

# CONSEIL COMMUN DE LA FONCTION PUBLIQUE

---

## COMMISSION EGALITE, MOBILITE ET PARCOURS PROFESSIONNELS

DU 15 AVRIL 2013

### NOTE DE PRESENTATION DES TRAVAUX PREPARATOIRES DE REFONTE DE LA CHARTE

**La refonte de la Charte pour la promotion de l'égalité dans la fonction publique correspond à un besoin double.**

Tout d'abord, la Charte a été signée le 2 décembre 2008 par le ministre du budget et de la fonction publique, le secrétaire d'Etat chargé de la fonction publique et la HALDE. La fonction publique relève désormais d'un ministère de plein exercice, et la HALDE a été, depuis lors, intégrée au Défenseur des Droits (DDD). Il importe donc qu'une nouvelle Charte soit signée conjointement par la ministre de la réforme de l'Etat, de la décentralisation et de la fonction publique, et le DDD.

Ensuite, le besoin s'est fait ressentir d'impulser une nouvelle dynamique « trois versants de la fonction publique » dans le cadre de la politique de lutte contre les discriminations<sup>1</sup>.

D'ailleurs, s'agissant de la lutte contre toute distinction opérée à raison du sexe, le protocole d'accord du 8 mars 2013 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique confirme la position unanimement partagée par les employeurs publics d'appliquer concrètement la Charte aux trois versants de la fonction publique.

**La formation spécialisée « égalité, mobilité, et parcours professionnels » est l'instance la plus adaptée pour opérer ce travail de refonte** compte tenu de son objet. En outre, il est fondamental qu'employeurs publics et partenaires sociaux soient associés à ce travail car c'est par le dialogue social que la question de la promotion de l'égalité pourra progresser de manière effective.

**La Charte rénovée a un double objectif.**

Tout d'abord, la Charte doit marquer l'engagement des employeurs publics vis-à-vis de la société civile en termes de lutte contre les discriminations, de garanties accordées aux agents publics et de défense des valeurs que sont l'égalité, l'impartialité, la neutralité et le principe de non-discrimination.

---

<sup>1</sup> Les critères de discrimination définis par la loi sont : toute distinction opérée à raison de l'origine, du sexe, de la situation de famille, de l'apparence physique, du patronyme, de l'état de santé, du handicap, des caractéristiques génétiques, des mœurs, de l'orientation ou l'identité sexuelle, âge, des opinions politiques, des activités syndicales, de l'appartenance ou de la non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, une race ou une religion déterminée.

Elle doit ensuite impulser une dynamique en donnant des axes d'orientation forts visant à l'amélioration des pratiques de ressources humaines, dans l'ensemble de la fonction publique, pour la promotion de l'égalité et la lutte contre les discriminations. La Charte n'est donc pas une nouvelle norme, elle est un cadre.

**La Charte est un cadre dont les principes fondateurs seront mis en œuvre par les employeurs publics à l'aide d'outils.** Ces outils sont nombreux et divers : il peut s'agir de la diffusion et de la valorisation de bonnes pratiques, de démarche de révision globale des processus de ressources humaines, de définition de plans d'actions en association avec les partenaires sociaux, d'actions de sensibilisation, de formation,...

### **La méthodologie proposée de refonte de la charte repose sur trois temps.**

Dans un premier temps, il est proposé de procéder à **l'audition d'« experts »** représentatifs d'un engagement en faveur de la lutte contre les discriminations, chacun représentant un versant de la fonction publique. Chaque expert tiendra un rapide propos liminaire (10 minutes) permettant ainsi un temps d'échange suffisant avec les membres de la FS.

Les experts présenteront leur démarche et quelques actions phare mises en place, ainsi que leur point de vue sur ce que pourrait être une charte pour la lutte contre les discriminations.

S'agissant de la fonction publique territoriale, les personnes auditionnées seront Madame Irène GAZEL, au titre de ses anciennes fonctions de directrice des ressources humaines du Grand Lyon et Madame Nathalie DEBARBOUILLE, responsable des relations sociales à la direction des ressources humaines du Grand Lyon. Elles évoqueront notamment :

- La mise en place d'un « forum découverte » destiné à faire connaître les métiers du Grand Lyon et à ouvrir le recrutement sur l'extérieur, en particulier vers les jeunes grâce à un partenariat avec les missions locales ;
- Le travail réalisé pour l'intégration des personnes en situation de handicap et notamment le maintien dans l'emploi des personnes qui développent un handicap et la lutte contre les stéréotypes.

| [Madame Danièle CHAMPION](#), sous-directrice des emplois et des compétences à la direction des ressources humaines du ministère chargé de la santé, de la solidarité, de la jeunesse et des sports, interviendra au titre de la fonction publique d'Etat. Elle ~~XXXXXXXX~~ présentera :

- La transparence et la traçabilité des critères de recrutement ;
- L'amélioration de la gestion du retour des agents après une longue absence ;
- Le séminaire d'échanges de bonnes pratiques « Regards croisés sur la diversité » du 26 mars 2013.

Pour la fonction publique hospitalière, Monsieur Philippe PARET, directeur du Centre hospitalier de Brie-Comte-Robert et de l'Etablissement Public Gérontologique de Tournan-en-Brie évoquera quant à lui plus particulièrement :

- Le dispositif de formation des personnels ;

- La création d'un dispositif « Alerte discrimination ».

Ensuite, après l'audition de ces experts en séance, il est proposé aux membres de la formation spécialisée qu'un **groupe de travail** soit constitué afin de définir la structure de la Charte et son contenu. Deux réunions de travail pourraient être organisées pour ce faire en mai et en juin. Cette première vague d'auditions pourra d'ailleurs se poursuivre en fonction des échanges qui auront eu lieu entre les membres de la FS3.

Le troisième temps pourra être celui de la **présentation d'une version finalisée de la Charte à une FS3** de fin juin ou septembre 2013.