffusée en interne et externe affirme l'engagement à ne pas discriminer et à reconnaître tous les talents. Dans le cadre de la révision des principaux processus RH, la formalisation des annonces a été retravaillée pour marquer l'ouverture de chaque poste tant aux femmes qu'aux hommes.

Si certaines informations personnelles sont consignées pour l'identification des candidat·e·s à un concours, elles ne doivent pas pour autant être rendues publiques.

Le Défenseur des droits a été saisi de la pratique mise en œuvre par plusieurs centres de gestion de la fonction publique territoriale, consistant à publier sur internet **la liste nominative des candidat·e·s admissibles et admis·es aux concours avec la mention de leur date de naissance.** Si ces renseignements qui font partie de l'état civil sont nécessairement recueillis pour des raisons de gestion administrative, leur publication comme leur mention dans les dossiers de candidature remis aux jurys de sélection peut favoriser des comportements discriminatoires. Au regard de cette argumentation, les responsables des centres concernés ont supprimé toute mention relative à l'âge, ce dont le Défenseur des droits a pris acte.

Défenseur des droits, Décision MLD 2016-253 du 1er décembre 2016

Diffuser largement l'appel à candidatures

La transparence du processus de recrutement et une large diffusion de l'offre permettent d'élargir le vivier de candidat·e·s susceptibles de se présenter.

La **publicité des offres d'emplois publics** est une obligation. Lorsqu'un emploi permanent est créé ou devient vacant, l'autorité territoriale est tenue d'informer le centre de gestion compétent qui en assure la publicité, sauf pour les emplois susceptibles d'être pourvus exclusivement par voie d'avancement de grade[7].

Les offres de recrutement, hors concours et mutation, doivent répondre aux obligations de publicité : elles doivent être publiées quinze jours au moins avant la date limite de dépôt des candidatures (et un délai plus long en période de vacances scolaires) et diffusées au sein de l'administration qui réalise le recrutement (affichage, intranet…). Cette diffusion peut être réalisée par le centre de gestion ou une publicité adaptée au bassin de recrutement du poste (site internet de la collectivité, mailing au vivier des candidatures spontanées anciennes, publication dans une revue spécialisée, Cap emploi, université de proximité, établissement de formation professionnelle, etc.).

Lorsque la loi permet le recrutement d'un·e agent·e non-titulaire, utiliser plusieurs canaux de diffusion permet de diversifier les candidatures et les profils (par exemple via les services de Pôle emploi et sur des sites spécialisés).

La recherche de candidat·e·s uniquement auprès de certains viviers identifiés (écoles, sites spécifiques, réseaux, publication restreinte de l'offre, etc.) favorise la cooptation et la reproduction sociale et réduit ainsi la probabilité de recevoir des candidatures diversifiées.

[7] art. 41 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984

Sélectionner les candidatures sans discriminer

Prendre conscience des stéréotypes et préjugés qui peuvent biaiser l'appréciation des candidatures

Une sélection non discriminatoire des candidat·e·s à un concours ou à une offre suppose que les personnes en charge de l'évaluation aient conscience des risques de discrimination liés à leurs propres stéréotypes et préjugés *(cf. fiches n°1 et 7)*.

Parmi tous les biais existants, trois sont particulièrement répandus :

- **La première impression** : juger un·e candidat·e selon la première impression ressentie est une réaction commune dont on ne se rend pas nécessairement compte.

- Le **biais d'appartenance au groupe** : Il s'agit de la tendance des personnes en charge du recrutement à privilégier les gens appartenant à leur groupe social, dont les critères de délimitation peuvent, souvent inconsciemment, être discriminatoires. On parle aussi de recrutement à son image ou miroir.

- **L'effet de comparaison** : la personne en charge du recrutement peut surévaluer les aptitudes et compétences d'un·e candidat·e dont l'entretien fait suite à plusieurs candidatures passables. Le contraste avec la qualité des entretiens précédents renforce positivement l'appréciation de la personne en charge du recrutement et inversement.

L'Observatoire des discriminations a développé des tests de mesure des stéréotypes pour permettre à chacun·e de mesurer la prégnance de ses propres stéréotypes. L'université Harvard a aussi élaboré un test d'association implicite mesurant les stéréotypes dans le cadre du « projet implicite » (en français).

Au-delà d'une prise de conscience, plusieurs méthodes ou outils peuvent être mobilisés, ensemble ou séparément, dans l'objectif de réduire l'impact des biais dans la procédure de recrutement et de concours et de traiter les candidat·e·s de manière équivalente.

Anonymiser les candidatures

La démarche d'anonymisation du CV – qui ne saurait éliminer toute discrimination – peut être utile au stade de l'étape importante du tri des CV. L'anonymisation des CV consiste à supprimer les informations personnelles sans lien avec les compétences, notamment nom, prénom, adresse, âge, situation de famille et photo. En effet, en fonction des stéréotypes des personnes chargées de la première sélection, ces éléments peuvent biaiser le jugement et se traduire par des discriminations liées à l'origine, au lieu de résidence, au sexe, à l'âge, à l'apparence physique, etc.

Certains logiciels permettent de masquer les informations personnelles à la fois dans le CV et la lettre de motivation. À défaut, l'anonymisation peut être effectuée par une personne qui n'intervient pas dans le processus de recrutement.





Une collectivité territoriale utilise le CV anonyme pour l'ensemble des recrutements, y compris de contractuel·le·s, stagiaires et apprenti·e·s. Un prestataire externe a été désigné pour procéder à l'anonymisation des CV.

Évaluer objectivement les compétences

Avoir **des procédures claires, transparentes et identiques** pour l'ensemble des candidat·e·s permet d'apporter des réponses à leurs questions à l'issue de la procédure et contribue à rassurer les personnes qui auraient pu ressentir une discrimination.
Il est donc recommandé de mettre en place des **grilles d'évaluation des compétences** pour faciliter la lecture des CV, et des **grilles d'entretien**, de manière à ce que les mêmes questions soient posées à chaque candidat·e. Cela favorise l'égalité de traitement et facilite ensuite le choix par une meilleure comparabilité des candidatures.

Au stade du tri des candidatures, les CV et lettres de motivation ne sont pas toujours des outils adaptés pour effectuer une sélection pour certains emplois non-qualifiés.

Évaluer les compétences par des mises en situation de travail. Tou·te·s les candidat·e·s passent le même test pratique, ce qui favorise une évaluation objective des compétences techniques. Pour certains emplois, il est possible de recourir à la **méthode de recrutement par simulation** développée par Pôle emploi : celle-ci permet de recruter sans tenir compte ni de l'expérience ni du niveau de diplôme, en tentant de repérer l'ensemble des compétences nécessaires pour réaliser des tâches précises par le biais d'exercices plaçant les candidat·e·s en situation de travail. L'objectif est aussi de valider des aptitudes difficilement vérifiables par d'autres méthodes de recrutement.



Selon les compétences devant être testées à partir de la fiche de poste, il est souhaitable de mettre les candidat·e·s au recrutement interne ou externe en situation professionnelle la plus proche de la réalité.
Si les compétences bureautiques peuvent aisément être vérifiées par un exercice, la mise en situation peut être plus ou moins élaborée. À l'instar de ce qu'a mis en place la **ville de Saint-Quentin (Aisne)**, les compétences peuvent être testées par une mise en situation professionnelle qui peut aller jusqu'à un exercice en environnement réel.

Mener des entretiens non discriminatoires

Au cours des entretiens de concours ou de recrutement, les questions qui ne sont pas liées aux conditions à remplir pour le poste sont interdites.

Sont à proscrire toutes les remarques ou questions qui peuvent avoir un lien avec des critères de discrimination, par exemple :

- Vivez-vous en couple ? Que fait votre conjoint·e ? Avez-vous des enfants ? Souhaitez-vous en avoir ?
- Êtes-vous souvent malade ? Êtes-vous en bonne santé ?
- Où êtes-vous né·e ? De quelle origine êtes-vous ? Quelle est l'origine de votre prénom ? Où habitez-vous ?
- Pour qui avez-vous voté aux dernières élections ? Quel journal lisez-vous ?
- Quel est votre poids ? Quelle est votre taille ? Quel âge avez-vous ?
- Quelle est votre religion ?

SYLVIA, adjointe administrative, a été placée en congé de longue durée de février 2011 à juin 2014. Elle se présente au concours interne de secrétaire administratif·ve ouvert en 2014. Elle obtient une note de 6/20 à l'épreuve d'entretien avec le jury, ce qui ne lui permet pas d'être admise. Considérant que son état de santé a été pris en compte par le jury, elle saisit le Défenseur des droits pour faire reconnaître la discrimination dont elle estime avoir été l'objet.

En l'espèce, **Sylvia aurait été interrogée sur ses absences pour raisons de santé** : *« comment se fait-il qu'étant en congé de longue durée, vous puissiez passer le concours ? », « après 3 ans d'inactivité, de toute manière, c'est sûr que vous devez être déconnectée de la réalité, il va vous falloir du temps pour vous réadapter »*. De telles questions et remarques ne présentent aucun lien avec les conditions à remplir pour occuper le poste ou avec l'évaluation des compétences et aptitudes professionnelles de la candidate. Dans ces conditions, le Défenseur des droits considère que la note éliminatoire attribuée n'est pas dépourvue de tout lien avec son état de santé. La décision du jury de concours semble ainsi revêtir un caractère discriminatoire au sens de l'article 6 de la loi du 13 juillet 1983. Dès lors, le Défenseur des droits a recommandé à l'administration de prendre toute mesure de nature à prévenir le renouvellement d'une telle situation et à faire respecter les principes régissant l'organisation des concours tels qu'ils sont rappelés dans la décision.

L'administration en charge de l'organisation du concours a indiqué que les jurys de concours se verraient rappeler le principe d'égalité des candidat·e·s à l'accès aux emplois publics et l'interdiction de poser des questions pouvant induire des risques de discrimination entre les candidat·e·s.

Défenseur des droits, Décision MLD-2016-085 du 11 avril 2016

- **Droits civiques** : la collectivité doit s'enquérir du passé pénal d'un·e candidat·e uniquement dans le but de vérifier si la personne jouit de ses droits civiques ou si elle n'a pas fait l'objet d'une condamnation incompatible avec l'exercice des fonctions inscrite au bulletin n°2 du casier judiciaire[8].

- **Principe de laïcité** : lors de l'entretien, la règle de la neutralité peut être rappelée comme une condition d'exercice de l'emploi. Toutefois, le port de signes religieux ostensibles à l'entretien ne peut constituer un critère de sélection du/de la candidat·e qui n'est pas déjà agent·e. En effet, l'obligation de laïcité ne s'impose qu'à partir de la prise de fonction. Les questions du jury sur une éventuelle pratique religieuse sont interdites.

Sans méconnaître le principe de souveraineté du jury, le Conseil d'État rappelle que *« s'il n'appartient pas au juge de l'excès de pouvoir de contrôler l'appréciation faite par un jury de la valeur des candidats, il lui appartient en revanche de vérifier que le jury a formé cette appréciation sans méconnaître les normes qui s'imposent à lui »* (Conseil d'État, n° 311888, 10 avril 2009). La délibération d'un jury ayant interrogé un candidat sur ses pratiques religieuses au cours de l'épreuve orale d'un concours d'officiers de police peut ainsi être annulée.



Les sujets concernant l'organisation du travail (horaires, rythme - temps complet/temps partiel, travail le week-end, déplacements fréquents, etc.), les éléments de rémunération, les évolutions professionnelles possibles ainsi que, le cas échéant, les types de contrat pourront être abordés en toute légitimité par le jury ou lors de l'entretien.



> LES QUESTIONS QUI NE SONT PAS LIÉES AUX CONDITIONS À REMPLIR POUR LE POSTE SONT INTERDITES.

[8] art. 5-2° et 3° de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 dite 'Le Pors'

Assurer la traçabilité de la décision

Rédiger une trame commune de questions abordées lors des entretiens permettra d'assurer un cadre d'entretien similaire pour chaque candidat·e, évitera les questions qui n'ont pas leur place dans un entretien et préviendra le risque de questions différentes d'un·e candidat·e à l'autre.

Afin de réduire le risque de discriminations, les dossiers de candidatures ou questionnaires d'embauche ne doivent porter que sur des renseignements en lien avec le poste à pourvoir. Certaines informations personnelles ne pourront être demandées qu'au stade de l'embauche définitive de la personne (situation de famille, âge…) pour l'octroi de droits sociaux.

p17

Faire constater juridiquement une discrimination nécessite pour la personne s'estimant victime d'avoir accès à certaines informations permettant d'établir les faits qu'elle invoque. Les obstacles posés par l'administration à l'exercice du droit d'accès à des documents administratifs communicables de plein droit peuvent être préjudiciables aux victimes de discrimination, dès lors qu'elles se trouvent ainsi empêchées de faire valoir leur droit au respect du principe d'égalité de traitement.

Sur recommandation de la HALDE (devenue le Défenseur des droits en 2011), une circulaire prévoit un droit d'accès aux appréciations des membres de jury après l'organisation d'un concours[9].

[9] HALDE délibération n° 2006-223 du 23 octobre 2006

Lors de concours ou d'examens professionnels, la réalisation de procès-verbaux des décisions des jurys est une obligation. Le jury transmet la liste d'admission à l'autorité avec un compte-rendu de l'ensemble des opérations[10].

Dans le cadre d'un éventuel recours relatif à une discrimination, la traçabilité et la transparence du processus de sélection contribueront à prouver le caractère objectif et égalitaire du traitement appliqué aux candidat·e·s. À l'inverse, des processus opaques et non traçables confortent la présomption de discrimination, le risque de recours et ne permettront pas d'apporter les éléments de preuve d'un recrutement objectif, étranger à toute discrimination, exigés par le juge pour renverser une présomption de discrimination[11].

Apporter une réponse aux candidat·e·s non retenu·e·s est **une nécessité éthique et participe des objectifs de transparence et de traçabilité des décisions. Il convient d'expliciter les motifs de refus et d'indiquer dans la réponse les coordonnées d'un·e interlocuteur·trice susceptible d'être contacté·e pour des informations complémentaires.**

> LA TRAÇABILITÉ ET LA TRANSPARENCE DU PROCESSUS DE SÉLECTION CONTRIBUENT À PROUVER LE CARACTÈRE OBJECTIF ET ÉGALITAIRE DU TRAITEMENT APPLIQUÉ AUX CANDIDAT·E·S.

[10] Décret n° 2013-593 du 5 juillet 2013

[11] arrêts de la Cour de Justice de l'Union européenne Danfoss (C-109/88) et Meister (C-415/10)

RATIBA, a postulé sur une offre d'emploi de juriste au sein d'un service départemental de secours et d'incendie. Alors que sa candidature a été immédiatement rejetée au motif que le recrutement était achevé, elle apprend qu'une de ses amies a reçu au même moment un accusé de réception.

Elle décide alors d'adresser à l'employeur un CV test en empruntant un patronyme à consonance « française » et reçoit alors une réponse différente. Compte tenu de ces éléments de nature à faire présumer l'existence d'une **discrimination liée à son origine,** elle saisit le Défenseur des droits qui convoque à une audition le responsable du recrutement. Il ressort de l'instruction que, malgré les apparences, les différentes candidatures ne sont pas intervenues dans les mêmes temporalités de la procédure. En effet, malgré la proximité des heures auxquelles elles ont été adressées, la candidature de Ratiba et la candidature test relèvent de deux phases différentes de la procédure de recrutement. Lors de l'envoi de la première candidature, une personne avait déjà été sélectionnée et le processus était clos ; il a été rouvert peu de temps après suite au désistement de la personne retenue.

Ces éléments paraissent de nature à écarter la présomption de discriminer et à justifier la réponse adressée à Ratiba. Toutefois, plusieurs dysfonctionnements ont entaché la procédure de recrutement. En conséquence, le Défenseur des droits recommande à l'employeur de se rapprocher de Ratiba pour examiner avec elle les mesures de réparation qui pourraient être mises en œuvre, en lui apportant notamment l'accompagnement nécessaire au développement de son projet professionnel. Le Défenseur des droits recommande également de prendre toute mesure interne à l'intention des services, susceptible de prévenir le renouvellement de tels faits.

Défenseur des droits, Décision MLD 2013-148 du 6 août 2013

Les outils numériques (logiciel de gestion RH, site d'e-recrutement, etc.) peuvent faciliter la transparence et la traçabilité des processus de recrutement. Néanmoins, des risques de discrimination associés aux requêtes de tri des candidatures sont réels et doivent être pris en compte lors du recours à ces outils.

Le Défenseur des droits a publié à cet effet un petit guide spécifique : Recruter avec des outils numériques sans discriminer (2015).

La clôture d'une procédure de recrutement suppose de retirer l'annonce des sites internet où elle a été diffusée. À l'inverse, la réouverture d'une procédure qu'on pensait achevée nécessite la republication sur les sites internet considérés pour la bonne information des candidat·e·s et la traçabilité du processus.

> L'OBJECTIVATION, LA TRANSPARENCE ET LA TRAÇABILITÉ DE LA PROCÉDURE PERMETTENT NON SEULEMENT DE PRÉVENIR LES DISCRIMINATIONS MAIS ÉGALEMENT DE RECRUTER DE MEILLEUR·E·S CANDIDAT·E·S.

Gérer la carrière sans discriminer

4



- Assurer un traitement non discriminatoire au quotidien
- Favoriser l'égalité de la rémunération
- Réduire l'emploi précaire
- Garantir l'égal accès à la promotion et à l'avancement
- Évaluer sans discriminer
- Proposer la formation à chacun·e



La prévention des discriminations et le déploiement d'une politique d'égalité effective supposent de mettre en place des procédures de gestion des ressources humaines fondées sur des critères objectifs. Diffuser les informations, les procédures et faire connaître les motifs des décisions prises contribue également à rendre ces procédures et pratiques RH plus transparentes.

Assurer un traitement non discriminatoire au quotidien

Les discriminations et le harcèlement peuvent prendre des formes très différentes. La gestion quotidienne de l'activité du personnel d'une collectivité et les pratiques RH et managériales doivent être guidées par l'intérêt du service et fondées sur des considérations objectives.

RICHARD, agent administratif de la commune de Marseille, a subi, à plusieurs reprises, des propos injurieux de la part de ses collègues de travail liés à son orientation sexuelle. Il s'est par ailleurs vu infliger une **exclusion temporaire** pour mauvaise exécution des tâches qui lui étaient confiées et négligence dans l'exécution de ses missions. Puis, la commune a décidé de lui proposer une mobilité. S'estimant victime de discrimination, Richard a saisi la Halde (devenue le Défenseur des droits) qui est intervenue à l'appui de son recours juridictionnel. Le juge administratif a annulé pour excès de pouvoir les sanctions ainsi que la décision prononçant la mutation en raison de leur caractère discriminatoire. La commune a en outre été condamnée à verser à l'agent une somme de 2 000 euros au titre du préjudice moral résultant de ces décisions illégales.

Conseil d'État n° 369994 du 11 juin 2014

Respecter le principe de laïcité

L'obligation de laïcité s'impose aux personnels de la fonction publique et interdit toute manifestation de convictions religieuses. Cela signifie qu'il leur est par exemple interdit d'exposer dans leur bureau des objets ou de porter des vêtements à caractère religieux.

Cependant, le principe de laïcité ne fait pas obstacle à la manifestation de leurs croyances religieuses par les élu·e·s d'une collectivité territoriale[1].

En outre, certains aménagements du temps de travail tels que les congés pour les agent·e·s sont autorisés au nom de la liberté religieuse dès lors qu'ils sont compatibles avec le bon fonctionnement du service public[2].





NATHAN, fonctionnaire territorial, s'est vu **refuser une autorisation spéciale d'absence** pour participer aux célébrations des fêtes du Yom Kippour et du Rosh Hashana en 2012 et 2013. Il considère que ce refus n'est pas justifié par l'intérêt du service et saisit le Défenseur des droits. L'enquête révèle que le Maire a souhaité restreindre les autorisations d'absence pour fêtes religieuses délivrées aux personnels. De plus, les explications données par les services de la mairie n'ont pas montré que la demande d'autorisation d'absence a été refusée au réclamant parce qu'elle était contraire à l'intérêt du service. Étant donné que le calendrier officiel prend en compte l'ensemble des fêtes chrétiennes, le Défenseur des droits estime que le réclamant a été traité de façon défavorable en raison de ses convictions religieuses et recommande, en conséquence, à

>>

p.3

[1] Cour de cassation, 1er septembre 2010, n° 10-80.584 et Conseil d'État, 1er mars 2010, n° 337079, Association Arab Women's Solidarity.

[2] Circulaire MFPF1202144C du 10 février 2012 relative aux autorisations d'absence pouvant être accordées à l'occasion des principales fêtes religieuses des différentes confessions

>> la mairie, de procéder à la réparation intégrale des préjudices subis. En outre, le Défenseur des droits recommande que chaque demande d'autorisation d'absence pour fêtes religieuses présentée par les agent·e·s territoriaux·ales soit étudiée au cas par cas, à la lumière de l'intérêt du service.

Défenseur des droits, Décision MLD-2014-061 du 29 juillet 2014

L'Observatoire de la laïcité a produit un guide « Laïcité et collectivités locales » (2016) qui explicite le cadre légal du principe de laïcité applicable au recrutement et à la gestion de carrière des personnels.

Favoriser l'égalité de la rémunération

Le système de rémunération dans la fonction publique pourrait laisser penser que les discriminations salariales n'existent pas, notamment entre les femmes et les hommes. Si peu d'études existent en la matière, les écarts constatés entre les femmes et les hommes montrent que le problème existe notamment dans la fonction publique territoriale malgré le cadre statutaire *(cf. fiche 8)*.

Les agent·e·s contractuel·le·s, dont la rémunération n'est pas strictement organisée selon une grille statutaire, représentent environ 19 % des effectifs dans la fonction publique territoriale[3]. 68 % des agent·e·s contractuel·le·s sont des femmes[4].

Les personnes travaillant au sein des collectivités territoriales relèvent de statuts différents (fonctionnaires

[3] Fonction publique, Chiffres-clés, DGAFP, 2016.

[4] Chiffres-clés de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, DGAFP, 2016

d'État ou territoriaux, contractuel·le·s, etc.) et donc de grilles de rémunération différentes. Cette répartition explique également les écarts de rémunération. Pour les contractuel·le·s qui ne dépendent pas de grilles de rémunération, un travail d'évaluation est nécessaire pour s'assurer de l'absence de biais dans l'évaluation de la rémunération.
Les avantages en nature (voiture de fonction, téléphone portable, etc.) font partie intégrante de la rémunération et leur attribution doit donc être justifiée par des éléments objectifs non inhérents à la personne.

Réduire l'emploi précaire

Pour contribuer à la réduction de la précarité, la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012[5] prévoit des obligations pour la pérennisation des non-titulaires. Deux méthodes sont proposées : d'une part organiser **un concours spécial**, ce qui constitue la voie privilégiée puisque la norme reste le statut de fonctionnaire, d'autre part **« cédéiser » les non-titulaires** qui ont plus de 50 ans ou qui sont en poste depuis plus de 6 ans.

Certaines catégories de personnes se voient plus souvent imposer des emplois à temps partiel ou à temps non-complet et peuvent cumuler précarité du travail et faible rémunération.

Une collectivité territoriale a travaillé à la diminution des emplois à temps partiel en créant des équipes de remplaçant·e·s composées d'agent·e·s titulaires et en favorisant le cumul de plusieurs affectations pour créer un temps plein.

[5] La loi n° 2012-347 du 12 mars 2012, dite Sauvadet, a pour objectif de sécuriser les parcours professionnels des agent·e·s contractuel·le·s et de mieux prévenir pour l'avenir les situations de précarité en créant des dispositifs de titularisation. Elle concerne le statut des agent·e·s qui occupent un emploi permanent que celui-ci soit à temps complet ou non.

Garantir l'égal accès à la promotion et à l'avancement

Différents leviers peuvent être mobilisés pour élargir l'accès à la promotion, par exemple développer l'information sur les postes vacants, sur les concours internes, mettre en place des actions d'accompagnement pour lutter contre l'autocensure de certains publics, notamment des femmes, ou des actions de formation permettant de préparer à une promotion ou une mobilité professionnelle, etc.

PATRICK, fonctionnaire de catégorie C, reconnu **travailleur en situation de handicap,** a vu sa candidature à un poste de catégorie B rejetée. Il considère que sa situation de handicap a été prise en considération pour motiver le refus et il a saisi le Défenseur des droits.

L'enquête montre que l'avis du jury de recrutement fait état des mérites professionnels du réclamant, mais qu'il émet également des réserves quant à l'aptitude physique de l'intéressé à assurer les fonctions de catégorie B. Or, l'aptitude doit être évaluée après le recrutement et ces facteurs n'avaient pas à être pris en compte. De surcroit, les conclusions du jury n'ont pas été confirmées médicalement.

Le Défenseur des droits rappelle que l'administration doit apprécier les candidatures qui lui sont soumises sur la seule base des mérites professionnels des candidat·e·s, indépendamment de toute considération liée au handicap de l'agent·e. Seul le·la médecin de prévention est habilité à évaluer l'aptitude d'un·e agent·e au poste. L'administration ne peut se substituer au médecin de prévention pour rendre

>>

>> un tel avis. De surcroît, l'appréciation de l'aptitude à occuper un emploi ne peut se faire sans tenir compte des aménagements raisonnables susceptibles d'être mis en place pour permettre à l'agent·e d'exercer l'emploi concerné. En l'espèce, il apparaît que le jury en charge de l'examen des candidatures a procédé à une appréciation discriminatoire de l'aptitude du réclamant à exercer les fonctions correspondant au poste à pourvoir.

Dès lors, le Défenseur des droits recommande à l'administration de prendre toute mesure de nature à prévenir le renouvellement d'une telle situation, notamment en rappelant aux services chargés de la gestion des ressources humaines les principes de non-discrimination et d'égalité de traitement qui régissent le déroulement de carrière des agent·e·s.

Défenseur des droits, Décision MLD-2016-087 du 29 mars 2016



HENRI, **représentant du personnel,** a saisi le Défenseur des droits, considérant que de nombreux refus ou décisions dont il a fait l'objet sont liés à ses activités syndicales. Il fait notamment état de la perte du bénéfice d'un concours, alors que d'autres agent·e·s ont été nommé·e·s, d'une nomination et d'une proposition de nomination tardives au grade supérieur, alors que d'autres agent·e·s n'ayant pas réussi les concours ou examens d'accès à ce grade y ont été promu·e·s, d'une notation annulée par le juge administratif, d'une sanction suite à la participation à une grève (retirée par la suite par le Maire), ainsi que de l'absence d'attribution de la NBI. L'enquête menée a permis de mettre en évidence que la collectivité ne pouvait justifier objectivement ces mesures défavorables, et que par conséquent, Henri avait été victime de discrimination. Le Défenseur des droits recommande au Maire de l'indemniser de l'intégralité des préjudices matériels et moraux subis.

Défenseur des droits, décision MLD-2013-166 du 6 août 2013

Des représentant·e·s du personnel saisissent le Défenseur des droits d'une procédure de promotion et d'avancement au sein de leur administration qui aboutit à l'exclusion systématique des agent·e·s placé·e·s en congé de longue durée ou en congé de longue maladie.
S'il est vrai que ces personnes ne peuvent pas être évaluées puisque la notation est nécessairement subordonnée à la présence effective de l'agent·e dans le service au cours de l'année et s'effectue sur la base des services accomplis, le Conseil d'Etat a eu l'occasion de préciser que la personne placé·e en congé maladie conserve un droit à l'avancement professionnel au choix. Dès lors, ses mérites professionnels doivent être pris en considération afin d'apprécier son aptitude à exercer les missions correspondantes au grade supérieur.

En l'espèce, l'exclusion systématique des agent·e·s placé·e·s en congé longue durée ou en congé longue maladie de la possibilité d'être promu·e·s est disproportionnée. Par conséquent, le Défenseur des droits recommande à l'administration de modifier les critères de présentation des tableaux d'avancement conformément aux dispositions rappelées, et de lui transmettre les documents préparatoires à la prochaine campagne de promotion.

Défenseur des droits, Décision MLD-2015-071 du 24 avril 2015

Évaluer sans discriminer

L'évaluation professionnelle vise à apprécier la valeur professionnelle des agent·e·s. Depuis janvier 2015, **l'entretien professionnel** est utilisé par les collectivités territoriales comme méthode d'évaluation en lieu et place de la notation[6].

[6] Décret n° 2014-1526 du 16 décembre 2014.

L'entretien professionnel permet d'apprécier le mérite et la performance individuelle des agent·e·s au cours de l'année passée, au regard des fonctions et missions inhérentes au poste exercé ainsi que des compétences exigées.

Cette appréciation a une incidence déterminante sur le montant de l'indemnité liée aux résultats mais également sur le déroulement de carrière des agent·e·s :
- promotion interne,
- avancement d'échelon et de grade,
- détermination du montant, des primes.

Les critères d'évaluation doivent porter sur les aptitudes générales des agent·e·s et leur sens des relations humaines.

Il s'agit d'évaluer, en fonction de la nature des tâches et du niveau de responsabilité[7] :
- les résultats professionnels obtenus par l'agent·e et la réalisation des objectifs,
- les compétences professionnelles et techniques,
- les qualités relationnelles,
- les capacités d'encadrement ou le potentiel à exercer des missions d'un niveau supérieur, le cas échéant.



Le sens relationnel est souvent considéré comme une qualité féminine «naturelle», en vertu de laquelle ce sont plus souvent des femmes qui sont placées sur certaines fonctions, par exemple d'agent·e·s d'accueil *(cf. fiche 8)*. Il s'agit pourtant d'une véritable compétence, nécessaire à l'exercice d'une telle fonction qui doit donc être appréciée sur des critères objectifs et non discriminatoires.

Définir précisément des critères d'évaluation cohérents, mesurables et objectifs permet de réduire les risques discriminatoires[8]. Les critères d'évaluation donnent une meilleure lisibilité de la démarche d'évaluation autant pour les agent·e·s que pour l'encadrement. La grille d'analyse doit prendre en compte les caractéristiques du profil de poste, mais elle doit aussi définir les modalités d'évaluation des objectifs annuels.



[7] art. 4 du décret n° 2014-1526 du 16 décembre 2014
[8] Décret n° 2014-1526 du 16 décembre 2014

La mise en place **d'un guide de l'entretien professionnel** accessible sur l'intranet (connu à la fois des encadrant·e·s et des agent·e·s) permet de présenter le dispositif, le cadre général, le calendrier, les outils, des conseils pour préparer son entretien, etc.

Les grilles d'évaluation permettent à la hiérarchie de fixer des critères objectifs pour arrêter ses choix en matière de mobilité, d'avancement, de promotion et d'attribution de primes.



Les échanges lors de l'évaluation ne doivent pas porter sur des éléments en lien avec les critères de discrimination. Ainsi, les aménagements de temps de travail, le temps partiel, les différents congés (maternité, paternité, parental, adoption, maladie, exercice des droits syndicaux…) ne doivent pas être pris en compte dans l'évaluation des compétences et la manière de servir des agent·e·s. Par exemple, le respect des délais doit être apprécié au regard du temps dont disposait l'agent·e pour accomplir son travail et atteindre ses objectifs.

Proposer la formation à chacun·e

Le statut général de la fonction publique territoriale pose le principe d'un droit à la formation professionnelle tout au long de la vie. Il est reconnu à l'ensemble du personnel.
Garantir l'égal accès de tous et toutes à la formation passe par une définition claire des conditions d'accès et une communication large en interne autour du plan de formation.

Il est recommandé de :

- communiquer largement sur les offres existantes : diffusion du calendrier des offres de formation sur le site intranet, diffusion de plaquettes d'information, temps d'échange prévu lors des entretiens d'évaluation, désignation de référents, messages d'appel à inscription pour éviter l'autocensure, etc.
- objectiver les critères de sélection pour accéder à la formation et les rendre transparents pour réduire le risque de pratiques discriminatoires et susciter de nouveaux projets professionnels ;
- développer des programmes individualisés de formation ;
- organiser les formations afin de les rendre compatibles avec les contraintes familiales et/ou personnelles (vérifier la durée, les heures et la distance entre les lieux de formation, de travail et d'habitation) ;
- développer des modules de formation à distance, accessibles à partir des postes de travail (dans la mesure où cela est compatible avec les fonctions exercées).



Certains services de formation de collectivités territoriales adaptent la programmation de leur plan de formation en fonction des contraintes du personnel. Ils évitent les formations le mercredi (nombreux temps partiels, dont la majorité sont des femmes), les vacances scolaires, et ils organisent des formations sur site pour être au plus près des agent·e·s.

Mes notes personnelles

Réagir face aux discriminations et au harcèlement

5



- Identifier les actrices et acteurs ressources au sein de la collectivité
- Diligenter une enquête
- Mettre en œuvre le pouvoir disciplinaire de l'employeur
- Assurer la protection fonctionnelle
- Mettre en place un dispositif d'alerte professionnelle interne



La collectivité employeuse doit prévenir les situations de harcèlement et/ou de discrimination au titre de son obligation de prévention et de sécurité et réagir aux cas portés à sa connaissance, et le cas échéant, sanctionner l'auteur•e.

La circulaire du 4 mars 2014 relative à la lutte contre le harcèlement dans la fonction publique rappelle le cadre juridique en matière de lutte contre le harcèlement moral et sexuel et les obligations de l'employeur entourant les signalements.

Le non-recours est un phénomène fréquent en matière de discrimination. Il a notamment pour cause le manque de preuves, le fatalisme ressenti par les personnes concernées, la peur des représailles ou l'absence de confiance dans les institutions *(cf fiche 1)*.
Au-delà de la discrimination et/ou du harcèlement subi, le silence et la résignation des victimes contribuent à renforcer les risques psycho-sociaux et la souffrance au travail que l'employeur a l'obligation de prévenir.
Informer l'ensemble du personnel de l'existence de voies de recours et du soutien que peut apporter la collectivité aux personnes qui se sentent discriminées ou harcelées au travail favorise la libération de la parole et l'exercice d'un recours.

Une protection réelle et efficace contre des agissements illégaux et portant atteinte à la santé de l'agent·e suppose donc que la collectivité soit en capacité de prendre des **mesures rapides et d'initier les procédures disciplinaires requises**.

Dans l'objectif de rendre le recours crédible, les dispositifs doivent répondre à quatre impératifs :
- **accueillir la parole** de la personne discriminée et/ou harcelée,
- adopter toutes mesures utiles pour **mettre la victime à l'abri** et corriger la situation,
- **enquêter** sur les faits,
- initier des **procédures disciplinaires** à l'encontre de l'auteur·e du harcèlement.

Identifier les actrices et acteurs ressources au sein de la collectivité

Toute personne qui pense être discriminée ou harcelée doit pouvoir trouver, au sein de sa collectivité, un·e interlocuteur·trice formé·e à ces questions, capable de l'écouter et de l'orienter dans ses démarches. Des informations doivent être facilement accessibles aux personnels sur les actrices et acteurs en matière de prévention et d'action contre les discriminations et le harcèlement.
Les personnes ressources à solliciter et à former sont notamment les :
- responsables hiérarchiques,
- responsables RH,
- représentant·e·s du personnel,
- médecins et assistant·e·s de prévention/psychologues du travail,
- membres du comité technique et du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) associés.

Le CHSCT compte parmi ses missions celle de proposer des actions de prévention des risques psycho-sociaux, notamment en matière de harcèlement moral et sexuel.
Les membres du CHSCT disposent d'un droit d'alerte face à un danger grave et imminent[1] .

[1] Décret n°85-603 du 10 juin 1985

La DGAFP a publié un Guide de prévention et de traitement des situations de violences et de harcèlement dans la fonction publique (2017). Il précise le cadre de protection des agent·e·s de la fonction publique, rappelle les règles, les actrices et acteurs et outils de la prévention, explique les moyens d'action pour intervenir en cas de harcèlement et de violences et, enfin, présente des retours d'expérience provenant des trois versants de la fonction publique. Il a vocation à informer et accompagner les employeurs, personnels RH et acteurs de la prévention, ainsi que les agent·e·s victimes ou témoins de violences ou de harcèlement.

La protection contre toute mesure de représailles des personnes qui ont relaté ou témoigné, de bonne foi, de faits de discrimination ou de harcèlement, est prévue par la loi[2]. Cette interdiction des mesures de rétorsion vise les décisions qui pourraient être prises notamment en matière de recrutement, de titularisation, de formation, de notation, de discipline, de promotion, d'affectation et de mutation suite au signalement de l'agent·e.

Diligenter une enquête

Lorsqu'il est informé de faits susceptibles d'être qualifiés de discrimination ou de harcèlement, l'employeur doit prendre au sérieux les signalements. Pour s'assurer de la réalité des faits, l'employeur doit **diligenter une enquête interne** le plus rapidement possible et procéder à l'audition de toutes les personnes susceptibles de lui apporter un éclairage sur la situation rapportée.

Durant cette enquête, l'employeur doit **prendre toute mesure conservatoire** permettant de protéger la santé et la sécurité des personnes concernées - victimes et personnes mises en cause - conformément à son obligation de sécurité *(cf. fiche 2)*. L'enquête doit procéder d'une approche déontologique et méthodologique scrupuleuse :
- qui respecte **une stricte confidentialité,**
- **qui n'ignore pas** le problème,
- qui **ne préjuge pas** du résultat de l'enquête.

Quelle que soit l'issue de l'enquête, une décision formalisée, motivée et respectueuse du droit doit être transmise à la personne qui a signalé les faits et à la personne mise en cause. En cas de difficultés sur la qualification juridique des faits et/ou sur la rédaction formalisée de la décision, il peut être utile d'avoir recours à un·e expert·e juridique interne ou externe.

[2] art. 6 bis et 6 ter de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 dite loi 'Le Pors'

Mettre en œuvre le pouvoir disciplinaire de l'employeur

Si les faits de discrimination ou de harcèlement sont établis, l'employeur doit prendre des mesures à caractère disciplinaire contre le·s auteur·e·s sans attendre une décision du juge. La sanction doit être proportionnée à la gravité des faits.

La solution classique du processus de plainte interne consiste à déplacer la personne ayant subi des faits de discrimination ou de harcèlement et non son auteur·e. Ce type de réflexes est à éviter sauf si la victime en fait la demande expresse. En effet, cela peut entrainer la perte de son poste ou de responsabilités pour la victime.

La Cour administrative d'appel de Marseille a considéré comme justifiée la révocation infligée à un fonctionnaire communal en raison de «*faits de harcèlement sexuel reprochés à l'intéressé à l'encontre de ses subordonnés [...] suffisamment établis par les témoignages circonstanciés, crédibles et concordants, [...] par au moins deux employées communales* ».

Cour administrative d'appel de Marseille (2e ch.), n° 02MA02364 du 14 février 2006

Outre la sanction qui vise l'auteur·e, les victimes doivent être rétablies dans leurs droits et leur préjudice doit être réparé. **Les décisions discriminatoires sont nulles et non avenues.**

L'organisation peut également rendre publique, de manière anonymisée, les mesures adoptées dans le cadre du processus de traitement des signalements afin de leur donner une visibilité. Une telle communication permet de montrer l'importance que l'organisation attache à la lutte contre les discriminations et le harcèlement et a un effet dissuasif pour les auteur·e·s.

Si une plainte a été déposée au pénal par la victime, il est recommandé à l'employeur d'exercer les voies de recours après les conclusions de son enquête interne et d'accorder la protection fonctionnelle à la victime.

Assurer la protection fonctionnelle

La protection fonctionnelle est un droit pour la victime de harcèlement. La protection fonctionnelle comporte[3] :

- **une obligation de prévention.** L'employeur peut prendre des mesures conservatoires, telles qu'un changement d'affectation temporaire de la victime et/ou de l'auteur·e, une mesure de suspension des fonctions de l'auteur·e ;
- **une obligation d'assistance juridique.** Il s'agit d'apporter à l'agent·e une aide dans les procédures judiciaires engagées ;
- **une obligation de réparation**. Sans se substituer à l'auteur·e du préjudice, l'administration, saisie d'une demande en ce sens, doit assurer à l'agent·e une juste réparation du préjudice subi. Il lui appartient alors d'évaluer le préjudice, sous le contrôle du juge administratif.

Le Guide de prévention et de traitement des situations de violences et de harcèlement dans la fonction publique (2017) de la DGAFP détaille la mise en œuvre de la protection fonctionnelle (pp. 19-24).

La Cour administrative d'appel de Nancy a enjoint à la commune de mettre en œuvre la protection fonctionnelle au bénéfice d'une agente victime de harcèlement moral et notamment : *« que la commune (…) prenne en charge les frais occasionnés par les démarches entreprises par Mme X en relation avec les faits de harcèlement susmentionnés [et] organise le cas échéant la protection de Mme X pour les actions qui seraient encore susceptibles d'être entreprises à raison des mêmes faits (…) ».*

Cour administrative d'appel de Nancy (1er ch.), n° 06NC01324 du 2 août 2007

[3] art. 11 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983, dite loi 'Le Pors'

Mettre en place un dispositif d'alerte professionnelle interne

En complément des recours et voies prévus par la loi, certaines collectivités ont mis en place des « dispositifs d'alerte » en interne ou externalisés pour permettre le signalement des situations de harcèlement ou de discrimination.

Les alertes recueillies sont vérifiées, dans un cadre confidentiel, et permettent à la collectivité de décider, en connaissance de cause, des mesures correctives à prendre.

L'art. 8 de la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 prévoit une obligation de mettre en place des « procédures appropriées de recueil des signalements émis par les membres de leur personnel », notamment pour discrimination ou harcèlement, pour les départements, les régions, les communes de plus de 10 000 habitants et les établissements de coopération intercommunale à fiscalité propre des communes de plus de 10 000 habitants notamment. Le décret d'application n° 2017-564 du 19 avril 2017 entre en vigueur le 1er janvier 2018. Un·e référent·e doit être nommé·e pour traiter ces signalements et disposer par son positionnement, de la compétence, de l'autorité et des moyens suffisants à l'exercice de ses missions.

Le dispositif doit respecter **les modalités définies par la CNIL** (Commission Nationale de l'Informatique et des Libertés).

Une **information complète** sur le dispositif doit être délivrée au personnel de manière régulière.
Les personnes utilisant le dispositif d'alerte doivent être notamment informées :

- de l'identité du ou de la responsable du dispositif,
- des objectifs poursuivis et du périmètre,
- du caractère facultatif du dispositif par rapport aux autres voies de recours,
- de l'existence d'un droit d'accès et de rectification des données transmises au bénéfice des personnes identifiées dans le cadre de ce dispositif.

Le Défenseur des droits a publié le guide Orientation et protection des lanceurs d'alerte (2017) qui rappelle notamment le régime juridique applicable aux signalements des lanceurs d'alerte.

Pour être crédible et efficace, il est recommandé de prévoir un certain nombre de garanties lors de la mise en place du dispositif.
Défenseur des droits, décision MLD-2015-151 du 2 juillet 2015

Qui peut saisir le dispositif ?

- la victime elle-même (élargir aux candidat·e·s, aux prestataires présent·e·s dans les locaux, etc.)
- un témoin

Quel est le mode de signalement ?

Prévoir plusieurs modalités de saisine pour faciliter l'accessibilité du dispositif

- numéro de téléphone
- messagerie électronique
- permanence physique permettant de garantir accessibilité et confidentialité

Comment garantir la confidentialité et la protection de l'agent·e qui saisit le dispositif ?

- Garantir la confidentialité des éléments recueillis par rapport à la personne mise en cause, aux tiers et à toutes celles et ceux qui ne sont pas amené·e·s à intervenir dans le cadre de la procédure
- Garantir la préservation de l'anonymat à l'égard du·de la mis·e en cause jusqu'à l'ouverture de l'enquête ; l'anonymat ne peut être levé qu'avec son accord exprès
- Garantir la protection contre toute mesure de représailles fondée sur la dénonciation des faits (non-renouvellement de contrat, réduction illégitime de la prime de résultat, etc.) et sensibiliser la ligne hiérarchique et les RH à ce sujet

- Informer l'émetteur·rice de l'alerte de la possibilité de se faire accompagner à tous les stades de la procédure par une personne de son choix au sein de l'organisation
- Adopter des mesures conservatoires éventuelles en cas d'urgence et de situation particulièrement grave (ex : changement de planning pour éviter la rencontre avec le·la mis·e en cause)
- Informer le·la réclamant·e qu'en cas d'alerte effectuée de mauvaise foi, il·elle s'expose à des sanctions disciplinaires et/ou à des poursuites judiciaires

Comment garantir la neutralité et la légitimité des personnes en charge du traitement ?



- Prévoir un nombre limité de personnes chargées du traitement de l'alerte afin de réduire les risques de propagation de l'information
- Prévoir une obligation renforcée de confidentialité (par exemple via une attestation sur l'honneur) et une charte de déontologie pour la conduite des enquêtes internes
- Avoir une position dans l'organisation qui assure leur indépendance et leur légitimité vis-à-vis de tout·e autre acteur·rice interne (autonomie, niveau hiérarchique suffisant, etc.) et une définition précise des missions liées à la gestion du dispositif et des heures dédiées à cet effet
- Imposer un dessaisissement systématique du dossier en cas de conflit d'intérêts
- S'assurer de leurs compétences relationnelles (capacité d'écoute, de médiation) et de leur expertise avec une formation approfondie et une veille juridique en matière de discrimination et de harcèlement
- Prévoir si besoin le recours à un prestataire : externalisation totale ou partielle du dispositif (besoin d'une expertise à différents stades de la procédure, garantir la disponibilité du dispositif, etc.)

Quels sont les modes de traitement possibles ?



- mesures provisoires en cas d'urgence
- médiation
- sanction disciplinaire (proportionnée à la gravité des faits)

Comment garantir l'efficacité du dispositif ?



- réagir rapidement face à un signalement
- protéger les personnes qui ont donné l'alerte et la victime
- mener une enquête
- communiquer régulièrement sur l'état d'avancement du dossier auprès des victimes et des mis·es en cause
- Prononcer des sanctions effectives à l'encontre des auteur·e·s de discrimination et de harcèlement
- communiquer sur les résultats en les anonymisant pour continuer à libérer la parole et renforcer la transparence, la crédibilité et la légitimité du dispositif

Il doit être clairement indiqué que l'utilisation abusive du dispositif peut exposer son auteur·e à des sanctions tandis qu'une utilisation de bonne foi ne peut exposer son auteur·e à des sanctions, même si les faits ne sont par la suite pas qualifiés juridiquement de discrimination ou de harcèlement.



Le dispositif d'alerte ne doit pas être envisagé comme un moyen d'éviter que le litige ne soit exposé à l'extérieur de l'administration et nuise à son image. Il ne peut pas avoir pour objet de contourner les recours civil, administratif, pénal, ou une saisine du Défenseur des droits.

Le **Conseil départemental de Seine-Saint-Denis** a mis en place depuis fin 2014 une « Cellule Égalité au travail » permettant aux agent·e·s pensant être victimes d'une discrimination de déposer une réclamation. Le dispositif est également ouvert aux candidat·e·s externes à un recrutement estimant ne pas avoir bénéficié d'une égalité de traitement. Deux voies de saisines sont possibles : soit l'agent·e dépose sa réclamation directement auprès de la cellule, soit l'agent·e s'adresse à un prestataire extérieur qui l'écoutera en toute confidentialité, l'informera et l'accompagnera dans ses démarches auprès de l'employeur. Au vu des éléments recueillis, la cellule décide d'un plan d'actions (par exemple une enquête interne, médiation, sanction disciplinaire de l'auteur·e, etc.) et contrôle la mise en œuvre de ses préconisations.

La **Ville de Paris** déploie un dispositif spécifique de lutte contre le harcèlement et les discriminations ouvert à tou·te·s les candidat·e·s et aux personnels, quel que soit leur statut. Actionné directement par les agent·e·s ou suite à un signalement relayé par la cellule d'écoute, il permet d'évaluer les situations et d'accompagner les agent·e·s dans les démarches entreprises (médicales, disciplinaires et/ou juridiques). L'évaluation préalable par un psychologue et un·e référent·e du Service d'accompagnement et de médiation peut conduire à réunir une équipe pluridisciplinaire apte à demander la mise en place de mesures de protection immédiate, le lancement d'une enquête administrative et/ou de saisir le Comité de lutte contre le harcèlement et les discriminations.

À **Nantes**, les personnels municipaux et métropolitains, quel que soit leur statut (titulaire, non titulaire, stagiaire, apprenti), peuvent saisir « Alerte discrimination » la cellule d'écoute et de traitement des discriminations. Chaque réclamation est examinée, qualifiée et fait l'objet d'un suivi par une commission interne dédiée.

Depuis 2014, la **Ville de Mulhouse** et **Mulhouse Alsace Agglomération** ont nommé et formé dans cinq pôles de l'administration un·e « référent·e diversité » chargé·e de médiation lors de situations perçues comme discriminantes.

Mes notes personnelles

Mes notes personnelles

Mesurer les discriminations pour progresser vers l'égalité

6



- **Distinguer et recueillir les données à caractère personnel et les données sensibles**
- **Recenser les données disponibles au sein de la collectivité**
  - Élaborer un rapport sur l'état de la collectivité
  - Recenser les données relatives à la formation et l'environnement social et professionnel
  - Recenser les données femmes-hommes
  - Déclaration d'emploi des travailleur·euse·s en situation de handicap
- **Dresser un état des lieux des discriminations : analyser les informations du fichier RH**
  - Analyser les données issues du fichier RH
  - Analyser la composition et la sélection des candidatures reçues
  - Analyser la répartition des agent·e·s par poste de travail et niveaux hiérarchiques
  - Analyser le déroulé des carrières des agent·e·s
  - Mesurer la diversité des origines des agent·e·s
- **Dresser un état des lieux des discriminations : mesurer le climat de travail**
  - Mettre en place des études portant sur la perception des agent·e·s
  - Exploiter les données issues du dispositif d'alerte interne
- **Évaluer et corriger les procédures et pratiques RH**
  - Réaliser un audit
  - Réaliser un autodiagnostic
  - Réaliser un test de situation (ou 'testing') pour identifier les discriminations au recrutement
- **Mobiliser les acteur·rice·s**

La mise en place d'un plan d'action visant à lutter contre les discriminations et/ou promouvoir l'égalité nécessite au préalable d'identifier les risques discriminatoires existant au sein de la collectivité. La réalisation d'un état des lieux permettra ainsi de mieux cibler les objectifs à atteindre en priorité et de les associer à des indicateurs de suivi afin d'évaluer l'impact des actions menées et, le cas échéant, de corriger à intervalles réguliers le plan d'action.

Certaines situations appellent à la réalisation d'un diagnostic, telle qu'une faible proportion de l'un des deux sexes dans un métier, la concentration d'agent·e·s d'origine extra-européenne aux échelons inférieurs ou des signalements de discriminations.

Les critères juridiques de discrimination sont nombreux et se rapportent à des caractéristiques personnelles des agent·e·s ou candidat·e·s à un emploi dans la fonction publique territoriale *(cf. fiche 2)*.

L'identification des risques de discrimination peut conduire les RH à s'intéresser à des données personnelles pour vérifier s'il existe des différences de traitement entre des personnes à raison de certaines caractéristiques (sexe, origine, âge, handicap, etc.).

L'établissement du rapport annuel sur l'égalité femmes-hommes peut servir de trame pour l'élaboration d'un tel état des lieux sur d'autres critères.

L'utilisation de ces données à caractère personnel doit se faire dans le respect de la loi dite « Informatique et libertés » que la CNIL (Commission Nationale de l'Informatique et des Libertés) a pour mission d'assurer.

Le Défenseur des droits et la CNIL ont publié en 2012 le guide « *Mesurer pour progresser vers l'égalité des chances* » qui fournit des solutions pour réaliser le diagnostic des discriminations et l'évaluation des politiques d'égalité, dans le respect de la législation de protection des données personnelles.

Distinguer et recueillir les données à caractère personnel et les données sensibles

Il faut distinguer les données à caractère personnel des données sensibles, ces dernières étant soumises à un niveau supérieur de protection juridique.

La CNIL est l'interlocuteur à privilégier puisque la collectivité doit, selon la situation, lui adresser une déclaration ou obtenir auprès d'elle une autorisation[1].



Données à caractère personnel

Les données à caractère personnel sont celles qui permettent d'identifier directement ou indirectement une personne physique[2]. Il peut s'agir par exemple : de l'âge | de la nationalité | du sexe | de la situation de handicap

Depuis la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, les collectivités ont **l'obligation de recenser les données à caractère personnel** des candidat·e·s et agent·e·s en poste. Ce sont des informations indispensables pour identifier d'éventuelles discriminations et évaluer les politiques de promotion de l'égalité.
Ces données doivent être collectées en garantissant la protection des données et l'anonymat des personnes.



Données sensibles

Les données sensibles sont des informations qui font apparaître, directement ou indirectement[3] : les origines raciales ou ethniques | les opinions politiques, philosophiques ou religieuses ou l'appartenance syndicale des personnes | la santé | la vie sexuelle

La **collecte et le traitement des données sensibles sont en principe interdits**[4].
Toutefois les données sensibles **peuvent être collectées et analysées sous des conditions strictes**, à savoir : le recueil du consentement exprès des personnes concernées | l'anonymisation | la confidentialité | la sécurité des données | le traitement mis en œuvre pour des motifs d'intérêt public tels que la lutte contre les discriminations | et l'accord préalable de la CNIL pour vérifier que toutes ces conditions sont bien remplies.

p.3

[1] L'entrée en vigueur le 25 mai 2018 du règlement européen 2016/679 du 27 avril 2016 relatif à la protection des données fera évoluer le régime juridique applicable, en renforçant notamment les obligations et la responsabilité des actrices et acteurs en la matière.
[2] art. 2 de la loi n°78-17 du 6 janvier 1978, dite 'Informatique et libertés'
[3] art. 8 de la loi n°78-17 du 6 janvier 1978, dite 'Informatique et libertés'
[4] art. 8 de la loi n°78-17 du 6 janvier 1978, dite 'Informatique et libertés'

Données sensibles et **critères de discriminations** ne coïncident pas toujours. Certains critères de discriminations tels que l'âge, le sexe ou la situation de famille ne constituent pas des données sensibles au sens de la loi « Informatique et libertés » mais sont des données à caractère personnel.

Dans le cadre de la collecte de données sensibles et du recueil du consentement des agent·e·s, le recours à un prestataire extérieur à la collectivité pour conduire l'enquête est recommandé afin de garantir la confidentialité des données, l'impartialité des analyses et l'expertise dans le domaine de la discrimination.

Recenser les données disponibles au sein de la collectivité

Les collectivités ont l'obligation d'élaborer des outils traduisant en données statistiques des informations sur la situation professionnelle et la carrière de leurs effectifs.

Élaborer un rapport sur l'état de la collectivité

Un rapport sur l'état de la collectivité (le bilan social) est présenté tous les deux ans en comité technique[5]. Il dresse notamment le bilan des recrutements et des avancements, des actions de formation, des demandes de travail à temps partiel. Il présente des données relatives aux cas et conditions de recrutement, d'emploi et d'accès à la formation des agent·e·s contractuel·le·s.

Les données que le bilan social permet de recenser sur les effectifs peuvent être utilisées dans le cadre d'une politique de lutte contre les discriminations. Par exemple la répartition par sexe des salaires moyens et des niveaux d'emploi (catégories A, B et C) peut être prise en compte.

[5] art. 33 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984

Recenser les données relatives à la formation et l'environnement social et professionnel

En complément des données nécessaires à la gestion des recrutements, les administrations demandent aux candidat·e·s de fournir des données relatives à leur formation et leur environnement social ou professionnel afin de produire des études et statistiques sur l'accès aux emplois[6]. Ces dernières, qui ne peuvent pas être des données sensibles, ne sont pas communiquées aux membres des jurys.

Recenser les données femmes-hommes

En matière d'égalité femmes-hommes, les collectivités ont des obligations de recensement, notamment concernant la répartition sexuée des effectifs titulaires, non-titulaires, des avancements de grade ou d'échelon. La loi exige la publication de deux rapports distincts qu'il ne faut pas confondre :

Rapport de situation comparée (loi du 12 mars 2012)	Rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes (loi du 4 août 2014)
Une obligation pour	
toutes les collectivités ou établissements publics dotés d'un comité technique	les conseils départementaux ou régionaux et les communes et les EPCI à fiscalité propre de plus de 20 000 habitant·e·s
S'attache à	
+ Documenter les inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes au sein de la collectivité	+ Documenter les inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes au sein de la collectivité + Recenser les politiques publiques menées par la collectivité pour l'égalité femme-homme sur son territoire + Fixer les orientations de moyen et long terme pour corriger les inégalités
Présenté devant	
Le comité technique dans le cadre du bilan social	L'organe délibérant, préalablement à la présentation du projet de budget

(source : Réaliser un rapport sur la situation en matière d'égalité femmes-hommes : guide pratique pour accompagner les collectivités territoriales, Centre Hubertine Auclert)

[6] art. 16 bis de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983, dite 'Le Pors'

Ces deux rapports sont distincts l'un de l'autre mais le rapport de situation comparée vient alimenter le rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes.

Les guides publiés par le Centre Hubertine Auclert Égalité professionnelle : *Réaliser un rapport de situation comparée – guide pratique* et *Réaliser un rapport sur la situation en matière d'égalité femmes-hommes : guide pratique pour accompagner les collectivités territoriales* peuvent aider les collectivités à la rédaction de ces rapports.

Déclaration d'emploi des travailleur·euse·s en situation de handicap

Si le recueil d'informations portant sur la situation de handicap des agent·e·s consiste en un simple dénombrement, ces informations peuvent cependant être utiles dans le cadre de l'analyse des fichiers RH.

En effet, les collectivités territoriales employant au moins 20 agent·e·s doivent favoriser l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap à hauteur de 6 % de leur effectif. *(cf. fiche 9)*. Pour justifier que cette obligation est bien remplie, la collectivité doit effectuer chaque année une déclaration détaillant le nombre d'emplois occupés par des personnes en situation de handicap. Pour cela, elle remplit la Déclaration obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés (DOETH) en mars (formulaire en ligne) ou en avril (service TéléDOETH).

Dresser un état des lieux des discriminations : analyser les informations du fichier RH

Analyser les données issues du fichier RH

L'objectif est d'identifier, dans une situation comparable, des écarts entre le groupe de la population majoritaire et le groupe dit « désavantagé » en raison d'un ou plusieurs motifs prohibés pour justifier des différences de traitement. Il faut conduire

une analyse toutes choses égales par ailleurs, c'est-à-dire qui tient compte des différences légitimes dans les situations professionnelles, telles que :

- les compétences (niveau d'études, formation, expérience professionnelle),
- l'ancienneté (dans le poste ou dans la collectivité),
- les périodes d'embauche (les besoins d'une collectivité et donc les conditions d'embauche pouvant varier au cours du temps).

Les discriminations sont susceptibles d'intervenir à différents moments de la carrière (recrutement, rémunération, prime, promotion, renouvellement du contrat, accès à la formation, etc.). Les analyses peuvent cibler ces différentes étapes.

Analyser la composition et la sélection des candidatures reçues

Les informations collectées à l'occasion de l'évaluation d'un CV ou lors d'un entretien (téléphonique ou en face à face) doivent permettre l'analyse de la composition des candidatures réceptionnées, des candidat·e·s reçu·e·s en entretien et des personnes choisies, ce qui peut amener à interroger les critères et processus de décisions.

Analyser la répartition des agent·e·s par poste de travail et niveaux hiérarchiques

Il s'agit de mesurer d'éventuelles inégalités en analysant :

- les conditions de travail proposées à l'embauche (type de poste, statutaire ou contractuel, traitements et primes),
- la répartition des agent·e·s dans l'organisation de travail (par secteur d'activité, type de poste, niveaux hiérarchiques),
- les conditions de travail des agent·e·s employé·e·s sur un même type de poste (traitements et primes, statut, niveau de responsabilité et d'autonomie, etc.).

Analyser le déroulé des carrières des agent·e·s

Il s'agit de repérer des écarts injustifiés dans les carrières en analysant :

- les affectations et les renouvellements des contrats (entrées et départs des contractuels et durée de présence des agent·e·s dans la collectivité),
- l'évolution des situations professionnelles (type de poste, délai de titularisation, statut, traitements et primes),
- l'accès à certaines fonctions ou niveaux hiérarchiques au regard de critères pouvant légitimer des différences d'évolution professionnelle (niveau d'étude, formations suivies, expérience, ancienneté).

Chacune de ces approches peut être réitérée de manière périodique afin de disposer d'un suivi d'indicateurs et d'une mesure des progrès.

Mesurer la diversité des origines des agent·e·s

Parmi les informations habituellement disponibles dans les fichiers de GRH, certaines peuvent être utilisées pour mesurer l'impact de critères prohibés sur les parcours professionnels et les conditions de travail.

Plusieurs données peuvent être utiles à l'identification des **discriminations liées à l'origine** des agent·e·s, parmi lesquelles le **nom de famille**, le **lieu de naissance** ou **l'adresse**. Ces données permettent de constituer des groupes d'agent·e·s en fonction de l'origine réelle ou supposée à laquelle ils·elles peuvent être rattaché·e·s et, le cas échéant, subir des discriminations en raison des stéréotypes qui y sont associés. Leur utilisation doit se faire dans le strict respect de la loi dite « Informatique et libertés ».

Dans le cadre d'un litige opposant un salarié intérimaire à son employeur qui ne l'avait pas recruté en CDI, la Cour d'appel a retenu l'approche statistique proposée, estimant notamment qu'*« au regard du contexte de l'embauche au sein [de l'entreprise], les investigations menées par la HALDE ont fait apparaître que sur 288 personnes recrutées entre 2000 et 2006, toutes, comme M. X, ont la nationalité française, mais deux seulement ont un patronyme d'origine maghrébine. Pour la période du 1er janvier 2005 au 30 juillet 2006, sur le site [concerné], le registre unique du personnel révèle qu'aucun des 43 agents de qualification embauchés en contrat à durée indéterminée n'a de patronyme à consonance maghrébine »*.
La Cour de cassation relève que ces éléments sont effectivement de nature à laisser supposer l'existence d'une discrimination à l'embauche fondée sur le nom du réclamant.

Cour de Cassation (Ch. Soc.), n°10-15873 du 15 décembre 2011

La diversité des agent·e·s n'est pas synonyme de pratiques exemptes de discriminations. Tous les critères de discrimination ne sont d'ailleurs pas toujours « visibles » (tels que l'orientation sexuelle, l'état de santé, etc.). Dès lors, le constat d'une diversité « visible » des effectifs dans la collectivité ne peut à lui seul traduire l'efficacité d'une politique antidiscriminatoire. Ainsi, on observe souvent une assignation de personnes ayant des origines « extra-européennes » à certains emplois peu qualifiés (par exemple la propreté ou les espaces verts) ou au contact direct avec un public supposé de même origine (accueil, mairies de quartiers, centres sociaux, etc.).

La **Métropole de Grenoble** a fait réaliser un diagnostic interne sur le fonctionnement de la collectivité par un prestataire extérieur. Le diagnostic visait en outre à :

- Obtenir une vue d'ensemble sur le rôle de la Métropole en tant qu'employeur au regard des enjeux de l'égalité, en croisant des données qualitatives et quantitatives.
- Prendre en compte les critères du sexe, de l'origine supposée (méthode des prénoms), de l'âge et du handicap en croisant les angles d'approche : analyse documentaire, statistiques, entretiens, etc.
- Identifier des pistes d'amélioration et des propositions d'actions à mettre en œuvre.

p.9

Dresser un état des lieux des discriminations : mesurer le climat de travail

Mettre en place des études portant sur la perception des agent·e·s

Le ressenti des agent·e·s en matière de discrimination, mesuré à travers des méthodes quantitatives et/ou qualitatives, est un bon indicateur du climat interne de la collectivité ainsi que de son évolution. Les sondages portant sur le ressenti des agent·e·s à l'égard des discriminations permettent de :

- recueillir les perceptions et le vécu des agent·e·s sur les discriminations,
- évaluer leur appréhension du phénomène et leur degré de connaissance du cadre légal et des personnes-ressources,
- identifier les représentations et stéréotypes à l'origine des discriminations,
- tester des propositions d'actions, voire expliquer leurs enjeux pour la collectivité,
- mesurer le degré d'adhésion des agent·e·s aux politiques d'égalité,
- permettre une comparaison dans le temps sur le niveau d'information et de sensibilisation des agent·e·s à la problématique des discriminations (établir une sorte de baromètre, dans la mesure où ces enquêtes peuvent être reconduites périodiquement).



Le 7e Baromètre DDD/OIT sur la perception des discriminations dans l'emploi souligne que les agent·e·s de la fonction publique territoriale déclarent davantage avoir été victimes de discriminations au travail que les autres versants de la fonction publique (35 % contre 31 % pour la moyenne des agent·e·s public·que·s).



En 2012 et 2015 **Bordeaux-Métropole** et la **Ville de Bordeaux,** ainsi que le CCAS, ont réalisé sur la question des discriminations et de l'égalité femme-homme, une enquête comparative sous la forme d'un questionnaire, complété par des entretiens individuels avec les agent·e·s. Ces diagnostics ont permis l'élaboration de plans de prévention et de lutte contre les discriminations (adoptés en juin 2017 par la Ville de Bordeaux et en cours d'élaboration au niveau métropolitain) qui ont incité les deux collectivités à se porter candidates aux labels « Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes » et « Diversité ».

Il est possible de diffuser un questionnaire et d'utiliser les réponses à une question du type : « Quelle origine pensez-vous que les autres vous attribuent ? » pour analyser les réponses à une enquête statistique en fonction de l'origine réelle ou supposée des répondant·e·s.

Le Conseil Constitutionnel a précisé que des données subjectives, telles que le « ressenti d'appartenance », peuvent être utilisées pour le traitement des données.



Conseil Constitutionnel, décision n° 2007-557 du 15 novembre 2007 (voir le commentaire de la décision)



À la demande de la **Ville de Paris,** l'INED a réalisé une enquête sur l'égalité professionnelle et la perception des discriminations auprès d'un échantillon de 20 % des effectifs totaux afin de collecter les données nécessaires pour savoir dans quelle mesure l'âge, le sexe, l'origine sociale, la nationalité et l'origine immigrée sur deux générations affectent les parcours professionnels des agent·e·s de la Ville et leur perception des discriminations dans leur emploi. De plus, il s'agissait d'évaluer les méthodes de collecte les plus adaptées et les conditions de leur généralisation dans un cadre de collecte régulière.

Dans tous les cas, la collectivité doit prendre toutes les précautions pour garantir la protection des données personnelles et sensibles éventuellement collectées (*cf.* le Guide *Mesurer pour progresser vers l'égalité des chances*).

Exploiter les données issues du dispositif d'alerte interne

Certaines collectivités ont mis en place des cellules d'écoute leur permettant de recenser les cas de discrimination et/ou de harcèlement. L'analyse des données ainsi obtenues constitue un indicateur utile pour mesurer le climat de travail de la collectivité.
Cette dernière peut faire le bilan de tels dispositifs en analysant la typologie des réclamations reçues, les critères invoqués, le moment où la discrimination se matérialise (recrutement, formation, promotion, etc.) et les services concernés.
Le bilan des signalements reçus est un outil supplémentaire pour identifier les actions à mettre en œuvre afin de prévenir les discriminations au sein de la collectivité. Même en l'absence de dispositifs d'alerte institués, il revient à l'employeur de diligenter des enquêtes dans les services où de telles situations sont signalées et pourraient être indicatives de discriminations largement répandues.

Le Défenseur des droits a élaboré une décision-cadre sur les dispositifs d'alerte professionnelle, dont les principes peuvent guider les collectivités territoriales pour l'instauration d'une telle procédure. *(cf. fiche 5)*.

Défenseur des droits, décision MLD-2015-151 du 2 juillet 2015

Le **Conseil départemental du Gard** a transformé son registre hygiène et sécurité en registre santé, sécurité, souffrance au travail et discriminations, pour faciliter le signalement des cas de discrimination et de harcèlement.

Évaluer et corriger les procédures et pratiques RH

Réaliser un audit

Les audits consistent à analyser les procédures et les pratiques RH d'une structure, afin d'identifier les pratiques susceptibles de produire des discriminations et d'apporter des recommandations. Ils peuvent concerner l'ensemble du processus de gestion interne ou simplement une étape de la carrière et porter sur un ou plusieurs critères de discrimination spécifiques.
Une première étape consiste en une analyse documentaire des procédures RH. La démarche consiste ensuite à analyser les pratiques à partir d'observations et d'entretiens. Il s'agit de confronter les procédures à la réalité des pratiques.
L'audit interne peut séquencer les étapes du recrutement et de la carrière et analyser les rapports des jurys de recrutement, les arrêtés d'obtention de primes, les délibérations sur les règlements intérieurs fixant l'accès aux logements de fonction, etc.

En 2014, le **Conseil départemental de la Seine-Saint-Denis** a fait réaliser par un prestataire, un diagnostic sur ses dispositifs de ressources humaines et les risques de discrimination.

Le recours à un prestataire externe favorise la neutralité de l'audit et la confiance des personnes entendues dans le cadre du processus.

Le **Label Diversité** peut être obtenu par les collectivités engagées dans des processus RH respectueux de l'égalité. Ces processus font l'objet d'un audit, renouvelé à mi-parcours – le label étant attribué pour 4 ans renouvelables. En 2017, plusieurs collectivités ont obtenu le Label Diversité (Nantes, Nantes métropole, le département de Seine-Saint-Denis, etc.). Les audits réguliers réalisés par AFNOR Certification permettent à la **Ville de Nantes,** son CCAS et **Nantes Métropole** d'évaluer les plans d'actions, dispositifs et procédures RH sous le prisme de l'égalité de traitement. Le cahier des charges Labels constitue pour les trois organisations un outil de diagnostic et de mobilisation de l'ensemble des acteurs et services dans une logique d'amélioration continue.

La **Ville de Rennes** est la première collectivité à s'être vue décerner le **Label Égalité professionnelle** de l'Afnor en 2008. La collectivité a mis en place un comité de suivi égalité professionnelle composé d'agent·e·s et de représentant·e·s syndicaux·ales, et qui intervient plus globalement sur les questions de diversité et de non-discrimination (volet employeur). En 2017, deux conseils régionaux, un conseil départemental et deux villes – dont Rennes - détiennent ce label.

p13

Réaliser un autodiagnostic

Se poser les bonnes questions peut permettre de faire émerger une réelle prise de conscience et contribuer à mobiliser les acteur·rice·s, à condition de communiquer largement en interne et en externe sur la démarche et sur les résultats.

Le Défenseur des droits a publié un **outil d'aide à l'autoévaluation** des pratiques professionnelles en matière de recrutement ou dans la gestion des carrières. Le Guide *Prévenir les discriminations et garantir l'égalité ? Méthode d'autoévaluation. Gestion des ressources humaines dans les collectivités territoriales* propose notamment, sous forme de questions, des indicateurs d'actions et de moyens permettant aux collectivités de revisiter leurs pratiques, mais aussi de rendre compte de l'avancée de leurs actions.

Un outil d'autodiagnostic numérique, ETA-DIV, est mis à la disposition, sur demande, des collectivités publiques par la DGAFP, pour déterminer leur cartographie des risques de discriminations éventuelles et mettre en place des actions correctrices.

Il existe des méthodes d'autodiagnostic portant sur un critère particulier de discrimination. Par exemple, sur l'égalité des sexes, le formulaire DOVALE (Document de Valorisation des Actions Locales pour l'Égalité entre les femmes et les hommes) peut servir comme outil d'autodiagnostic. Le DOVALE réunit trois objectifs : une autoévaluation par les élu·e·s ou cadres de la collectivité, le recensement des pratiques au plan national, la valorisation des actions innovantes entreprises par d'autres collectivités.

L'autre Cercle et l'Institut Randstad ont élaboré un questionnaire d'autodiagnostic pour favoriser la prévention des discriminations à l'encontre des personnes lesbiennes, gays, bisexuelles et transidentitaires (LGBT) : Quickscan. Le questionnaire a permis de réaliser une étude en 2011 auprès de 1,7 million de salarié·e·s ou agent·e·s dans 26 organisations publiques et privées.



Une collectivité s'est engagée dans l'élaboration participative d'un diagnostic. Piloté en interne, il est fondé sur une collaboration avec des universitaires. Il s'appuie sur la diffusion auprès de tous les agent·e·s d'un questionnaire différencié selon le sexe, la production de statistiques, et la constitution de groupes dont les restitutions sont anonymisées afin de favoriser la libération de la parole. La démarche se révèle peu coûteuse et très mobilisatrice.

Réaliser un test de situation (ou « testing ») pour identifier les discriminations au recrutement

Objectif et modalités
L'intérêt d'un test de situation est d'évaluer de manière directe et objective, en collant au plus proche des pratiques effectives, des phénomènes discriminatoires, souvent non intentionnels, qui résultent de stéréotypes et préjugés, orientant les choix en faveur d'un type de candidature plutôt qu'un autre.
Un test de discrimination consiste à proposer, pour un même emploi, deux candidatures similaires (niveau de formation et expérience professionnelle en particulier) qui ne diffèrent que par un critère possible de discrimination (par exemple : sexe, origine évoquée par la consonance des nom et prénom et/ou la photo, l'orientation sexuelle suggérée par le parcours associatif, etc.), critère dont il s'agit de mesurer l'influence en comparant les réponses faites aux deux candidatures par les recruteurs.
Un test de situation peut se contenter d'enregistrer les réponses à des dépôts de CV (par envois postaux, par courriels, sur les sites d'e-recrutement). Il peut aussi pousser l'exploration jusqu'aux entretiens d'embauche, en mobilisant dans ce cas des testeurs qui seront préalablement formés.

Cadre juridique
Dans la mesure où il utilise des candidatures fictives qui ne mobilisent pas de données à caractère personnel au sens de la loi dite « Informatique et libertés », le test de situation de **diagnostic ne nécessite aucune démarche auprès de la CNIL**.
Un test de situation statistique est reconnu en droit comme un **mode de preuve**, qu'il soit sollicité par l'employeur ou effectué par les personnes employées elles-mêmes.

Test de situation « sollicité » par un employeur
L'expression de « test de situation sollicité » ou « auto-testing » signifie qu'une organisation sollicite elle-même un test de situation de diagnostic sur les recrutements auxquels elle procède. Le test de situation devient un outil de

contrôle-qualité visant à identifier et prévenir des risques discriminatoires au sein des processus de recrutement et à évaluer l'efficacité de la politique de lutte contre les discriminations.

Si l'opération est reconduite périodiquement, les résultats peuvent constituer des indicateurs de contrôle et de suivi de la qualité des pratiques d'embauche.

Il est recommandé de confier la réalisation du test de situation à un opérateur extérieur expert, notamment pour des raisons de crédibilité. Il devra savoir construire les contenus de CV, poste par poste, de façon à ce que les deux candidatures soient tout à fait comparables sur le fond, sans que le test, sur la forme, ne soit détectable.



Dans le guide *Mesurer pour progresser vers l'égalité des chances* du Défenseur des droits et de la CNIL, une méthodologie précise pour la réalisation d'un test de situation est présentée.

Mobiliser les acteur·rice·s

La réussite d'une démarche de diagnostic des risques de discrimination et d'évaluation des politiques d'égalité suppose d'impliquer toutes les parties prenantes, en les informant sur les enjeux et les modalités des actions envisagées.
Ainsi, la démarche nécessite le soutien :

- au plus haut niveau hiérarchique de l'organisation (DGS, DRH, etc.) ;
- des différents services pour identifier les sujets qui demandent une étude particulière et permettre une appropriation des résultats ;
- des représentant·e·s du personnel afin de vaincre les éventuelles réticences, d'assurer la transparence et de les responsabiliser face aux problèmes de discriminations au travail ;
- de l'ensemble du personnel concerné pour assurer l'adhésion, garantir la confiance et la participation pleine et entière de chacun·e.

S'engager, sensibiliser et former 7



- S'engager et mobiliser contre les discriminations
  - S'engager formellement
  - Faire connaître l'engagement
  - Décliner et suivre l'engagement
- Sensibiliser à la lutte contre les discriminations
- Former les actrices et les acteurs-clés à la non-discrimination
  - Identifier les cibles de la formation
  - Cerner l'objet de la formation
  - Choisir des formateurs·rices
  - Connaître les ressources et acteur·rices·s-clés de la non-discrimination



Une politique de non-discrimination requiert un engagement global et pérenne de la collectivité territoriale afin d'être crédible et efficace. Une cohérence d'ensemble suppose de déployer la politique de non-discrimination autant à l'égard des administré·e·s qu'envers les agent·e·s.

Lorsqu'elle s'engage contre les discriminations, la collectivité doit veiller à rendre cet engagement visible, à l'interne comme à l'externe et se donner les moyens de le faire vivre et de suivre les progrès réalisés.
La première étape d'une politique réelle de prévention des discriminations consiste à donner à chacun·e la capacité d'identifier des situations de discriminations à la fois pour les prévenir et pour savoir comment réagir. L'information, la sensibilisation et la formation de l'ensemble du personnel et en priorité les élu·e·s, des cadres et RH dans la collectivité, constituent des leviers essentiels pour la mise en œuvre effective d'une politique de lutte contre les discriminations et de promotion de l'égalité. Ces actions constituent un **réel enjeu de professionnalisation de la fonction publique**.

S'engager et mobiliser contre les discriminations

S'engager formellement

L'engagement de la collectivité contre les discriminations peut prendre plusieurs formes mais implique dans tous les cas une prise de position au plus haut niveau de la collectivité – notamment des élu·e·s – afin de créer une dynamique qui se déclinera à tous les niveaux hiérarchiques.
L'engagement peut prendre plusieurs formes et des degrés d'obligation différents :

- La signature d'une **charte** permet de mettre en avant les valeurs auxquelles la collectivité est attachée et qu'elle entend voir respectées par l'ensemble du collectif. Elle peut être adoptée dans le cadre d'une délibération, c'est-à-dire une décision de l'organe politique de la collectivité territoriale après un débat public et contradictoire des élu·e·s sur les objectifs et le dispositif mis en place. De portée symbolique, la charte peut constituer la première pierre de l'édifice en construction d'une politique de lutte contre les discriminations. Elle ne comporte cependant pas d'objectifs précis ni de plan d'actions et d'indicateurs permettant de mesurer les progrès réalisés.

La **Ville de Nantes,** son CCAS et **Nantes Métropole** ont élaboré une charte pour l'égalité au travail qui fixe leurs engagements en matière de non-discrimination et d'égalité de traitement de toutes et tous au sein des services. Dans le respect du principe de laïcité et du statut de la fonction publique, il s'agit de garantir le principe de non-discrimination dans la gestion des ressources humaines, de contribuer à une réelle égalité entre les femmes et les hommes par une meilleure mixité dans les différents emplois et niveaux de responsabilité et de tendre à ce que les services soient le reflet de la population nantaise.
Ces engagements ont été renforcés par la signature, le 18 mai 2016, de la charte d'engagement LGBT de l'association l'Autre Cercle qui vise à garantir et favoriser l'inclusion professionnelle et l'égalité de traitement des Lesbiennes, gays, bisexuel·le·s et transgenres (LGBT).

Le 17 décembre 2013, le Défenseur des droits et la Ministre en charge de la fonction publique ont signé la Charte pour la promotion de l'égalité et la lutte contre les discriminations dans la fonction publique.
Elle s'applique aux trois versants de la fonction publique (État, hospitalière et territoriale). Un bilan de son application a été réalisé en 2015 avec le Défenseur des droits. Elle peut constituer un point d'appui pour lancer une politique interne de lutte contre les discriminations.



En 2017, 269 collectivités françaises étaient signataires de la **Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale**.

- L'obtention d'un **label (Label Égalité, Label Diversité)** nécessite un travail d'ampleur, par la remise à plat et l'objectivation des procédures et pratiques de ressources humaines. L'obtention du label est soumise à une procédure d'audit et d'évaluation fondée sur un cahier des charges en 7 domaines. Le label est octroyé pour une durée limitée. La démarche de labellisation est plus contraignante et constitue un levier pour pérenniser la dynamique car le renouvellement n'est pas automatique.

Le Conseil départemental de Seine-Saint-Denis a obtenu le Label diversité de l'Afnor en 2016. La DGAFP a publié un dépliant de présentation du Label Diversité dans la fonction publique.



- La négociation d'un **accord avec les partenaires sociaux** est à privilégier car elle permet d'ancrer la politique antidiscriminatoire dans le dialogue social, de fixer des objectifs, de tirer un bilan partagé de sa mise en œuvre, etc.

La mise en place et le déploiement des actions de politique de non-discrimination doit privilégier le dialogue avec les représentant·e·s du personnel en les associant à la formalisation et la réalisation de l'engagement.



Certaines collectivités territoriales s'engagent dans des plans de lutte contre les discriminations qui impliquent une démarche d'exemplarité à l'externe et en interne.

Faire connaître l'engagement

Communiquer autour de l'engagement pris par la collectivité permet de le faire connaître et ainsi de **mobiliser les agent•e•s autour des valeurs à défendre et à incarner en interne et à l'externe**.
Cette communication peut se traduire par des **campagnes d'information régulières**, en diffusant des outils prêts à l'emploi (proposés par le Défenseur des droits par exemple[1]) ou par le biais de documents réalisés par la collectivité elle-même.

Les campagnes de communication autour de l'engagement peuvent se décliner sur plusieurs supports :
- Site intranet
- Courriers électroniques
- Réunions d'information ou conférences
- Plaquettes d'information
- Affiches
- Magazines/lettres d'information internes
- Informations jointes au bulletin de rémunération, etc.

La Gazette de l'Égalité est une publication interne annuelle de la **Ville d'Aubervilliers** proposée par la Mission municipale Droits des femmes et Lutte contre les discriminations qui signale les avancées législatives ainsi que les actions menées au sein de la collectivité contre les discriminations.

La réalisation d'enquêtes et de diagnostics au sein des collectivités territoriales constituent également des opportunités de communication sur les discriminations.

[1] Voir par exemple les dépliants d'information sur le site du Défenseur des droits

Décliner et suivre l'engagement

La collectivité doit se donner les moyens pour que son engagement soit mis en œuvre et respecté à tous les niveaux et ne se limite pas à une action de communication. Une action de prévention des discriminations passe par l'élaboration d'un **plan d'action** assorti d'objectifs, d'actions concrètes à mettre en œuvre, d'un calendrier, d'un budget et d'indicateurs de suivi de la réalisation des avancées. Un·e ou plusieurs référent·e·s sont désigné·e·s pour en assurer le déploiement effectif.

Mettre en place un comité de suivi du plan d'action qui se réunit régulièrement permet d'en assurer le déploiement et l'amélioration.

Pour veiller à la cohérence entre l'engagement et la communication de la collectivité, il est pertinent d'inscrire dans les cahiers des charges des éventuels agences et prestataires chargés de la communication interne ou externe de la collectivité une clause contre l'utilisation des stéréotypes liés aux critères de discrimination.





Nantes Métropole, la Ville de Nantes et son CCAS ont mis en place un Conseil consultatif interne égalité diversité mixité. Cette instance constitue un espace de dialogue et d'échanges sur les enjeux d'égalité au sein des directions. Composé d'agent·e·s volontaires, de représentant·e·s désigné·e·s par les organisations syndicales et de l'administration, le Conseil est présidé par l'Adjoint en charge de la démarche *égalité au travail, diversité-mixité* en lien avec l'élue aux Ressources Humaines. Un groupe de sensibilisation composé d'agent·e·s volontaires, membres du Conseil consultatif interne Égalité Diversité Mixité et formés spécifiquement sur la thématique en 2016, intervient au sein des services municipaux et métropolitains. Ses actions de sensibilisation à la lutte contre les discriminations sont nourries par des situations anonymisées portées devant la cellule d'écoute « Alerte Discrimination » et le vécu des onze formateurs internes.

Le **Conseil départemental de la Côte d'Or** prend en compte les risques professionnels par une réalisation méthodique de diagnostics et des propositions d'actions : par secteur d'activité, des agent·e·s et cadres sont entendu·e·s pour détecter les atouts et les faiblesses de l'organisation du travail, lesquels servent de base à la proposition d'un plan d'actions visant à corriger les points essentiels. Cette méthodologie repose sur un comité de pilotage intégrant les partenaires sociaux et la direction générale des services.

Sensibiliser à la lutte contre les discriminations

Une démarche systématisée de sensibilisation permet de construire une **culture commune** de lutte contre les stéréotypes et les discriminations au sein de l'administration. Pour une diffusion efficace et réelle de l'engagement et du plan d'action, chaque agent·e doit se familiariser avec le sujet. Une action de sensibilisation tend donc à s'adresser à une large cible pour **atteindre tou·te·s les agent·e·s.**

La **Ville de Paris** fait circuler sur tous ses sites (locaux administratifs et équipements publics) une exposition intitulée « Prévenir et lutter contre les discriminations LGBT dans le monde du travail » conçue avec l'association l'Autre cercle. Modulable et adaptée à tous les publics, elle permet de sensibiliser tou·te·s les agent·e·s sur leur lieu de travail.

La sensibilisation peut être utilement proposée aux nouveaux·elles agent·e·s de la collectivité, afin de se familiariser avec la déontologie du service public. Elle peut prendre la forme d'un module de sensibilisation à la lutte contre les discriminations dans le cadre de la formation continue.

L'action de sensibilisation sur le thème de la lutte contre les discriminations pourra consister en un enseignement des fondamentaux de la non-discrimination mais on peut également l'aborder par une entrée thématique, focalisée sur un critère de discrimination en particulier selon les besoins et le degré de mobilisation de la collectivité.
La semaine du handicap en novembre, la journée internationale des droits des femmes du 8 mars, ou encore la journée mondiale de lutte contre l'homophobie du 17 mai constituent à titre d'exemple autant d'occasions pour sensibiliser largement les agent·e·s.

Pour aller plus loin que les séances de sensibilisation passives et les injonctions unilatérales, certaines collectivités misent sur la **participation des agent·e·s** pour enrayer les pratiques discriminatoires. La collectivité peut mobiliser des outils plus interactifs tels que :

- la diffusion de films,
- l'organisation de stands,
- du théâtre forum,
- des conférences débats,
- des échanges d'expériences et de pratiques animés par des professionnel·le·s.

Le **Conseil départemental de Seine-Saint-Denis** a mis en place un réseau d'Ambassadeur·rice·s Égalité. Suivant une logique de pairs-à-pairs, des agent·e·s bénévoles bénéficient d'une formation à la lutte contre les discriminations et rencontrent ensuite leurs collègues pour les amener à prendre conscience des stéréotypes.

Le **Conseil des territoires Ouest Provence** a ciblé parmi ses objectifs prioritaires de politique de la ville en 2016, une sensibilisation des agent·e·s d'accueil des structures communales aux missions du Défenseur des droits et à la lutte contre les discriminations. Deux sessions d'une heure trente ont été organisées dans plusieurs communes avec l'intervention d'un·e représentant·e de l'institution.

La sensibilisation est limitée dans sa durée. Au-delà des séances dédiées, les outils de communication et de sensibilisation doivent être régulièrement diffusés comme autant de **piqûres de rappel** pour permettre une véritable appropriation des enjeux.



Une collectivité a conçu un plan de communication visant à sensibiliser les agent·e·s à la mixité des métiers. A ainsi été diffusée auprès de l'ensemble du personnel une plaquette présentant les portraits et témoignages de femmes et d'hommes s'épanouissant dans des métiers considérés comme « masculins » ou « féminins ».

Parallèlement aux cycles de formation dispensés depuis 2013, **Nantes Métropole** et la **Ville de Nantes** proposent une offre de services comprenant de nombreuses expositions, supports et divers films qui est mise à disposition des directions par la Mission Égalité en charge de la prise en compte des enjeux de non-discrimination dans chaque politique publique.

Former les actrices et les acteurs-clés à la non-discrimination

La formation est indispensable pour **outiller et responsabiliser les acteur·rice·s-clés de la non-discrimination**. Pour améliorer leurs compétences sur la question, il est nécessaire d'**intégrer au plan de formation** des sessions dédiées à la non-discrimination, en les rendant **obligatoires** pour certains publics. Cela doit permettre d'**ancrer la non-discrimination dans les pratiques professionnelles**.

Identifier les cibles de la formation

Les actions de formation peuvent aborder les mêmes thèmes que les actions de sensibilisation mais tendent à s'adresser à un public plus spécifique.

La formation concernera en priorité les premier·e·s acteur·rices·s du déploiement de la politique de non-discrimination :

- les élu·e·s,
- les cadres dirigeant·e·s (DGS, DGA, directions de services…),
- les responsables hiérarchiques,
- les équipes des RH (responsables, gestionnaires…),
- les membres de jurys de concours,
- les représentant·e·s du personnel.



Le caractère facultatif des formations peut conduire à ne s'adresser qu'aux **personnes déjà averties, volontaires et convaincues** de la nécessité de déployer une politique de non-discrimination. Or, il est nécessaire d'**élargir la cible des formations** aux personnes ignorant ou non-sensibilisées à ces principes essentiels. Les formations dispensées en cours de carrière, notamment celles destinées aux managers, peuvent être rendues obligatoires par l'employeur.



Le plan de formation annuel de promotion de l'égalité et de lutte contre les discriminations de la **Ville de Paris** est décliné en modules spécifiques adaptés aux différents publics visés : agent·e·s d'accueil, encadrant·e·s, gestionnaires RH et jurys de concours.

Cerner l'objet de la formation

Il s'agit de faire connaître les problèmes rencontrés au sein de la collectivité territoriale et de faire monter en compétence les acteur·rice·s afin qu'ils·elles soient capables :

- d'identifier une situation ou un risque de discrimination,
- d'intervenir et de réagir en cas de discrimination,
- de veiller au respect de la non-discrimination par leurs équipes,
- de transmettre les informations à d'autres agent·e·s;
- de sensibiliser d'autres agent·e·s (voire de formation).

Une formation sur les fondamentaux de la non-discrimination consiste à présenter le cadre de la lutte contre

les discriminations mais également à favoriser l'échange des participant·e·s sur leurs pratiques professionnelles, les difficultés rencontrées, les actions mises en place, etc. Elle peut avoir pour objet :

- **une prise de conscience** de l'importance des stéréotypes et discriminations dans la société et la collectivité ;
- d'identifier les **différentes thématiques** : lutte contre les stéréotypes ; égalité dans les parcours professionnels et les rémunérations ; articulation entre vie professionnelle et vie personnelle ; prévention du harcèlement moral et/ou sexuel etc. ;
- de connaître les **définitions juridiques** de la discrimination, les voies de recours et sanctions en cas de discriminations et de harcèlement ;
- de connaître les **actions de prévention et les obligations légales** liées à certains critères de discrimination ;
- de connaître **les outils et actions de la politique de non-discrimination** mis en œuvre dans la fonction publique territoriale et déclinés dans la structure ;
- de **questionner leurs pratiques professionnelles** et le cas échéant, les modifier.

Cette présentation « généraliste » peut être suivie d'un approfondissement sur des questions plus ciblées (discriminations fondées sur l'origine ou l'orientation sexuelle…) selon les spécificités de la collectivité, les problèmes rencontrés et pour des catégories particulières d'agent·e·s.

Une collectivité s'est engagée dans une démarche visant à lutter contre toutes les formes de discrimination et a mis en place des formations organisées par le CNFPT. Elles ont été dispensées aux agent·e·s, sur la base du volontariat, avec pour objectif de leur faire prendre conscience que les discriminations découlent souvent de stéréotypes. Ont été abordés les thèmes du handicap, de la diversité et de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

En 2017, la **Ville d'Aubervilliers** a organisé un séminaire portant à la fois sur les discriminations raciales et sur les discriminations sexistes dans la culture et la communication. En 2016, la collectivité a mené des formations en direction des professionnel·les de l'animation sur l'accueil des enfants en situation de handicap.

Décliner dans le temps les programmes de sensibilisation et de formation permet de toucher l'ensemble des agent·e·s mais également de constituer une montée en compétence des acteur·rice·s par la systématisation de la formation.

Choisir des formateurs·rices

La formation demande une expertise et des capacités pédagogiques suffisantes pour transmettre les connaissances visées.
La collectivité peut solliciter :
- des intervenant·e·s en interne,
- des représentant·e·s du personnel qui ont été formé·e·s à la non-discrimination,
- des associations investies dans le champ de la non-discrimination,
- des prestataires extérieur·e·s expert·e·s sur le sujet.

Connaître les ressources et acteur·rices·s-clés de la non-discrimination

Le Défenseur des droits met à disposition de nombreux outils qui permettent de mettre en place ou d'accompagner des actions de communication ou de formation autour des discriminations. Des correspondant·e·s en région peuvent être sollicité·e·s pour des interventions ponctuelles d'information, de sensibilisation ou de formation.

Le CNFPT **(Centre National de la Fonction Publique Territoriale)** est un acteur-clé par les ressources qu'il met à disposition et par les formations qu'il peut organiser. Il propose notamment des modules sur la non-discrimination. En complément de son offre nationale, les délégations régionales du CNFPT peuvent proposer et adapter ces formations aux besoins et attentes de la collectivité. Le Défenseur des droits et le CNFPT ont signé un partenariat visant notamment à améliorer l'expertise en matière de discriminations dans la fonction publique territoriale et les formations proposées aux collectivités.

La **délégation CNFPT Alsace-Moselle** a réalisé une journée de sensibilisation à la lutte contre les discriminations, réunissant près de 50 décideurs territoriaux dans des ateliers ayant pour objectif de construire ensemble des réponses aux situations de discriminations.

La DGAFP **(Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique)** a également publié un référentiel de formation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique.

Cet outil a pour objectif de permettre l'organisation d'actions de sensibilisation et de formation adaptées à différents types de publics (tout public, encadrant·e·s, responsables RH...).

L'IRDSU (inter-réseaux des professionnels du développement social urbain) rassemble plus de 600 professionnel·le·s investi·e·s dans la politique de la ville pour le développement des quartiers et des communes.

Le RECI (réseau Ressources pour l'égalité des chances et l'intégration) réunit différentes structures intervenant dans le domaine de l'immigration, de l'intégration et de la lutte contre les discriminations.

> POUR CONSTRUIRE UNE CULTURE PARTAGÉE DE LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS ET PERMETTRE AUX AGENT·E·S DE DEVENIR DES PROFESSIONNEL·LE·S DE L'ÉGALITÉ, LA FORMATION EST NÉCESSAIRE.

Agir pour l'égalité professionnelle femmes-hommes

8



- État des lieux
- Cadre juridique de l'égalité femmes-hommes
  Recenser les données sexuées
  Connaître les exigences renforcées quant à l'accès à l'emploi public, l'évolution de carrière et l'analyse des inégalités liées au sexe
- S'engager dans une politique volontariste pour l'égalité femmes-hommes
  S'engager par la signature d'une charte ou l'obtention du Label Égalité
  Mener des actions de communication internes sur le sujet
  Mener des actions de formation ou de sensibilisation spécifiques
  Évaluer les emplois sans discriminer
  Résorber l'emploi précaire
  Favoriser la mixité des métiers
- Articuler la vie privée et la vie professionnelle
- Ressources complémentaires

Si l'ensemble des mesures de lutte contre les discriminations préconisées protège bien sûr les femmes, des obligations légales de protection spécifique doivent être également mises en œuvre par l'employeur public.
Les inégalités persistent entre les femmes et les hommes au sein de la fonction publique territoriale malgré des obligations légales qui n'ont cessé d'être renforcées ces dernières années. À ce titre, la collectivité doit déployer des politiques de prévention et de correction des inégalités et des discriminations femmes-hommes, mais peut aussi investir dans la mise en œuvre de bonnes pratiques.

État des lieux

La loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 dite 'Le Pors' rend les principes d'égalité salariale, d'accès à l'emploi et de non-discrimination applicable aux trois fonctions publiques.

Malgré ce statut protecteur, la fonction publique, et notamment la territoriale, n'est pas sans connaitre des discriminations fondées sur le sexe et des comportements sexistes qui viennent renforcer les inégalités entre les femmes et les hommes *(cf. fiche 1)*.

Le Défenseur des droits est ainsi fréquemment saisi pour des discriminations ou harcèlements en raison du **sexe**, de l'**état de grossesse** et de la **situation de famille** concernant l'accès à l'emploi ou le déroulement de carrière.

Une pratique observée vise les agentes non titulaires en contrat à durée déterminée, dont le contrat arrive à échéance au cours de leur grossesse ou de leur congé maternité. L'employeur public s'appuie sur l'échéance du contrat pour **ne pas procéder au renouvellement**. Or, si le renouvellement d'un CDD n'est pas un droit, le refus doit répondre à l'intérêt du service et ne peut en aucun cas se fonder sur l'état de grossesse ou la maternité qui est un motif discriminatoire.

Selon le 7e Baromètre du Défenseur des droits/OIT sur la perception des discriminations au travail (janvier 2014), 31 % des agent·e·s public·que·s déclarent avoir fait l'objet de discrimination au travail. **Le sexe est le premier critère de discrimination**, majoritairement cité par des femmes (41 % contre 5 % des hommes agents publics).

En 2014, 20 % des femmes actives disent avoir été confrontées à une situation de **harcèlement sexuel** au cours de leur vie professionnelle. 27 % des agent·e·s territoriaux·ales font état de blagues à connotation sexuelle et 29 % de propos sexistes[1].

VALÉRIE, agente de police municipale, a saisi le Défenseur des droits pour dénoncer les multiples propos à connotation sexiste qu'elle subissait de la part de son supérieur hiérarchique parce qu'*« une femme dans la police, ce devrait être interdit »*. Le Défenseur des droits, qui a constaté que la réclamante avait fait l'objet de faits de nature à constituer un harcèlement moral discriminatoire lié à son sexe, a recommandé au maire de la commune non seulement d'indemniser Valérie des préjudices moraux subis, mais d'engager une procédure disciplinaire à l'encontre du supérieur hiérarchique mis en cause.

Défenseur des droits, Décision MLD 2014-044 du 27 mars 2014

Comme explicité dans la fiche 1, le ressenti des discriminations tend à être objectivement confirmé par des études et recherches scientifiques qui cherchent à mesurer toutes choses égales par ailleurs les inégalités de traitement.
Les **inégalités de rémunération** dans les trois versants de la fonction publique, mises en lumière récemment dans le cadre d'études inédites financées par le Défenseur des droits et la DGAFP restent également importantes[2] . En 2016, la DGAFP notait un écart de rémunération nette de 9,3 % entre les femmes et les hommes dans la fonction publique territoriale[3]. La dévalorisation relative

[1] Le Défenseur des droits-IFOP, Enquête sur le harcèlement sexuel au travail, mars 2014
[2] Études et résultats, Défenseur des droits, mars 2015
[3] Le Défenseur des droits et la DGAFP ont en effet financé l'étude « *Écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes dans la fonction publique : sous le prisme des inégalités de genre* » en 2015 Faits et chiffres : l'essentiel sur l'état de la fonction publique, DGAFP, p. 47

des filières féminisées est très nette, tant en termes de rémunération que de carrière. L'attribution des primes n'est pas sans incidence sur ce phénomène, et notamment la différence des primes entre les filières technique d'une part, sociale (et aussi administrative) de l'autre (Voir ci-après la question de l'évaluation des emplois).

Le positionnement défavorable des femmes dans l'échelle hiérarchique, appelé communément « **plafond de verre** », peut provenir de différentes sources. Le 7e Baromètre Défenseur des droits/OIT (janvier 2014) sur la perception des discriminations dans l'emploi illustre ainsi **l'importance des stéréotypes encore à l'œuvre** parmi les agent·e·s quant aux qualités « féminines » et « masculines » perçues. Ainsi, la première qualité d'une femme exerçant des fonctions de direction serait de pouvoir dénouer des conflits par le dialogue (51 % des agent·e·s), alors que celle d'un homme serait d'être expert en son domaine (46 %), qualité qui ne vient qu'en second plan pour les femmes. Surtout, les femmes s'illustreraient pour le sens relationnel (3e qualité citée à 36 %), quand les hommes feraient preuve de capacités à décider (2e qualité citée à 38 %) et à s'imposer (3e qualité citée à 36 %). Stéréotypes de genre, orientations professionnelles différenciées, exigence de mobilité pénalisante pour les femmes, interruptions de carrière liées à la grossesse, temps partiels, autocensure des femmes pour demander des formations et candidater à un poste supérieur sont autant d'éléments jouant en défaveur des femmes dans leur déroulement de carrière.

D'après des études partielles sur la fonction publique territoriale, comparant notamment le nombre de femmes et d'hommes promouvables et promus, le taux de promotion des hommes est supérieur à celui des femmes et la progression de carrière est souvent plus lente pour ces dernières[4].

Cadre juridique de l'égalité femmes-hommes

Les femmes peuvent être exposées à l'ensemble des discriminations prohibées par l'article 6 de la loi du 13 juillet 1983 dite 'Le Pors'. Néanmoins, les femmes rencontrent plus particulièrement des discriminations liées au sexe, à la grossesse et à la situation de famille. Afin de lutter contre le sexisme au travail, la loi est récemment venue interdire également « *tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant*

[4] F. Descamps-Crosnier, *Rapport de la mission égalité femmes-hommes dans la fonction publique*, 2017, p. 20

pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant[5]» . L'exigence d'égalité femmes-hommes dans la fonction publique a, depuis la loi du 13 juillet 1983 dite 'Le Pors', été renforcée et approfondie.
La mise en œuvre de ces obligations légales incombe principalement aux ressources humaines et au personnel encadrant.

Recenser les données sexuées

En matière d'égalité femmes-hommes, les collectivités comme les EPCI ont des obligations de recensement particulières *(cf. fiche 6)*. Le **rapport de situation comparée relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes** prévu dans le cadre du bilan social, doit être présenté chaque année devant les comités techniques des collectivités[6] . Il comporte notamment des données relatives au recrutement, à la formation, au temps de travail, à la promotion professionnelle, aux conditions de travail, à la rémunération et à l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle.

Les employeurs peuvent se référer au guide du Centre Hubertine Auclert «*Égalité professionnelle : Réalisation d'un rapport de situation comparée*» (2016)

p.5

Connaître les exigences renforcées quant à l'accès à l'emploi public, l'évolution de carrière et l'analyse des inégalités liées au sexe

Les syndicats ont vu leur rôle renforcé par la loi du 12 mars 2012, dite «Sauvadet». Elle instaure une obligation de négociation entre la collectivité territoriale et les organisations syndicales afin de «promouvoir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en matière de recrutement, de rémunération, de formation, de promotion et de mobilité» sur la base du rapport statistique des inégalités femmes-hommes *(cf. fiche 6 – Mesurer et évaluer les discriminations)*. La collectivité territoriale doit arrêter un **plan pluriannuel pour l'égal accès des femmes et des hommes aux emplois d'encadrement** supérieur de la fonction publique territoriale, qui est soumis au comité technique.

[5] Art. 165 de la loi n° 2017-86 du 27 janvier 2017 relative à l'égalité et à la citoyenneté, modifiant l'article 6 bis de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983

[6] Art. 51 de la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012, dite «loi Sauvadet», le décret 2015-761 du 24 juin 2015 précise les éléments de ce rapport qui doit reprendre les éléments à présenter aux comités techniques de la fonction publique (article 51 de la loi n°2012-347 du 12 mars 2012) : données relatives au recrutement et à la formation, au temps de travail, à la promotion professionnelle, aux conditions de travail, à la rémunération et à l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle.

Le formulaire DOVALE (Document de Valorisation des Actions Locales pour l'Égalité entre les femmes et les hommes) élaboré par le Haut Conseil à l'égalité femmes-hommes peut servir d'outil d'autoévaluation de l'application concrète du principe d'égalité entre les sexes.

Afin de favoriser les carrières des femmes au sein de la fonction publique, des obligations chiffrées incombent aux employeurs quant à la **composition genrée des jurys ou des promotions**. Dans la fonction publique territoriale, 386 collectivités ou EPCI ont été concernés par la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012, dite 'Sauvadet', en 2015. Les primo-nominations de femmes sur les postes de directeur·rice général·e des services, directeur·rice général·e adjoint·e ou directeur·rice général·e de services techniques ont été de 32,5 %, donc conformes à l'objectif légal de 30 %. Mais une marge de progrès existe puisque le taux de primo-nominations de femmes en tant que DGS est de 12,5 % alors que celui de DG adjoint·e est de 39 %[7]. Les données 2016 du CNFPT indiquent également des taux de féminisation faibles dans les filières technique (41 %), sportive (28,1 %), de la police municipale (21,5 %) et dans les services d'incendie-secours (4,7 %)[8].

Le décret n° 2013-908 du 10 octobre 2013 vient ainsi préciser certaines dispositions de la loi du 12 mars 2012. L'autorité administrative chargée de l'organisation du concours, de l'examen ou de la sélection doit respecter une **proportion minimale de 40 % de personnes de chaque sexe** justifiant des compétences nécessaires pour la désignation des membres des jurys et des comités de sélection constitués pour le recrutement ou la promotion des fonctionnaires[9]. De plus, la loi n° 2017-86 du 27 janvier 2017 relative à l'égalité et à la citoyenneté prévoit une présidence alternée des jurys de concours.

La loi du 4 août 2014 dispose que les primo-nominations dans les emplois de l'encadrement supérieur et dirigeant des collectivités territoriales soient pourvus par au moins 40 % de femmes à partir de 2017. À défaut, la collectivité encourt une pénalité financière de 90.000 € par unité manquante (décret 2012-601 du 30 avril 2012). Ces sanctions renforcent le caractère obligatoire des dispositifs de promotion de l'égalité femmes-hommes.

[7] Rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, DGAFP, 2016, p. 336-7

[8] Situation comparée entre les femmes et les hommes territoriaux, CNFPT, 2016

[9] Le décret n°2015-323 du 20 mars 2015 (JO 22 mars) précise le cas de certaines filières où ce quotas est de 30%.

Au-delà, les services RH sont tenus de participer à la mise en œuvre du Protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique du 8 mars 2013, signé par l'ensemble des organisations syndicales et des employeurs publics. Il s'organise autour de quatre grands axes précisés dans la circulaire du 22 décembre 2016 :

- le rôle du **dialogue social** dans la mise en œuvre de la politique d'égalité professionnelle ;
- la mise en place d'une politique volontariste de suppression des **inégalités salariales** et d'accompagnement des femmes et des hommes dans leur parcours professionnel au sein de la fonction publique ;
- un meilleur équilibre et une meilleure articulation entre **vie professionnelle et vie personnelle** ;
- la **prévention des violences** sur les lieux de travail.

La circulaire du 8 juillet 2013 a prévu des formations spécifiques pour les agent·e·s des services RH et sur les fonctions d'encadrement pour connaître, prévenir et traiter les cas de harcèlement sexuel et moral dans leur structure.

La DGAFP a publié en 2017 un guide pour prévenir et traiter les situations de violence et de harcèlement dans la fonction publique ainsi qu'un guide de l'encadrant·e dans la fonction publique.

p.7

S'engager dans une politique volontariste pour l'égalité femmes-hommes

Au-delà des obligations légales qui incombent à l'employeur en matière d'égalité femmes-hommes, les mesures favorisant un environnement de travail non-discriminant pour tous les critères de discrimination, qui sont évoquées dans la fiche 7, s'appliquent également à l'égalité femmes-hommes et peuvent se décliner sur cette thématique spécifique :

S'engager par la signature d'une charte ou l'obtention du Label Égalité

Il est possible d'obtenir les labels Diversité et Égalité au cours d'un seul processus : il s'agit d'Alliance Label Diversité/ Égalité professionnelle de l'AFNOR.

Mener des actions de communication interne sur le sujet

Le Haut Conseil à l'égalité a réalisé un Guide pratique pour une communication publique sans stéréotypes de sexe (2015) où l'on trouve notamment d'utiles informations et pistes de travail pour une communication interne non sexiste.





Suite à la signature d'une convention d'engagement avec le **Haut Conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes** (HCE), la **Ville de Paris** s'est dotée d'une Charte pour une communication publique sans stéréotype de sexe reprenant les principes édictés par le HCE. Elle prévoit notamment l'organisation d'une formation-action des agent·e·s en charge de la communication interne et externe et des services RH basée sur une autoévaluation des publications et visant à la construction d'un référentiel commun.

Une collectivité a réalisé un plan de communication sur la mixité des métiers. Des plaquettes ont été diffusées à l'ensemble des agent·e·s, présentant des portraits et témoignages d'agent·e·s s'épanouissant dans des métiers dits « atypiques ».

Mener des actions de formation ou de sensibilisation spécifiques

La DGAFP a publié un Référentiel de formation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique (2014).



Afin de sensibiliser les agent·e·s aux inégalités femmes-hommes et de les pousser à réfléchir à la manière de faire évoluer les pratiques, une collectivité a choisi de recourir au théâtre-forum. Ouverte à tou·te·s les agent·e·s volontaires et aux élu·e·s, cette action repose sur des saynètes relatant des situations réelles préparées en amont par les agent·e·s. et jouées par des comédien·ne·s. Le public est ensuite invité à réagir sur les inégalités constatées et à proposer des solutions pour y remédier.

Depuis 2013, la **Ville d'Aubervilliers** organise des formations-action sur l'égalité de genre auprès des professionnel·le·s de la petite enfance.

Évaluer les emplois sans discriminer

La question de la **valeur d'un emploi**, et donc de son évaluation, constitue ainsi un élément clé de l'application du principe d'égalité de rémunération entre les sexes. Or, historiquement, l'évaluation des emplois s'est appuyée sur des stéréotypes de sexe, c'est-à-dire sur ce que doivent être un métier féminin et un métier masculin et sur la valorisation différenciée de ces emplois. Ces stéréotypes sont donc susceptibles de biaiser l'évaluation de certains emplois, notamment des emplois à prédominance féminine, conduisant à minorer les compétences nécessaires pour les occuper, à limiter les évolutions de carrières possibles et la pénibilité de certains emplois. Ce faisant, la rémunération afférente s'en trouve sous-évaluée.

Bien que mobilisées notamment dans les métiers de l'éducation, de la santé, de l'aide aux personnes, les compétences éventuellement acquises par les femmes dans la sphère privée ne sont pas reconnues. Ainsi, la minutie, le sens relationnel, la capacité à prodiguer des soins aux enfants, la polyvalence, etc. sont perçues chez les femmes comme étant « naturelles » et non comme de véritables compétences professionnelles acquises. De fait, ces aptitudes ne sont pas prises en considération, ou insuffisamment, lors de l'évaluation de la valeur de l'emploi. Ce sont pourtant des compétences dont l'absence ou la méconnaissance empêcherait la bonne réalisation des missions confiées.

De plus, certaines filières de la fonction publique territoriale en catégorie C n'offrent aucune possibilité de promotion interne pour les agent·e·s. Ces filières sont essentiellement féminines (24 600 auxiliaires de puériculture dont 99,5 % de femmes ; 47 000 ATSEM dont 99,7 % de femmes). *A contrario*, pour la filière technique, un passage en

catégorie B est possible par promotion interne, avec une formation très courte. La progression au sein même des catégories n'est pas séquencée de la même manière, le nombre de grades des filières féminisées étant souvent moins élevé que pour les filières masculinisées, offrant par là même des perspectives de progression de carrière plus faibles[10]. Il s'agit de potentielles discriminations indirectes envers les femmes, avec de lourdes conséquences sur leur rémunération.

De même, **la pénibilité de certains emplois à prédominance féminine** tend encore à être sous-évaluée, celle-ci étant souvent restreinte aux sources de pénibilités identifiées dans les métiers « masculins » (charges lourdes *versus* charges répétitives par exemple).

Par exemple, verser une prime de pénibilité aux agent·e·s des espaces verts en la refusant aux agent·e·s du secteur social qui peuvent également subir un travail très pénible, pourrait constituer une discrimination indirecte fondée sur le sexe. En effet, les femmes occupant plus de 80 % des postes du secteur social tandis que celui des espaces verts est majoritairement occupé par les hommes, l'impact est désavantageux pour les femmes et ne peut être justifié que s'il est légitime et proportionné au vu de l'objectif visé, à savoir compenser la pénibilité d'un travail.

On observe encore de grandes disparités entre les rémunérations perçues par les femmes et celles perçues les hommes, toutes choses égales par ailleurs.

Pour favoriser l'identification de ces biais et permettre une réévaluation des emplois à prédominance féminine, le Défenseur des droits a publié un guide dont les principes essentiels sont repris dans une fiche de synthèse « *Évaluer les emplois à prédominance féminine sans discriminer* ».
Si la méthode qui permet de respecter le principe de rémunération égale pour un travail de valeur égale a d'abord été pensée pour les classifications d'emploi du secteur privé, elle s'applique également aux grilles indiciaires et régimes indemnitaires de la fonction publique et à leur traduction locale.

[10] Voir pour d'autres situations similaires, l'étude *Situation comparée entre les femmes et les hommes territoriaux : en marche vers l'égalité professionnelle ?*, de septembre 2016 de l'Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la fonction publique territoriale

Toutes les situations qui impliquent une évaluation de l'emploi (rédaction des fiches de postes, évaluation professionnelle, embauche, promotion, primes...) peuvent être concernées par une appréciation biaisée par les stéréotypes de genre. Afin d'assurer une évaluation non sexuée des compétences mobilisées, les procédures doivent être questionnées.
À terme, la réévaluation des emplois à prédominance féminine peut également constituer un levier de mixité des métiers en attirant, par une meilleure rémunération de l'emploi, plus de candidats masculins sur des métiers « féminins » aujourd'hui sous-évalués.



Le **Conseil départemental des Côtes d'Armor** a obtenu la labellisation « égalité femme-homme » et dans ce cadre, il a engagé un processus tendant à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes notamment sur les postes de direction. Pour cela, la collectivité tente de compenser les inégalités découlant des cadres d'emplois dans certaines filières. Par exemple, la filière technique (où les hommes sont majoritaires) connait le poste d'ingénieur·e territorial·e, tandis que la filière administrative (où les femmes sont majoritaires) offre le poste d'attaché·e. De plus, les grilles de rémunération prévues par la loi pour la filière technique sont plus avantageuses, ce que la collectivité cherche à compenser par le régime indemnitaire.

p11



En matière d'égalité de statuts et de rémunération **Rennes Métropole** et la **Ville de Rennes** ont mis en place certaines mesures de rééquilibrage en matière de régime indemnitaire et de déroulements de carrières ces dernières années.
Afin d'objectiver la situation et de guider les futures actions, une étude sur les écarts de rémunération entre femmes et hommes a été réalisée en 2017.

Résorber l'emploi précaire



En matière d'égalité de statuts et de rémunération **Rennes Métropole** et la **Ville de Rennes** se sont engagées par un Protocole à résorber l'emploi précaire, majoritairement occupé par les femmes : réduction du recours aux CDD et aux vacations par créations d'emplois permanents, poursuite de la réduction du nombre d'emplois à temps non complet, ou encore octroi de nouveaux droits pour les agent·e·s vacataires et contractuel·le·s (possibilités pour candidater en interne, prime d'ancienneté, etc.).

Promouvoir l'égalité dans le déroulement de carrière des femmes

Permettre aux femmes d'avoir une évolution de carrière au même titre que leurs homologues masculins suppose que les collectivités territoriales mettent en place un environnement de travail favorisant un égal accès à la promotion et à l'avancement. Des actions sont nécessaires à cet effet, telles que développer l'information sur les postes vacants, sur les concours internes, mettre en place des actions d'accompagnement pour lutter contre l'autocensure de certains publics ou des actions de formation permettant de préparer à une promotion ou une mobilité professionnelle, etc. *(cf. fiche 4)*. Les collectivités peuvent également encourager la formation de réseaux professionnels féminins.

Le **Conseil départemental des Côtes-d'Armor** exige la transmission d'un CV et d'une lettre de motivation pour toute candidature sur un poste. Les personnes qui seraient moins à l'aise dans l'exercice peuvent être accompagnées par des conseiller·ère·s en évolution professionnelle dans la rédaction de ces documents et la préparation aux entretiens. La DRH organise également des ateliers sur ces thématiques.

Depuis 2007, la **Ville de Nantes** et **Nantes Métropole** ont mis en place des ratios d'avancement de grade visant à compenser les écarts de progression subis par les femmes en raison des inégalités induites par le statut ; deux protocoles d'accord sur les carrières et la rémunération ont été conclus avec les partenaires sociaux et une concertation a été ouverte afin d'ajuster les dispositifs de déroulement de carrière des catégories A, B et C.

Favoriser la mixité des métiers

Trop souvent, certaines professions sont abusivement considérées comme des « métiers d'homme » et trop de préjugés liés par exemple à la force physique ou au sens de l'autorité, persistent au point d'empêcher que les femmes y soient recrutées ou acceptées. Attention, des préjugés équivalents existent sur des métiers vus comme féminins. **La mixité des emplois à prédominance masculine comme féminine** doit donc être encouragée et accompagnée.
Dans la fonction publique territoriale, les femmes sont ainsi concentrées dans quelques filières et cadres d'emplois, exerçant par conséquent des fonctions aux responsabilités moindres en comparaison à leurs homologues masculins.
Or la non-mixité a de lourdes conséquences en termes d'inégalités professionnelles (rémunération, retraites, etc.). Pour mettre fin à la logique qui assigne une profession à un sexe plutôt qu'à un autre, la mixité est devenue une politique publique à part entière, avec un objectif chiffré établi par le Service des droits des femmes et de l'égalité entre les femmes et les hommes (SDFE) : faire passer de 18 à 30 % le nombre des métiers véritablement mixtes d'ici 2025[11]. Promouvoir la mixité des métiers en garantissant, en toutes circonstances, le principe d'égalité entre les agent·e·s, suppose de veiller à prévenir ses propres stéréotypes sur les qualités nécessaires aux tâches

[11] Rapport de France Stratégie, *Quelle France dans dix ans ? Repères pour 2025*, juin 2014, 96 p.

à accomplir, ou dans sa façon de répartir les tâches entre les agent·e·s – particulièrement pour celles qui peuvent être considérées comme plus valorisantes (et mieux rémunérées). La recherche de mixité ne doit pas valoir pour les seuls emplois à prédominance masculine mais également pour les métiers où les femmes sont surreprésentées. Un accompagnement est nécessaire pour adapter les intitulés de métiers, l'environnement de travail (sanitaires, vestiaires…) et éviter toute situation de harcèlement.

NOURIA, gardienne de la paix, se plaint d'avoir fait l'objet de propos sexistes et racistes, de comportements de mise à l'écart et d'une simulation de masturbation à proximité de son visage, imputables à des collègues qui ne souhaitaient pas que des femmes soient intégrées dans leur unité.

La réclamante fait grief à sa hiérarchie de ne pas avoir sanctionné ses collègues et en particulier celui qui s'est livré au geste à connotation sexuelle. Le Défenseur des droits a entendu plusieurs personnes (supérieurs hiérarchiques, personnes mises en cause et témoins) et obtenu la communication de toutes les auditions réalisées dans le cadre de l'enquête administrative.

À l'issue de l'instruction, le Défenseur des droits estime que les griefs de la réclamante sont fondés. L'enquête a mis en lumière l'ambiance sexiste dans laquelle la réclamante a exercé ses fonctions et souligne la méconnaissance de l'obligation de prévention et de protection due à tout fonctionnaire en matière de harcèlement. L'administration ne pouvait ignorer que l'intégration de femmes dans un milieu professionnel jusqu'alors essentiellement masculin et dont les conditions d'exercice impliquent une proximité en raison des déplacements de plusieurs semaines comporte des risques en matière de harcèlement sexuel. Cependant, aucune mesure de prévention n'a >>

>> été prise par l'administration avant l'intégration de la réclamante et après le signalement. De plus, l'instruction révèle que d'autres femmes appartenant à la même promotion se sont également plaintes de faits de harcèlement fondé sur le sexe et des rapports internes soulignent l'ambiance hostile à l'intégration des femmes dans les unités.

Or, l'enquête administrative n'a absolument pas tenu compte de cette ambiance sexiste et a conclu que les faits dénoncés par l'intéressée relevaient de difficultés d'ordre relationnel sans lien avec son appartenance au sexe féminin.
Le Défenseur des droits recommande à l'administration d'accepter la demande de mutation de la réclamante et d'indemniser le préjudice moral subi du fait des agissements de harcèlement discriminatoire. Par ailleurs, il formule des recommandations générales portant sur la mise en place de mesures de prévention et demande à l'administration de réfléchir à la création d'une cellule d'écoute et de traitement des réclamations de harcèlement moral fondé sur le sexe et de harcèlement sexuel.

Décision du Défenseur des droits MLD-2015-249 du 4 décembre 2015

p15

Fin 2013, le CNFPT a publié la troisième édition du Répertoire des métiers territoriaux. Cet outil de gestion des ressources humaines, piloté par les instances paritaires du CNFPT, réunissant élu·e·s et syndicats, définit pour chaque métier sa dénomination masculine et féminine.



Afin d'encourager la mixité dans les différents métiers **Rennes Métropole** et la **Ville de Rennes** ont adapté des règles internes de recrutement et communiqué sur certains métiers très sexués, par la réalisation d'un guide du recrutement et la sensibilisation des recruteurs aux stéréotypes, la communication à l'externe sur certains métiers et la participation à un dispositif de « marrainage » de jeunes filles par des agentes des collectivités.
Par ailleurs ces collectivités se sont engagées dans le développement de l'accès à des vestiaires mixtes et l'amélioration des conditions de travail dans une logique d'égalité, notamment pour certains métiers très féminisés.

Dans le cadre du Plan d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, la **Ville de Paris** diffuse un outil d'aide à la rédaction des fiches de poste favorisant la mixité des métiers.

Articuler la vie privée et la vie professionnelle

L'articulation entre vie privée et vie professionnelle est une des clés de l'égalité réelle au travail entre les femmes et les hommes.
La question de l'articulation des temps de vie revêt d'autant plus d'importance que **les femmes continuent d'assurer la quasi-totalité du travail domestique** tout en étant également investies dans la sphère professionnelle[12].

Cela a un impact majeur sur leur déroulement de carrière[13] :
- 83 % des postes à temps partiel sont occupés par des femmes dans la fonction publique ;
- 97 % des congés parentaux sont pris par des femmes dans la fonction publique territoriale ;

Au-delà des simples aménagements horaires, de nombreux dispositifs

[12] En 2010, les femmes passent encore beaucoup plus de temps que les hommes à la réalisation de tâches domestiques (en moyenne 4h01 par jour pour les femmes et 2h13 pour les hommes) même si cet écart se réduit, non pas car les hommes en font plus, mais du fait de la diminution du temps passé par les femmes à la réalisation de ces travaux. *Ricroch Layla, En 25 ans, moins de tâches domestiques pour les femmes, l'écart de situation avec les hommes se réduit*, Insee, mars 2012. De plus la grande majorité des aidant·e·s familiaux·ales sont des femmes.

[13] Sources : DGAFP, « L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique », chiffres clés 2014 et Le Défenseur des droits-DGAFP, *Étude sur les écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes dans la fonction publique sous le prisme des inégalités de genre*, mars 2015.

testés par des collectivités permettent de répondre à l'enjeu de l'articulation entre vie privée et vie professionnelle[14], voire de permettre aux agent·e·s de dégager du temps pour s'épanouir dans des activités de loisirs (associations, sports, etc.) :

- Mettre en place une **charte des temps** permet de travailler à une meilleure organisation du temps de travail tout en limitant les dépassements horaires.
- Expérimenter le **télétravail** afin d'optimiser les déplacements domicile/travail *(cf. guide télétravail de la DGAFP)*



Le **Département de la Côte d'Or** met en œuvre le télétravail à domicile : ce sont plus de 120 agent·e·s qui télétravaillent depuis leur domicile, de 1 à 2 jours par semaine, chacun·e pour des raisons qui leur sont propres.

Proposer des dispositifs ou des services adaptés en :
- facilitant la garde des enfants d'agent·e·s ;
- mettant à disposition des services visant à faciliter les tâches domestiques ou les démarches administratives ;
- proposant au personnel des tickets Chèque Emploi Service Universel (CESU)[15].

Être attentif aux stéréotypes genrés pour les déconstruire et ainsi objectiver les processus de gestion des ressources humaines. Par exemple, les hommes souhaitant un temps partiel, un aménagement d'horaire ou un congé pour s'occuper d'un enfant ont deux fois plus de risques que les femmes d'essuyer un refus de l'employeur alors qu'il s'agit d'un droit jusqu'aux 3 ans de l'enfant.

Valoriser le rôle des pères dans le partage des responsabilités familiales notamment *via* le congé paternité.

Accompagner les agent·e·s après une **interruption de carrière** liée à des obligations familiales (entretien au retour de congé maternité ou parental, formation…).



Dans la **Ville de Nantes** et **Nantes Métropole** différentes mesures ont été mises en place pour favoriser l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle (prestation de garde de jeunes enfants, chèque emploi service universel, etc.).

[14] DGAFP, Pour une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie familiale. Identification des bonnes pratiques des secteurs public et privé en France et à l'étranger, 2013, 74 p.
[15] http://www.servicesalapersonne.gouv.fr/cesu-prefinance-collectivites-locales-(2821).cml

L'employeur peut s'engager en faveur de l'articulation vie professionnelle/vie familiale en adhérant à la Charte de la parentalité en entreprise.



Ressources complémentaires

- Guide *L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes*, Association Nationale des Directeurs et Directeurs-Adjoints des Centres de Gestion de la Fonction Publique Territoriale

- Guide *Égalité professionnelle Hommes-Femmes : des clés pour agir,* INET et CNFPT mai 2013, 23 p.

- Rapport de Vincent Feltesse « *Égalité femmes/hommes dans les territoires, état des lieux des bonnes pratiques dans les collectivités locales et propositions pour les généraliser* », Ministère des droits des femmes, juillet 2013, 154 p

- Étude, *Étude sur les politiques locales d'égalité en France, analyse des expériences de 30 collectivités engagées pour l'égalité femmes-hommes*, Centre Hubertine Auclert, 2013, 44 p.

- Guide *L'égalité professionnelle femmes-hommes, territoriaux nous agissons*, CNFPT, 2013, 16 p.

- Guide *Égalité professionnelle : Réalisation d'un rapport de situation comparée*, Centre Hubertine Auclert, 2016

- Guide Congés familiaux et temps partiels, DGAFP, 2017 et Guide télétravail, guide d'accompagnement de la mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique, DGAFP, 2016

Mes notes personnelles

Mes notes personnelles

Recruter et maintenir dans l'emploi des personnes en situation de handicap et/ou malades

9



- État des lieux
- Cadre juridique
  - L'obligation d'emploi des personnes en situation de handicap
  - Les voies d'accès à la fonction publique pour les personnes en situation de handicap
  - Le principe d'aménagement raisonnable
- L'animation de la politique « handicap »
- Rédaction et diffusion des offres d'emplois et de concours
- La condition d'aptitude physique
- Maintenir dans l'emploi les personnes en situation de handicap et/ou ayant un trouble de santé invalidant
  - Handicap et état de santé
  - Les mesures pour un maintien dans l'emploi
  - L'inaptitude totale et l'obligation de reclassement
- Les instances médicales compétentes
  - Le·a médecin agréé·e
  - Le·a médecin de prévention
  - Le comité médical
  - La commission de réforme

Si l'ensemble des mesures de lutte contre les discriminations préconisées protège bien sûr les personnes en situation de handicap et/ou malades, des obligations légales de protection spécifique doivent être également mises en œuvre par l'employeur public.

État des lieux

Le volume de recrutement de personnes en situation de handicap n'a jamais été aussi important dans toutes les sphères de la fonction publique. **Les collectivités territoriales sont à cet égard les employeurs publics qui recrutent en moyenne le plus d'agent•e•s en situation de handicap**. La fonction publique territoriale atteint ainsi pour la première fois en 2013 le taux d'emploi légal fixé à 6 %[1]. Cependant, ce taux d'emploi ne doit pas conduire à limiter les actions en faveur des personnes en situation de handicap. D'autant que cette évolution positive s'explique aussi par un accroissement du nombre de personnes administrativement reconnues comme handicapées suite, notamment, à l'évolution de la définition du handicap, comprenant dorénavant les handicaps cognitifs et psychiques par exemple, ainsi que l'extension progressive des catégories de bénéficiaires de l'obligation d'emploi.

En effet, **les discriminations perdurent à l'encontre des personnes en situation de handicap**. La 10e édition du Baromètre du Défenseur des droits et de l'OIT (2017) sur la perception des discriminations dans l'emploi a mis en évidence qu'au sein de la population active, le fait d'être en situation de handicap multiplie par 3 la probabilité de vivre une expérience de discrimination. Le **handicap et l'état de santé sont les deux critères de discrimination les plus souvent invoqués** parmi les réclamations pour discrimination liées à l'emploi public que reçoit le Défenseur des droits.

Les personnes en situation de handicap sont exposées à des discriminations tout au long de leur parcours professionnel. Elles sont également confrontées à des discriminations multiples comme le Défenseur des droits l'a montré en 2016 dans son rapport consacré à l'emploi des femmes en situation de handicap qui illustre les difficultés cumulées qu'elles rencontrent du fait de leur sexe et de leur handicap.

Si la mobilisation est plus ancienne et plus visible pour les personnes dont le handicap est administrativement reconnu, toutes les personnes en emploi confrontées à une diminution de leurs capacités de travail en raison d'un accident ou d'une maladie survenus ou aggravés en cours d'emploi bénéficient d'un droit au maintien de leur emploi. **Ainsi, le principe de**

[1] art. 1 de la loi n° 87-517 du 10 juillet 1987 a modifié l'art. L 323-1 du Code du travail

maintien dans l'emploi concerne tout à la fois les personnes en situation de handicap et les personnes malades.
La loi du 11 février 2005 a opéré un rapprochement entre les deux notions : *« Constitue un handicap, au sens de la présente loi, toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant »*.
Les personnes en restrictions d'aptitude, en raison de leur état de santé, font ainsi partie de la population des personnes en situation de handicap sans nécessairement bénéficier d'une reconnaissance administrative de celle-ci.

Cadre juridique

L'obligation d'emploi des personnes en situation de handicap

Chaque collectivité territoriale employant au moins 20 agent·e·s est tenue de mettre en place des mesures pour favoriser l'insertion professionnelle des bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOETH), appartenant à l'une des catégories mentionnées à l'article L5212-13 du Code du travail, à hauteur de 6 % de ses effectifs[2].

p.3

L'obligation peut être partiellement remplie par le recours à la sous-traitance avec des entreprises employant des personnes en situation de handicap[3] et par l'accueil de stagiaires en situation de handicap sous conditions[4]. À défaut de respect de ses obligations, l'employeur est redevable d'une contribution annuelle au Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP)[5] dont le montant prend notamment en compte les dépenses liées à l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap[6].
Des démarches déclaratives sont à effectuer auprès du FIPHFP qui est chargé du calcul et de la collecte des contributions en cas de non-respect de l'obligation de 6 % des effectifs, ainsi que du versement d'aides pour l'insertion et le maintien dans l'emploi.

À noter qu'outre les BOETH, les agent·e·s reclassé·e·s, celles et ceux qui touchent l'allocation temporaire d'invalidité, ou reconnu·e·s inaptes à l'exercice de leurs fonctions sont aussi concerné·e·s par les aides du FIPHFP.

[2] art. 1 de la loi n° 87-517 du 10 juillet 1987 a modifié l'art. L323-1 du Code du travail
[3] art. L5212-6 du Code du travail
[4] art. L5212-7 du Code du travail
[5] art. L.323-8-6-1 II du Code du travail
[6] art. 6 du décret n°2006-501 du 3 mai 2006. Depuis le décret n° 2016-783 du 10 juin 2016 *« les agents reconnus travailleurs handicapés peuvent saisir le fonds d'une demande de financement »*. Auparavant, seuls les employeurs avaient la possibilité de saisir le FIPHFP.

Les voies d'accès à la fonction publique pour les personnes en situation de handicap

Pour recruter des personnes en situation de handicap, la collectivité peut mobiliser deux voies de recrutement :

- D'une part, **la voie du concours, ouverte à tou·te·s** avec, en fonction des besoins individuels, des aménagements des épreuves : le concours est ouvert sans limite d'âge, aux personnes en situation de handicap possédant les prérequis, avec un aménagement éventuel des épreuves. Ces aménagements sont décidés par le jury sur avis du médecin agréé : afin de garantir l'égalité des chances pour les candidat·e·s en situation de handicap, des dérogations aux règles normales de déroulement des concours sont prévues par le statut de la fonction publique territoriale[7]. Elles visent notamment à adapter le déroulement des épreuves aux moyens physiques des candidat·e·s ou à leur apporter les aides humaines et techniques nécessaires, qu'ils·elles précisent au moment de leur inscription.

  Les organisateurs de concours doivent veiller à la bonne mise en œuvre des aménagements prévus pour que la non-discrimination soit effective.
- D'autre part, **une voie contractuelle spécifique** : la voie contractuelle vise la titularisation des candidat·e·s bénéficiaires de l'obligation d'emploi. Le recrutement s'effectue alors sur la base d'un contrat d'un an renouvelable une fois préalablement à la titularisation[8].

Les candidat·e·s doivent remplir des conditions, adaptées selon l'emploi considéré :

- de nationalité (française, Union européenne ou suisse),
- de droits civiques,
- de casier judiciaire,
- de position régulière vis-à-vis du service national,
- **de diplôme ou de niveau d'études**,
- **d'aptitude physique**.

Le principe d'aménagement raisonnable

L'employeur est légalement tenu de prendre, en fonction des besoins dans une situation concrète, les mesures appropriées pour permettre aux personnes en situation de handicap d'accéder à un emploi ou de conserver un emploi correspondant à leurs qualifications, de l'exercer ou d'y progresser ou de bénéficier d'une formation adaptée à leurs besoins[9]. Le **refus de prendre de telles mesures peut être constitutif d'une discrimination** sauf si l'employeur démontre qu'elles constituent, pour lui, une charge disproportionnée malgré les aides que le FIPHFP pourrait lui accorder.

L'obligation d'aménagement s'impose dès les épreuves de concours.

[7] art. 35 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984.
[8] Loi n° 83-53 du 26 janvier 1984 et décret n°96-1087 du 10 décembre 1996
[9] art. 6 sexies de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 dite 'Le Pors'. Décret n° 2006-26 du 9 janvier 2006

Le CHSCT doit être consulté sur les mesures prises en vue de faciliter l'accès ou le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap, notamment sur l'aménagement des postes de travail. Le médecin de prévention joue un rôle central dans la définition et la mise en place de ces mesures.

CLÉMENT, bénéficiant du statut de travailleur handicapé, se plaint du refus qui lui a été opposé par le centre de gestion de la fonction publique territoriale de procéder à un aménagement des épreuves sportives dans le cadre du concours d'opérateur territorial des activités physiques et sportives. Alors que le centre de gestion justifie son refus par le fait que la demande ait été présentée trop tardivement, après l'inscription de Clément au concours, le Défenseur des droits considère que cela n'est pas de nature à justifier l'absence d'aménagement des épreuves, dès lors que Clément a fait sa demande dans des délais raisonnables avant le début des épreuves.
Le tribunal administratif, saisi par Clément, s'est appuyé sur l'analyse juridique retenue par le Défenseur des droits pour condamner le centre de gestion de la fonction publique territoriale au versement d'une somme de 5 000 euros pour préjudice moral du fait du traitement discriminatoire subi par le réclamant.

Défenseur des droits, décision MLD-2012-141 du 20 novembre 2012

Les aménagements raisonnables concernent tous les aspects de la vie professionnelle : accès aux concours, recrutement, contrat avant titularisation, formation, déroulement de carrière et promotion, maintien dans l'emploi, reclassement.

Ces mesures sont destinées à compenser les désavantages que peut subir une personne en situation de handicap par rapport à une personne valide.

Le Défenseur des droits vient de publier, fin 2017, un Guide *« Emploi des personnes en situation de handicap et aménagement raisonnable »* qui détaille avec précisions et exemples à l'appui le sujet.

LUCIE, une agente de police municipale, n'a bénéficié d'aucune des mesures appropriées recommandées pourtant à de multiples reprises par le médecin de prévention pour adapter son poste de travail à son état de santé. Elle saisit le Défenseur des droits qui considère que les agissements de la collectivité ne sont pas justifiés par les nécessités du service, ce qui caractérise une discrimination.

Le Défenseur des droits a présenté ses observations en justice devant la Cour administrative d'appel de Bordeaux, qui par un arrêt du 18 octobre 2016, a condamné la commune à réparer le préjudice moral subi par Lucie, soulignant qu'elle avait *« adopté, à [son] égard, et ainsi que l'a d'ailleurs retenu le Défenseur des droits, un traitement discriminatoire répété en raison de son état de santé, constitutif d'un harcèlement moral et de nature à engager sa responsabilité »*.

Défenseur des droits, Décision MLD-2014-085 du 3 novembre 2014

L'obligation d'aménagements ne se limite pas à des mesures d'adaptation ergonomique du poste de travail et d'accessibilité des locaux[10].

[10] Loi n° 2005-102 du 11 février 2005

Les mesures peuvent concerner l'organisation du travail.
Elles peuvent par exemple consister en :
- une adaptation du temps de travail ou des horaires[11],
- une répartition des tâches redéfinie au sein de l'équipe,
- une assistance humaine…

L'aménagement des outils numériques découle de l'obligation de prendre les mesures appropriées. Dès lors que ces outils concourent à l'accomplissement des missions des agent·e·s en situation de handicap ; le défaut d'accessibilité de certains logiciels de travail est source de discriminations. En effet, les agent·e·s en situation de handicap sont pénalisé·e·s dans l'accomplissement de leur travail, mais aussi dans leurs perspectives d'évolution de carrière.
Défenseur des droits, Décision n° 2017-001 du 9 février 2017

p.7

Dans son rapport *Dix ans d'action pour la défense des droits des personnes handicapées*, publié en 2015, le Défenseur des droits a mis en lumière les positions défendues par l'institution en matière d'emploi des personnes en situation de handicap. Il aborde l'ensemble des enjeux liés au travail et à l'emploi, et y recense toutes les décisions importantes pour recruter sans discriminer et maintenir dans l'emploi les personnes en situation de handicap.

[11] Notamment le temps partiel, de droit après accord du médecin de prévention

Pour sensibiliser les collectivités territoriales aux enjeux liés à la politique du handicap, le CNFPT a développé un *livret thématique « La prise en compte du handicap. Territoriaux, nous agissons »*. Ce livret présente les initiatives engagées par les collectivités pour inscrire le handicap dans la gestion de leurs ressources humaines. Des exemples concrets et immédiatement mobilisables sont disponibles pour améliorer la politique à l'égard des personnes en situation de handicap au sein de la fonction publique territoriale.

L'animation de la politique «handicap»

Le pilotage, le suivi et la mise en œuvre d'une politique en faveur des personnes en situation de handicap ou malades doivent être coordonnés : le pilotage peut être confié à la personne en charge des questions d'égalité et/ou de diversité ou à une personne référente dédiée à cette mission.

Une collectivité s'est dotée de référent·e·s handicap : dans l'ensemble des directions, un·e référent·e handicap fait remonter les difficultés rencontrées, identifie les besoins de formation et, de façon générale, contribue à favoriser l'accueil et l'intégration des personnes en situation de handicap.

La Ville de Paris a mis en place un service référent, la « Mission Handicap », au sein de la DRH, qui assure notamment le suivi de l'insertion des agent·e·s en situation de handicap dans l'administration parisienne et du déroulement de leurs carrières.

Rédaction et diffusion des offres d'emplois et de concours

Avoir une politique volontariste en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap n'autorise pas l'employeur à leur réserver des emplois au sein de la collectivité.

Les offres d'emploi et de concours doivent être ouvertes à tou·te·s les candidat·e·s qui disposent des qualifications pour y prétendre.

La mention « *poste réservé aux personnes en situation de handicap* » est interdite.

Si la collectivité souhaite faire connaître sa politique inclusive en faveur des personnes en situation de handicap, les mentions telles que « *poste ouvert aux personnes en situation de handicap* » ou « *poste ouvert aux BOETH* » peuvent figurer sur toutes les offres publiées.

S'agissant des emplois ouverts à la voie contractuelle spécifique, le Défenseur des droits considère qu'une mention telle que « *Poste ouvert aux personnes en situation de handicap par la voie contractuelle* » ou « *Recrutement de personne en situation de handicap par la voie contractuelle* » est légale dès lors qu'elle figure sur toutes les offres d'emplois de titulaires vacants susceptibles d'être pourvues par cette voie.

Les offres d'emploi doivent être largement diffusées, en utilisant tous les supports adaptés pour favoriser les candidatures de personnes en situation de handicap : BIEP, bourse nationale de l'emploi du CNFPT, emploi-collectivités.fr, le réseau spécialisé CAP emploi, et tout site dédié à l'emploi des personnes en situation de handicap.

Le **Conseil départemental de la Côte d'Or** a conclu une convention avec le FIPHFP en 2013. Les aménagements de postes de travail, reclassements professionnels, recrutements de personnels BOETH, d'apprenti·e·s en situation de handicap, sont le socle d'une politique bien ancrée auprès des encadrant·e·s. Cette politique est mise en place grâce à une organisation interne pluridisciplinaire : chargé·e de mission handicap, conseiller·ère parcours et orientation professionnels, médecine de prévention, assistant·e de service social, chargé·e de recrutement.

La communauté d'agglomération **Amiens Métropole** poursuit ses actions de lutte contre les discriminations en renforçant avec le soutien du FIPHFP l'accès à la qualification des jeunes en situation de handicap par la voie de l'apprentissage. L'établissement public développe dans ce cadre un partenariat étroit avec Cap Emploi, qui assure l'« identification de candidatures » et le suivi global des parcours ainsi qu'avec les centres de formation.

Dans le cadre de sa volonté affirmée d'inclusion, la **Ville de Paris** a confié au bureau du recrutement de la collectivité, et non plus à la mission handicap, le recrutement des personnes en situation de handicap. L'idée force est d'intégrer la question du recrutement par voie dérogatoire à la politique générale de recrutement de la collectivité et de promouvoir la diversité et l'égalité professionnelle. Ce dispositif professionnalisé permet :

- De coupler de manière systématique le recrutement des agent·e·s en situation de handicap avec les autres procédures de recrutement et de l'intégrer, en amont, aux besoins de recrutement. Désormais, les opérations de recrutement par la voie dérogatoire sont menées à l'issue des opérations de recrutement par concours ou de recrutement sans concours, avec un jury quasiment identique.
- De diversifier les recrutements avec la volonté d'ouvrir le recrutement par voie dérogatoire à tous les métiers, notamment les métiers techniques, ouvriers, de la petite enfance, du social, etc.

La sélection doit s'appuyer sur **une bonne définition du poste** qui permette ainsi de définir avec précision les mesures appropriées nécessaires à la prise de fonction et de justifier le choix du candidat ou de la candidate. La fiche de poste doit contenir le détail des tâches inhérentes au poste, en distinguant par exemple les tâches essentielles et les tâches secondaires. Elle doit également recenser les aptitudes nécessaires, les compétences requises, ainsi que les éventuelles contraintes liées à l'environnement de travail.

La condition d'aptitude physique

Les candidat·e·s doivent être aptes physiquement à assumer les contraintes des fonctions visées *« compte-tenu des possibilités de compensation du handicap*[12] *»*. L'offre d'emploi ou de concours doit préciser ces impératifs afin de justifier explicitement et objectivement d'éventuels refus.
Le jury de sélection peut rappeler ces contraintes quand elles sont une condition nécessaire au poste.



Le jury ou la personne en charge du recrutement n'est pas compétent pour apprécier l'aptitude physique d'un·e candidat·e ou les aménagements nécessaires.

S'il n'est pas autorisé d'interroger un·e candidat·e sur la nature de sa situation de handicap réelle ou supposée, il est cependant recommandé d'interroger tout·e candidat·e, sur ses besoins d'aménagements pour l'exercice du poste, indépendamment de sa situation de handicap. En effet, la majorité des situations de handicap est « invisible ».



[12] art. 5 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 dite Le Pors

Le·la candidat·e reconnu.e en situation de handicap est soumis·e à une visite médicale d'aptitude avant la présentation aux épreuves du concours et, en tout état de cause avant l'affectation. Cette visite permet au·à la médecin agréé·e de l'administration de vérifier que le handicap est compatible avec l'emploi concerné. Puis, **le·la médecin de prévention statue** après l'embauche.
L'appréciation de l'aptitude physique des candidat·e·s ayant la qualité de personne en situation de handicap à un emploi public doit se faire :

- au vu de la **capacité individuelle** de chaque candidat·e au moment de l'admission[13],
- au regard des **fonctions** que le ou la candidat·e est appelé·e à effectivement exercer pour le poste en question,
- compte tenu des possibilités de **compensation du handicap**,
- en cas de maladie évolutive, en tenant compte de l'**existence de traitements** permettant de guérir l'affection ou de bloquer son évolution,
- au vu, le cas échéant, des conditions d'**aptitudes particulières** pour l'accès à certains emplois[14].

Maintenir dans l'emploi les personnes en situation de handicap et/ou ayant un trouble de santé invalidant

Handicap et état de santé

Les personnes en situation de handicap et les personnes concernées par un problème de santé sont juridiquement protégées pendant l'exercice de leur activité professionnelle contre les discriminations liées au handicap et à l'état de santé[15]. Ainsi, le non-respect des préconisations du médecin de prévention peut être un élément permettant d'établir l'existence d'une discrimination liée à l'état de santé. Soit la personne a **droit à l'aménagement de son poste de travail** compte-tenu de la restriction de ses aptitudes physiques, soit elle est déclarée totalement inapte à occuper ses fonctions et peut dès lors bénéficier d'un **reclassement**.

[13] art. 5 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 dite loi Le Pors et article 22 du décret n° 86-442 du 14 mars 1986
[14] Plusieurs corps d'emplois publics sont soumis à des conditions d'aptitudes particulières
[15] art. 6 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 dite loi Le Pors, art. L1132-1 du Code du travail et art. 225-1 du Code pénal

L'anticipation est un facteur de réussite important pour le maintien dans l'emploi des agent·e·s qui rencontrent des difficultés dans leur poste de travail en raison de leur état de santé. La commune de **Saint-Paul (La Réunion)** a donc décidé de s'appuyer sur le travail de terrain des agent·e·s du service de prévention pour repérer les situations à risque. Ces derniers font, lorsque cela est nécessaire, le lien avec les acteurs chargés d'accompagner les agent·e·s en situation de handicap (assistant·e social·e, référent·e handicap, médecin de prévention) afin de mettre en place des mesures de compensation adaptées.

L'employeur doit se montrer vigilant face aux risques de maladie professionnelle et d'accidents du travail auxquels son personnel est exposé.

Communiquer sur le handicap est un axe de travail nécessaire pour créer un climat inclusif envers les personnes en situation de handicap. La référente handicap de la **commune du Port (La Réunion)** se déplace donc dans les différents services, notamment ceux qui sont les plus « producteurs » de handicap du fait du vieillissement des agent·e·s et de la pénibilité associée à leur métier. Elle intervient, aux côtés du responsable sécurité, pour sensibiliser les agent·e·s à la notion de handicap au travail, lever les préjugés, informer sur la RQTH et communiquer sur les acteurs qui peuvent accompagner les agent·e·s dans cette démarche au sein de la collectivité.

Une double démarche est initiée dans le cadre du dispositif du maintien au travail par la **Ville de Miramas :**

- Accompagnement personnalisé *via* un dispositif de reprise du travail du personnel revenant de longues absences pour soucis de santé : référent·e RH dédié·e, mini bilan de compétences, analyse des besoins et plan de formation adapté, aménagement du poste de travail ;
- Développement de la prévention en matière de TMS, d'usure professionnelle et de l'accompagnement des personnes en situation de handicap (adaptation des postes…).

Les mesures pour un maintien dans l'emploi

L'agent·e dont l'état de santé est altéré peut bénéficier d'un aménagement de son poste de travail.

Un collectif d'associations « (Im)patients chroniques et associés » élabore des outils d'information et de sensibilisation sur l'emploi des personnes confrontées à des difficultés de santé. L'association a ainsi publié un guide « *Maladies chroniques et emploi dans la fonction publique territoriale* » destiné à aider les personnes à faire valoir leurs droits à partir de témoignages. Des conseils pratiques aident les employeurs à mettre en œuvre des actions pour mieux les accompagner.



Suite à un accident du travail suivi de nombreuses rechutes, **SIMON** a été muté d'office sur un autre poste ne correspondant pas à son niveau de responsabilité. De plus, en raison de ses absences répétées, il ne fait plus l'objet d'évaluation, ce qui compromet toute possibilité d'obtenir une promotion. Il saisit le Défenseur des droits pour faire reconnaître la discrimination dont il fait l'objet. Le Défenseur des droits a estimé que les agissements de la collectivité caractérisent un processus de harcèlement moral discriminatoire lié à son état de santé.

Défenseur des droits, Décision MLD-2014-013 du 19 février 2014

L'employeur et l'agent·e peuvent opter pour d'autres dispositifs de maintien dans l'emploi tels que le **temps partiel thérapeutique** qui permet à l'agent·e de reprendre partiellement son activité après une maladie ou un accident de travail, sa rémunération étant complétée par des indemnités journalières versées par l'assurance maladie. À terme, cette mesure a pour objectif la reprise du travail à temps plein.

L'employeur peut s'adresser à des organismes d'aide au maintien dans l'emploi pour tout conseil et accompagnement :
- Le FIPHFP
- Le réseau Cap Emploi
- Le Service d'Appui au Maintien dans l'Emploi des Travailleurs Handicapés (SAMETH)
- L'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT)

Pour maintenir en emploi l'un de ses agents en situation de handicap, le **CCAS de Sainte-Marie** (La Réunion) a dû réfléchir à l'aménagement de l'environnement de travail de ce dernier. Face à la complexité de la situation, la collectivité a choisi d'avoir recours à une ressource externe experte en ergonomie. Elle a fait appel au SAMETH (Service d'Appui au Maintien dans l'Emploi des Travailleurs Handicapés) qui a pu mobiliser une étude de poste grâce au dispositif EPAAST (Etude Préalable à l'Aménagement et l'Adaptation des Situations de Travail). Cette étude a permis d'identifier des problématiques en lien avec l'état de santé de l'agent que n'avait pas forcément perçues la collectivité, et d'y apporter des solutions.

Les obligations incombant à l'employeur vis-à-vis de ses agent·e·s en matière de non-discrimination ou de handicap **s'appliquent également aux apprenti·e·s et stagiaires.**

Le CNFPT a publié un guide pratique intitulé *« accueillir un stagiaire en situation de handicap au CNFPT »* qui s'adresse aussi bien à ses agent·e·s (conseiller·ère·s formation, assistant·e·s et secrétaires de formation, responsables de la gestion...) qu'aux formateur·rice·s et qui peut être utile pour d'autres employeurs. Il propose par ailleurs des formations favorisant l'accueil et l'intégration dans l'emploi des personnes en situation de handicap.

La Fédération Nationale des Sourds de France a rédigé en 2016 un rapport thématique complet sur les personnes sourdes et malentendantes au travail dans lequel elle pose les principaux diagnostics, et formule ses préconisations telles qu'un accompagnement pour l'organisation matérielle de l'aménagement de poste, une sensibilisation des personnels avant et après l'arrivée du·de la futur·e collaborateur·rice sourd·e, le développement de cours de langue des signes pour le service, ou encore la désignation d'un·e tuteur·rice pour accompagner ponctuellement la personne sourde.



L'inaptitude totale et l'obligation de reclassement

Pour bénéficier d'un reclassement professionnel, l'agent·e doit être déclaré·e totalement inapte à l'exercice de ses fonctions[16].



Seul l'**avis motivé du comité médical** est en mesure d'attester de l'inaptitude d'un·e agent·e à ses fonctions. Si l'inaptitude résulte d'un congé pour accident du travail ou maladie professionnelle, l'avis d'inaptitude émane toujours de la **commission de réforme**.

L'obligation de reclassement est un principe général du droit[17]. L'employeur public doit mettre en œuvre toutes les mesures possibles pour maintenir l'agent·e dans un emploi. Toutefois, cette obligation comporte des exceptions pour certain·e·s agent·e·s contractuel·le·s. Ainsi, s'il·elle refuse le reclassement ou si les démarches entreprises n'ont pas abouti, la collectivité peut mettre fin à ses fonctions, après avis de la commission administrative paritaire. La consultation de cette dernière ne concerne que les titulaires[18]. Auparavant, la collectivité employeuse doit justifier de démarches réelles infructueuses en vue du reclassement de l'agent·e sur un poste approprié à son état de santé[19].

Pour se reconvertir, l'agent·e peut bénéficier d'un stage dit de reclassement professionnel, dont l'accès relève d'une décision de la MDPH (Maison départementale des personnes handicapées) et dont le coût est assumé par la CPAM-Sécurité Sociale. Le contrat de rééducation professionnelle contribue parfois au maintien dans l'emploi mais plus souvent au reclassement.



[16] art. 81 à 86 de la loi n° 85-53 du 26 janvier 1984
[17] Conseil d'État, N° 227868, Chambre de commerce et d'industrie de Meurthe-et-Moselle c/ Mme F. du 02 octobre 2002.
[18] art. 13 du décret n° 88-145 du 15 février 1988
[19] Décret n° 85-1054 du 30 septembre 1985

Une collectivité a œuvré en faveur des personnes en situation de handicap en signant une convention avec le FIPHFP pour favoriser l'intégration et le maintien dans l'emploi des agent·e·s en situation de handicap. Cette convention a permis de développer, en interne, de nombreuses actions d'information et de sensibilisation mais aussi des dispositifs innovants (création d'une cellule de reclassement).

À la suite de ses congés pour longue maladie, **GLADYS** est placée en disponibilité d'office par la commune qui l'emploie et qui décide de la mettre en retraite pour invalidité, sans qu'aucune solution n'ait été envisagée pour lui permettre de continuer à exercer ses fonctions. Aucune proposition de reclassement n'a été formulée et la commune n'établit pas qu'elle ne disposait alors d'aucun emploi compatible avec l'état de santé de Gladys. Le Défenseur des droits a considéré que celle-ci avait fait l'objet d'une discrimination à raison de son état de santé.

Défenseur des droits, Décision MLD-2012-004 du 6 mars 2012

p.17

Il est important **d'informer régulièrement et systématiquement les agent·e·s de leurs droits**, de leur signaler les dispositifs d'aménagement dont ils·elles peuvent bénéficier, y compris dès le stade du recrutement[20]. Lorsque l'inaptitude a été prononcée, les collectivités territoriales doivent **privilégier le reclassement local** (sur un emploi relevant du même cadre d'emploi) en mettant en place des actions visant à agir le plus tôt possible en matière de réadaptation ou de réorientation des agent·e·s concerné·e·s. Dans son nouvel emploi, l'agent·e reclassé·e doit pouvoir conserver **les équipements préalablement acquis au sein de son administration d'origine** pour l'aménagement de son nouveau poste. L'accueil de fonctionnaires reclassé·e·s **ne doit pas réduire leurs possibilités d'avancement et de promotion interne**.

[20] Voir le dépliant «*L'emploi des personnes handicapées sans discrimination*» publié par le Défenseur des Droits

Les instances médicales compétentes

L'employeur dispose de différent·e·s interlocuteur·rice·s en matière de santé et de handicap :

Le ou la médecin agréé·e

Ce·tte professionnel·le de la santé est un·e généraliste agréé·e par la Préfecture[21] qui doit rechercher si l'agent·e n'est pas atteint·e d'une maladie incompatible avec l'exercice de la fonction postulée.

Il·elle vérifie l'aptitude aux fonctions et non pas au poste de travail (plus spécifique) et apprécie, lors de l'admission, l'opportunité d'un examen complémentaire par un·e médecin spécialiste agréé·e.

Le ou la médecin de prévention

La visite d'embauche auprès du·de la médecin de prévention est obligatoire[22], en plus de la visite du·de la médecin agréé·e, afin de vérifier l'aptitude de l'agent·e au poste de travail. Le ou la médecin de prévention peut alors formuler un avis ou des propositions sur la compatibilité de l'état de santé de l'agent·e avec les conditions de travail liées à son poste. Par la suite, il·elle est habilité·e à proposer des aménagements de poste ou de conditions d'exercice des fonctions, justifiés par l'état de santé de l'agent·e.

Son avis ne lie pas la collectivité territoriale qui reste libre du choix final. Si la collectivité ne suit pas son avis, elle est toutefois tenue de motiver sa décision et d'informer le CHSCT, ou à défaut, le comité technique paritaire. En cas de contestation par l'agent·e concerné·e des propositions formulées par le·a médecin de prévention, la collectivité peut saisir pour avis le·la médecin de l'inspection régionale du travail et de la main d'œuvre territorialement compétent·e[23].

[21] La liste des médecins agréés est disponible auprès de la Préfecture du département concerné
[22] Ces visites d'embauches sont obligatoires pour les agent·e·s titulaires mais aussi pour les non titulaires.
[23] art. 11-1 et art. 24 du Décret n° 85-603 du 10 juin 1985 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la fonction publique territoriale

Le comité médical

Constitué de médecins agréé·e·s, le comité médical départemental compétent pour la fonction publique territoriale est nommé par le·a Préfet·e. Il se réunit sur demande de l'administration ou de l'agent·e - pour se prononcer sur l'aptitude d'un·e candidat·e à un emploi public, l'octroi ou le renouvellement des congés maladie ou la réintégration professionnelle. Les avis du comité médical départemental peuvent être contestés devant le comité médical supérieur.

La commission de réforme

Instituée dans chaque département auprès du·de la Préfet·e, la commission de réforme apprécie l'octroi d'un congé maladie et d'un congé longue maladie pour certaines pathologies, l'attribution d'une allocation temporaire d'invalidité ou l'inaptitude à l'exercice des fonctions avec mise à la retraite pour invalidité.

> LA COLLECTIVITÉ DISPOSE DE PLUSIEURS INTERLOCUTEUR·RICE·S POUVANT L'ORIENTER ET LA CONSEILLER DANS LES DISPOSITIFS À METTRE EN PLACE POUR LES PERSONNES MALADES ET/OU EN SITUATION DE HANDICAP.

Mes notes personnelles

Le Défenseur des droits

Le Défenseur des droits est une institution publique indépendante du gouvernement, créée en 2011 et inscrite dans la constitution.
Il a pour mission de défendre et promouvoir les droits et libertés de toute personne, adulte comme enfant.

De par la loi, le Défenseur des droits exerce cette mission dans 5 domaines de compétence :

- la défense des droits des usagers des services publics,
- la défense et la promotion des droits de l'enfant,
- la lutte contre les discriminations et la promotion de l'égalité,
- le respect de la déontologie par les professionnels de la sécurité (police, gendarmerie, services privés de sécurité, etc.),
- l'orientation et la protection des lanceurs d'alerte.

Il agit de deux manières :

- en défendant les personnes dont les droits ne sont pas respectés,
- en assurant la promotion de l'égalité et de l'accès aux droits. Dans ce cadre, il conduit des actions d'accompagnement, de sensibilisation et de formation auprès des professionnels pour améliorer leurs pratiques au quotidien.

Que peut faire le Défenseur des droits ?



Enquêter



Proposer un règlement amiable



Faire des recommandations sur une situation



Présenter des observations devant les juges



Demander des poursuites disciplinaires



Faire des propositions de réformes de loi

Vous avez des questions ?
Contactez le Défenseur des droits.



Par l'intermédiaire des délégués sur :
www.defenseurdesdroits.fr
rubrique « comment obtenir des réponses »,
qui vous permettra d'identifier le délégué le plus proche de chez vous



Par courrier gratuit
sans affranchissement :
Défenseur des droits – Libre Réponse 71120
75342 Paris Cedex 07



Par formulaire en ligne sur :
www.defenseurdesdroits.fr
rubrique « saisir le défenseur des droits »



Par téléphone :
09 69 39 00 00
(prix d'un appel local)

Fiche questionnaire d'auto-évaluation



Choisissez une ou plusieurs réponses

Les réponses figurent à la fin du questionnaire

Question 1 : La discrimination au travail est moins fréquente dans la fonction publique que dans le secteur privé

A. Vrai : le statut de la fonction publique protège contre les discriminations.

B. Faux : les expériences de discrimination au travail sont plus fréquentes dans la fonction publique.

C. Faux : les salarié·e·s et les agent·e·s de la fonction publique se sentent discriminé·e·s au travail dans des proportions similaires.

. . . . . .

Question 2 : Quelle proportion d'agent·e·s de la fonction publique territoriale affirme avoir déjà fait l'objet de discriminations dans le cadre de son travail en 2014 ?

A. 15%

B. 25%

C. 35%

. . . . . .

Question 3 : Existe-t-il des écarts de rémunération injustifiés entre les femmes et les hommes au sein de la fonction publique territoriale ?

A. Non, les écarts de rémunération sont uniquement liés au temps partiel et à l'occupation d'emplois moins rémunérateurs.

B. Oui, ces écarts non liés à l'emploi occupé et au temps de travail sont de 9%.

C. Oui, ces écarts sont équivalents à ceux observés dans le secteur privé (19%).

Question 4 : Quelle(s) affirmation(s) suivante(s) relève(nt) de stéréotypes/préjugés ?

A. Les personnes d'origine asiatique sont plus efficaces au travail.

B. Les femmes ont naturellement un sens de l'écoute plus développé que les hommes.

C. Les jeunes des zones périphériques sont moins diplômé·e·s.

D. Les personnes d'origine africaine ne sont pas ponctuelles.

E. Les personnes obèses sont moins dynamiques.

F. Les managers doivent avoir de l'autorité.

Question 5 : Qu'est-ce qu'une discrimination au sens juridique ?

A. Une différence de traitement.

B. Un traitement moins favorable d'une personne fondé sur au moins un motif prohibé.

C. Un harcèlement moral.

D. Une situation de harcèlement sexuel.

Question 6 : Lorsqu'une personne fait l'objet d'injures racistes au travail, cette situation peut-elle être qualifiée de discrimination ?

A. Oui, si cela se produit à plusieurs reprises.

B. Oui, une seule injure est suffisante car c'est une discrimination.

. . . . . .

Question 7 : Quels sont les quatre critères de discrimination les plus cités pour les expériences de discrimination, d'après le Baromètre de l'emploi du Défenseur des droits et de l'OIT ?

A. L'origine sociale

B. La maternité

C. L'identité de genre

D. L'origine

E. L'apparence physique

F. L'orientation sexuelle

G. L'âge

H. Le sexe

I. Le lieu de résidence

. . . . . .

Question 8 : Quelle·s situation·s correspond·ent à une discrimination indirecte ?

A. Refuser de renouveler un CDD à raison de l'état de santé.

B. Poser la force physique comme critère de sélection lors d'un recrutement.

C. Exiger la possession d'un diplôme issu d'une grande école sans justification objective.

Question 9 : Une discrimination peut-elle être sanctionnée par le juge si elle n'était pas intentionnelle ?

A. Oui, mais seulement devant la juridiction administrative.

B. Oui, mais seulement devant la juridiction pénale.

C. Oui, devant les deux juridictions.

D. Non, jamais.

Question 10 : Est-il possible de ne pas renouveler le CDD d'une femme enceinte ?

A. Oui, s'il n'y a pas d'intention de discriminer.

B. Oui, s'il s'agit de la demande d'un·e élu·e d'embaucher un·e militant·e à sa place.

C. Oui, en cas de changement de majorité politique.

D. Oui, car l'intérêt du service permet de ne pas garder des agentes contractuelles qui sont absentes en raison de leur état de grossesse.

E. Oui, en cas d'insuffisance professionnelle avérée.

Question 11 : Comment favoriser l'égalité des chances dans les recrutements ?

A. Diffuser l'offre largement, notamment sur des sites spécialisés

B. Mettre une mention dans les offres d'emplois « poste réservé aux personnes handicapées »

C. Faire des tests de mise en situation pour sélectionner les candidat·e·s

D. Faire appel à des « chasseurs de tête »

E. Mettre en place le CV anonyme

F. Mettre en place des quotas en faveur des personnes d'origine étrangère

G. Mettre en place des grilles de sélection pour les CV et les entretiens

Question 12 : Quelles questions sont autorisées lors d'un entretien d'embauche ?

A. Habitez-vous loin du lieu de travail ?

B. Comment envisagez-vous votre vie professionnelle et personnelle dans 5 ans ?

C. Quel journal lisez-vous ?

D. Où avez-vous travaillé auparavant ?

E. Avez-vous un casier judiciaire vierge ?

F. Avez-vous besoin d'aménagements en lien avec le poste ?

G. Quelle est votre religion ?

Question 13 : En cas de discrimination/harcèlement avéré, les obligations de l'employeur au regard de la protection fonctionnelle sont respectées lorsque :

A. La victime est déplacée dans un autre service.

B. L'auteur·e est déplacé·e dans un autre service.

C. L'auteur·e et la victime sont déplacé·e·s dans d'autres services.

D. Il n'y a pas d'obligation de l'employeur de déplacer les personnes.

Question 14 : Un signalement hiérarchique ou le recours au dispositif d'alerte interne peut-il être sanctionné si les faits rapportés ne sont par la suite pas qualifiés juridiquement de discrimination ou de harcèlement ?

A. Oui, sinon les agent·e·s utiliseraient le dispositif trop souvent.

B. Oui, si l'auteur·e de l'alerte en a fait un usage abusif.

C. Non, si l'auteur·e de l'alerte est de bonne foi.

D. Non, car l'utilisation du dispositif doit se faire sans crainte de représailles.

Question 15 : Comment diagnostiquer la discrimination au sein d'une collectivité ?

A. S'il n'y a pas de recours au dispositif d'alerte interne, il n'y a pas de discrimination

B. En lançant un test de situation (« testing »)

C. En conduisant un audit des procédures et pratiques RH

D. Au travers d'une photographie de la diversité visible

E. Au travers d'un questionnaire remis aux agent·e·s

Question 16 : Comment faire un diagnostic des discriminations liées aux origines ?

A. Cela est interdit.

B. Par l'analyse des fichiers RH au travers de la méthode patronymique.

C. À partir des réponses à un questionnaire anonyme.

D. En s'assurant de l'existence d'une diversité visible à partir du trombinoscope des agent·e·s.

E. Par un test de situation (« testing »).

. . . . . .

Question 18 : L'obligation d'aménagement raisonnable de l'employeur pour une personne en situation de handicap concerne :

A. L'adaptation du poste de travail

B. L'adaptation des compétences requises

C. L'adaptation du temps de travail et/ou des horaires

D. L'assistance humaine

E. La répartition des tâches au sein de l'équipe

F. L'accessibilité des locaux

G. L'adaptation du niveau de résultats attendus

Réponses

Question 1 : réponse c. (v. fiche 1)

Question 2 : réponse c. (v. fiche 1)

Question 3 : réponse b. (v. fiche 8)

Question 4 : réponses a, b, d, e. (v. fiche 1)
Le fait qu'un·e manageur·euse doit avoir de l'autorité découle des exigences liées à sa fonction. Par ailleurs, le fait que les jeunes des zones périphériques sont moins diplômé·e·s est une réalité statistique objectivement vérifiable et mesurable. Dans les deux cas, il ne s'agit donc pas de stéréotypes.

Question 5 : réponses b, d. (v. fiche 2)
Concernant la réponse c : le harcèlement moral n'est discriminatoire que lorsqu'il s'articule avec un critère de discrimination.
C'est le cas avec le harcèlement sexuel qui s'articule avec le critère du sexe.
En dehors de ce cadre, le harcèlement moral est interdit mais il ne relève pas du droit de la non-discrimination.

Question 6 : réponse a. (v. fiche 2)
Bien que les injures racistes soient interdites par la loi, elles ne relèvent pas directement du droit de la non-discrimination. Cependant, si elles sont répétées sur le lieu du travail, elles peuvent contribuer à caractériser une situation de harcèlement moral discriminatoire fondé sur l'origine.

Question 7 : réponses b, d, g, h (v. fiche 2)

Question 8 : réponse c (v. fiche 2)
Le fait d'exiger la possession d'un diplôme issu d'une grande école peut apparaître comme une exigence neutre mais elle peut constituer une discrimination. En effet, au vu de la composition des groupes sociaux qui y sont sous-représentés (femmes, personnes immigrées, en situation de handicap, d'une particulière vulnérabilité économique…), une condition de

diplôme non justifiée par une connaissance spécifique acquise dans une telle école, serait disproportionnée et indirectement discriminatoire.
La situation exposée dans la réponse b est susceptible de caractériser une discrimination indirecte. En effet, le critère de la force physique risque de désavantager majoritairement les femmes. Cependant ce critère peut être une exigence légitime dans les cas où la force physique serait déterminante pour exercer un poste.

Question 9 : réponse a. (v. fiche 2)
Pour engager la responsabilité civile de l'auteur·e, le juge s'intéressera aux effets d'une mesure ou d'une pratique, sans exiger ou rechercher la preuve d'une intention discriminatoire de l'auteur·e. Il est donc possible de discriminer sans en avoir l'intention ni même conscience et d'être sanctionné·e à ce titre. Cela ne s'applique cependant pas devant les juridictions pénales où l'intention de l'auteur·e constitue un élément nécessaire à la caractérisation du délit de discrimination.

Question 10 : réponse e. (v. fiche 2)
Il incombe à l'employeur de produire des éléments de preuve permettant d'établir que la décision attaquée repose sur des éléments objectifs étrangers à toute discrimination.

Question 11 : réponses a, c, e, g (v. fiche 3)

Question 12 : réponses d, f (v. fiche 3 et fiche 9)
Toutes les questions qui peuvent avoir un lien avec des critères de discrimination ou la vie personnelle sont à proscrire, notamment le fait d'habiter loin du lieu de travail. Il est cependant possible de rappeler à la personne candidate les exigences de disponibilité qui peuvent être inhérentes à certains postes, telles que des astreintes. Dans ce cas il faudra que cette exigence soit justifiée et mentionnée dans l'offre d'emploi.
Par ailleurs, il n'est pas autorisé d'interroger un·e candidat·e sur la nature de sa situation de handicap réelle ou supposée.

Question 13 : réponse d. (v. fiche 5)
L'employeur n'a aucune obligation de déplacer une personne.
En effet, il peut se conformer à ses obligations au regard de la protection fonctionnelle par d'autres moyens. Cependant, lorsque l'employeur décide de déplacer les personnes, il est recommandé de déplacer uniquement l'auteur.e dans un autre service et non la victime.

Question 14 : réponses b, c (v. fiche 6)
Tout usage abusif du dispositif d'alerte professionnelle peut exposer son auteur·e à des sanctions, mais ce n'est pas le cas lorsqu'il s'agit d'une utilisation de bonne foi, même si les faits ne sont par la suite pas établis.

Question 15 : réponses b, c, e (v. fiche 6)
L'absence de recours au dispositif d'alerte interne ne signifie pas qu'il n'y a pas de discrimination. Pour des raisons diverses, les personnes concernées peuvent ne pas utiliser le dispositif sans que cela soit conclusif de l'absence de discrimination. De plus, une photographie de la diversité visible ne permet pas d'apprécier l'existence de discrimination au sein d'une collectivité.
De plus, les critères de discrimination ne sont pas toujours « visibles » (tels que l'orientation sexuelle, l'état de santé, etc.).

Question 16 : réponses b, c (v. fiche 6)
La collecte et le traitement des données sensibles sont en principe interdits.
Les origines raciales ou ethniques font partie des données sensibles.
Il est cependant possible de collecter les données sensibles sous des conditions strictes, le recueil du consentement exprès des personnes concernées, l'anonymisation, la confidentialité, la sécurité des données, le traitement mis en œuvre pour des motifs d'intérêt public tels que la lutte contre les discriminations et l'accord préalable de la CNIL.

Question 17 : réponse c. (v. fiche 4)
Le sens relationnel est souvent considéré comme une qualité féminine « naturelle », en vertu de laquelle ce sont plus souvent des femmes qui sont placées sur certaines fonctions, notamment d'agent·e·s d'accueil. Il s'agit pourtant d'une véritable compétence nécessaire à l'exercice d'une telle fonction qui doit donc être appréciée sur des critères objectifs et non discriminatoires.

Question 18 : réponses a, c, d, e, f (v. fiche 9)
L'obligation d'aménagements ne se limite pas à des mesures d'adaptation ergonomique du poste de travail et d'accessibilité des locaux.
Cependant, cette obligation n'entraine pas une adaptation du niveau de résultats attendus ou de compétences requises.

Mes notes personnelles

Mes notes personnelles

REMERCIEMENTS

LE DÉFENSEUR DES DROITS TIENT À REMERCIER L'ENSEMBLE DES ACTEURS, ET NOTAMMENT LES COLLECTIVITÉS TERRITORIALES, QUI ONT APPORTÉ UNE CONTRIBUTION MAJEURE À L'ÉLABORATION DE CET OUTIL :

- La Ville d'Aubervilliers
- La Métropole d'Aix-Marseille Provence (Conseil territorial Ouest Provence)
- La Métropole d'Amiens
- La Ville et la Métropole de Bordeaux
- Le Conseil départemental des Côtes d'Armor
- Le Conseil départemental de la Côte d'Or
- Le Conseil départemental du Gard
- La Métropole de Grenoble
- La Ville Le Port (La Réunion)
- La Ville de Miramas
- La Ville et la Communauté de Communes de Mulhouse
- La Ville et la Métropole de Nantes
- La Ville de Paris
- La Ville et la Métropole de Rennes
- La Ville de Sainte-Marie (La Réunion)
- La Ville de Saint-Paul (La Réunion)
- Éric Pelisson, DGS de Saint-Quentin (Aisne)
- Le Conseil départemental de Seine-Saint-Denis
- La Ville de Villeurbanne
- La Ville de Vitrolles
- Le Centre national de la Fonction publique territoriale (CNFPT)
- La Délégation générale de l'Administration et de la Fonction publique (DGAFP)
- Le Centre Interdépartemental de Gestion (CIG) Grande Couronne

©Weekend Images Inc.

Défenseur des droits

Libre réponse 71120 – 75342 Paris Cedex 07

Tél. : 09 69 39 00 00

www.defenseurdesdroits.fr

Toutes nos actualités :
www.defenseurdesdroits.fr

Défenseurdesdroits
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

© 11/2017 - Défenseur des droits