

Diversité dans la fonction publique française

La diversité en observation

□ Dans le rapport commandé par la Direction générale de la fonction publique en 2005, Gwenaëlle Calvès, juriste, s'intéresse particulièrement au problème de la sous-représentation des Français issus de l'immigration dans la fonction publique¹ et de la difficulté d'y remédier □ Dans un rapport plus général, Dominique Versini, ancienne secrétaire d'État², souhaite « diversifier la fonction publique pour qu'elle soit plus représentative de la nation qu'elle sert » □ Fondées sur une étude réalisée en 2004 auprès de 38000 personnes, les conclusions du rapport démontrent que l'« ascenseur social » qu'avait pu incarner la fonction publique est en panne □

partir d'un constat commun

Les deux rapports partent du constat que la fonction publique ne représente pas la société qu'elle sert et que cette image déformée doit être corrigée. Si le rapport Versini -traitant le sujet d'un point de vue plus général- propose une « stratégie nationale de la diversité dans la fonction publique », le rapport Calvès avance des solutions pour favoriser l'accès à la fonction publique des français issus de l'immigration. Les discriminations du fait du sexe, du handicap, de l'âge et des origines ethniques ainsi que l'élévation du niveau de diplômes exigé vont à l'encontre du principe des recrutements au sein de la fonction publique française.

différentes propositions

En effet, G. Calvès propose de mettre en place une politique de recrutement, sinon préférentielle, du moins ciblée, des jeunes issus de l'immigration, dans une logique d'**action positive**. Cette logique, dont le but est de compenser une discrimination, déroge -théoriquement de manière provisoire- au principe d'égalité de traitement. L'obstacle premier reconnu par les auteurs est que la culture administrative française est étrangère à la théorie de la bureaucratie représentative³. Par conséquent, la prise en compte de l'origine des personnes ne pourra se faire que de manière indirecte, en intégrant par exemple les emplois-jeunes dans la fonction publique ou en mettant en oeuvre des mesures de discrimination positive territoriales, notamment en matière d'éducation et de formation. Le rapport Versini propose notamment la création d'une charte de la diversité dans la fonction publique, la formation et la sensibilisation des cadres à la lutte contre les discriminations ou encore la création d'un Observatoire sociétal de la diversité.

trouver les moyens de l'action

Certaines propositions de ces deux rapports ont été mises en oeuvre. Les « PACTE » junior et senior ont été instaurés en 2005 instituant un nouveau mode de recrutement dans la fonction publique.

Par ailleurs, certaines collectivités locales, telle la ville de Besançon, ont décidé d'adopter une charte afin d'inciter le secteur privé mais aussi les services publics de leur territoire à favoriser la diversité. Il s'agira, comme dans les Alpes-Maritimes à l'initiative de la Préfecture, de faciliter l'accès des carrières de la fonction publique au plus grand nombre. Mais ces engagements ne lient pas les signataires à un niveau prédéterminé de résultats.

1 « Renouveau de la fonction publique de l'Etat : vers une intégration prioritaire des Français issus de l'immigration? » Gwenaëlle CALVES, 2005, Direction générale de l'administration et de la fonction publique, 76 pages.

Site : <http://lesrapports.ladocumentationfrancaise.fr/BRP/054000104/0000.pdf>

2 Chargée de la lutte contre la précarité et l'exclusion

3 Rapport sur la diversité dans la fonction publique », Dominique VERSINI, 2004, Ministère de la fonction publique et de la réforme de l'Etat, 107 pages

Site : <http://lesrapports.ladocumentationfrancaise.fr/BRP/044000632/0000.pdf>.

Une fonction publique davantage à l'image de la population

La fonction publique française, dans ses trois versants (État, collectivités locales et établissements de santé), ne saurait rester à l'écart des débats autour de la diversité. Représentant un cinquième de la population active française, elle se doit en effet d'être exemplaire.

Deux tendances principales se sont dessinées en France au cours des dernières années. C'est d'abord celle d'une appréhension de plus en plus extensive de la diversité : prolongeant une évolution que l'on constate dans les traités internationaux et européens, la lutte s'est étendue aux formes les plus variées de discriminations. Le travail gouvernemental porte désormais aussi bien sur les questions d'accès à la fonction publique des catégories sociales les plus défavorisées que sur les questions d'égalité hommes-femmes ou d'accès des personnes handicapées. Deuxième tendance de fond : une institutionnalisation croissante de la politique de diversité. Outre des engagements au plus haut niveau sur des chantiers spécifiques (politique en faveur des personnes handicapées), ont été créés des départements ministériels (ministères chargés de la cohésion sociale, de la parité, de la promotion de l'égalité des chances) ou des structures (HALDE, Agence nationale pour la cohésion sociale et l'égalité des chances) spécifiquement dédiés à cette politique : à ce titre, la France tend à rejoindre certains des ses homologues, comme le Royaume-Uni dont le système de commissions remonte aux années 1970.

Néanmoins, les spécificités présidant au débat français autour de la politique de diversité doivent être soulignées. Adossé à l'article 6 de la DDHC et à l'article 1^{er} de la Constitution, un principe de base structure les questions d'accès à la fonction publique : celui de l'égal accès de tous aux emplois publics. Corollaire de ce principe, le concours est la voie d'accès de droit commun à la fonction publique et la sélection qu'il organise ne saurait se fonder sur des critères autres que les « vertus et talents » comparés des candidats. D'où l'impossibilité de créer des voies spécifiques ou des quotas à destination de catégories de la population qui seraient identifiées sur des critères jugés irrecevables par le Conseil constitutionnel (appartenance à une « ethnie », à une zone géographique donnée...).

Dans un cadre ainsi régi par le principe d'égalité, de nombreuses démarches ont été engagées. La mise en place du fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP) par la loi du 11 février 2005 devrait améliorer la réponse de la fonction publique à l'obligation légale fixée à 6 % des effectifs. Dans d'autres champs de la diversité, des mesures d'ampleur ont été prises par le ministère de la fonction publique, que ce soient la suppression en 2005, pour la quasi-totalité des concours d'accès à la fonction publique, des limites d'âge (souvent préjudiciables aux femmes qui ont interrompu leur carrière ou aux personnes qui ont dû travailler avant de pouvoir poursuivre des études) ou la mise en place d'un dispositif permettant à des jeunes de 16 à 25 ans sortis du système éducatif sans diplôme et sans qualification professionnelle de bénéficier d'un recrutement sans concours et d'une formation en alternance préalable à leur titularisation (dispositif PACTE). En outre, des réflexions sont en cours, sur l'amélioration du système de bourses à destination des jeunes les plus méritants issus des catégories sociales défavorisées qui préparent les concours de la fonction publique ou sur la meilleure prise en compte des acquis de l'expérience professionnelle dans les recrutements et les promotions.

Arnaud Freyder
Responsable du Bureau politiques de recrutement et formation
DGAFP