RÉPUBLIQUE
FRANÇAISE
Liberté
Égalité
Fraternité

MINISTÈRE DE L'ÉCONOMIE, DES FINANCES ET DE LA SOUVERAINETÉ
INDUSTRIELLE ET NUMÉRIQUE

CONCOURS EXTERNE ET INTERNE POUR LE RECRUTEMENT DE PERSONNELS DE CATÉGORIE C

ANNÉE 2024

ÉPREUVE D'ADMISSIBILITÉ

Durée : 3 h 00 – Coefficient : 2

Résolution de cas pratiques permettant de vérifier l'aptitude du candidat à présenter les éléments d'un dossier et pouvant comporter la réponse à des questions sur ce dossier, la rédaction d'un document, la mise au point d'un tableau de chiffres.

Toute note inférieure à 5/20 est éliminatoire.

Le candidat trouvera au verso la manière de servir la copie dédiée.
Il devra obligatoirement se conformer aux directives données.

Tournez la page S.V.P.

NOTE AUX CANDIDATS

→ Passation de l'épreuve :

1. Sur les copies :
   - vous devrez **composer lisiblement sur les copies avec un stylo foncé :** bleu ou noir. Toute copie illisible lors de la numérisation du fait d'une encre trop claire **ne sera pas corrigée (l'usage de stylo à encre effaçable est fortement déconseillé) ;**
   - l'usage du surligneur et des stylos de couleurs est interdit ;
   - pour toute correction, il est recommandé de privilégier **un correcteur type ruban** plutôt que liquide**.**

2. Vous devrez numéroter votre composition correctement dans l'encadré en haut de la copie.
   Chaque numérotation doit contenir le numéro de la feuille et le nombre total de feuilles de votre composition. (Ex : 01/05 ; 02/05 … 05/05).

3. **Vous devrez, sur chaque feuille A3, remplir en MAJUSCULES toutes vos informations d'identification : Nom de naissance, Premier prénom, Numéro de candidature, rempli de gauche à droite, et Date de naissance.**

Nom de naissance : N O M
Premier prénom : P R E N O M
Numéro candidature : 0 0 0 0 0 1 2 3 4
Né(e) le : 0 1 / 0 7 / 1 9 9 2
(Le numéro est celui qui figure sur la convocation ou la feuille d'émargement)
(Remplir cette partie à l'aide de la notice)
Concours / Examen : Concours pour le recrutement de personnels de catégorie C
Session : 2024
Epreuve n° : Admissibilité
Matière : Analyse de dossier
CONSIGNES
- Remplir soigneusement, sur CHAQUE feuille officielle, la zone d'identification en MAJUSCULES.
- Ne pas signer la composition et ne pas y apporter de signe distinctif pouvant indiquer sa provenance.
- Numéroter chaque feuille A3 dans le cadre à droite et placer les feuilles dans le bon sens et dans l'ordre.
- Rédiger avec un stylo à encre foncée (bleue ou noire) et ne pas utiliser de stylo plume à encre claire.
- N'effectuer aucun collage ou découpage de sujets ou de feuille officielle. Ne joindre aucun brouillon.

Feuille : /

4. Il ne doit pas y avoir de rature dans le pavé d'identification. Si nécessaire, vous pouvez demander une feuille vierge au responsable de salle.

5. Vous devrez composer uniquement sur les supports de composition officiels de l'épreuve : les feuilles de format A3 comportant le bandeau d'identification.

6. **Notez que dans tous les cas, les feuilles ne doivent être ni découpées, ni agrafées, ni collées.**

Les copies sont anonymisées lors des opérations de scannage. Ainsi, les correcteurs n'ont aucune information sur l'identité du candidat.

→ Lors de la collecte des copies :

Vous devrez rendre **uniquement les feuilles de composition officielles.** Tout autre support (sujet, brouillon) sera écarté de la correction.

SUJET

Les candidates et les candidats peuvent avoir à leur disposition sur la table de concours le matériel d'écriture, une règle, un correcteur, des surligneurs, un compas et le matériel spécifique ci-après.

Les matériels autorisés sont les suivants :

- *les calculatrices non programmables sans mémoire alphanumérique ;*
- *les calculatrices avec mémoire alphanumérique et/ou avec écran graphique qui disposent d'une fonctionnalité « mode examen ».*

TRAVAIL À EFFECTUER

I – À PARTIR DU FONDS DOCUMENTAIRE RÉPONDEZ AUX QUESTIONS SUIVANTES

1. Définissez et illustrez la notion de discrimination. Répondez en 5 lignes au maximum.

2. Citez 3 intervenants pouvant intervenir en appui à une victime de discrimination. Expliquez leur rôle. Répondez en 15 lignes au maximum.

3. L'agent mis en cause dans le cadre d'une discrimination peut-il être sanctionné ? Vous exposerez, en 15 lignes maximum, les régimes de sanction applicables.

4. Citez les dispositifs à la disposition des victimes de harcèlement. Répondez en 5 lignes au maximum.

II – APPLICATIONS

1. À partir des informations disponibles sur le document n° 3 :

a) Déterminez la fonction publique comptant la part la plus importante de femmes dans ses effectifs.

b) Quelle catégorie hiérarchique est la moins féminisée ? Précisez le versant de la fonction publique le plus concerné.

c) Dans quel versant de la fonction publique la part de femmes diplômées de l'enseignement supérieur est minoritaire ?

2. À partir du document n° 4 :

a) Établissez deux graphiques en lignes faisant apparaître d'une part l'évolution de l'écart des revenus salariaux (secteurs prive et public) entre 2015-2020 et d'autre part l'évolution du salaire en équivalent temps plein sur la même période. Vous retiendrez en abscisse chacune des années et en ordonnée l'évolution exprimée en pourcentage.

b) À l'appui des informations du tableau et de votre graphique, commentez brièvement l'évolution observée.

3. Sur la base des documents n° 5 et n° 6 :

a) Établissez un graphique en lignes faisant apparaître l'évolution du taux d'emploi des travailleurs handicapés dans les trois versants de la fonction publique sur la période 2018-2022. Vous retiendrez en abscisse chacune des années et en ordonnée l'évolution exprimée en pourcentage.

b) À l'appui des tableaux du document n° 6, commentez brièvement l'évolution en pourcentage d'agents en situation de handicap ainsi que les effectifs physiques payés au sein du ministère l'économie, des finances et de la souveraineté industrielle et numérique pour l'année 2021.

III – RÉDACTION

À l'aide du fonds documentaire et de votre réflexion personnelle, vous exposerez, de façon structurée et en deux pages au maximum, dans une première partie les mesures engagées par l'État et plus particulièrement au sein du Ministère de l'économie, des finances et de la souveraineté industrielle et numérique pour améliorer la diversité et l'égalité professionnelles, puis dans une seconde partie celles qui pourraient, à l'avenir, encourager l'exemplarité en la matière.

Liste des documents

Document n° 1 Loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations [Extrait] (2 pages)

Document n° 2 Lutte contre les violences faites aux femmes ; Guide : comprendre et agir contre les violences sexistes et sexuelles au travail – Ministère de l'Économie des Finances et de la Relance – Novembre 2021 [Extrait] (4 pages)

Document n° 3 L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, chiffres clés, édition 2023 – Ministère de la transformation et de la fonction publiques [Extrait] (1 page)

Document n° 4 L'essentiel sur… les salaires – Institut national de la statistique et des études économiques (INSEE) – 30 janvier 2024 [Extrait] (1 page)

Document n° 5 La fonction publique ne remplit pas son obligation d'emploi de travailleurs handicapés – Observatoire des inégalités – 7 mai 2024 [Extrait] (1 page)

Document n° 6 Rapport social unique du ministère de l'économie, des finances et de la souveraineté industrielle et numérique 2021 – Juin 2022 [Extraits] (1 page)

Document n° 7 La fonction publique agit pour la diversité – Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) – Septembre 2018 (2 pages)

Document n° 8 La formation à la prévention et à la lutte contre les discriminations – Direction générale des Finances publiques (DGFiP) (1 page)

Document n° 9 Au travail, dépassons nos idées reçues – Ministères économiques et financiers – Janvier 2023 [Extrait] (1 page)

Document n° 10 S'engager dans une démarche de labellisation Diversité – Le portail de la fonction publique – Mis à jour le 31 janvier 2023 [Extrait] (1 page)

Le fonds documentaire comporte 15 pages.

Loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations [Extrait]

L'Assemblée nationale et le Sénat ont adopté,
Le Président de la République promulgue la loi dont la teneur suit :

> Article 1

Constitue une discrimination directe la situation dans laquelle, sur le fondement de son origine, de son sexe, de sa situation de famille, de sa grossesse, de son apparence physique, de la particulière vulnérabilité résultant de sa situation économique, apparente ou connue de son auteur, de son patronyme, de son lieu de résidence ou de sa domiciliation bancaire, de son état de santé, de sa perte d'autonomie, de son handicap, de ses caractéristiques génétiques, de ses mœurs, de son orientation sexuelle, de son identité de genre, de son âge, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales, de sa capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, une prétendue race ou une religion déterminée, 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.

Constitue une discrimination indirecte une disposition, un critère ou une pratique neutre en apparence, mais susceptible d'entraîner, pour l'un des motifs mentionnés au premier alinéa, 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.

La discrimination inclut :

1° Tout agissement lié à l'un des motifs mentionnés au premier alinéa 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 ;

2° Le fait d'enjoindre à quiconque d'adopter un comportement prohibé par l'article 2.

NOTA :
Conformément au II de l'article 92 de la loi n° 2016-1547 du 18 novembre 2016, ces dispositions sont applicables aux seules actions dont le fait générateur de la responsabilité ou le manquement est postérieur à l'entrée en vigueur de la présente loi.

> Article 2

Sans préjudice de l'application des autres règles assurant le respect du principe d'égalité :

1° (Abrogé) ;

2° Toute discrimination directe ou indirecte fondée sur un motif mentionné à l'article 1er est interdite en matière d'affiliation et d'engagement dans une organisation syndicale ou professionnelle, y compris d'avantages procurés par elle, d'accès à l'emploi, d'emploi, de formation professionnelle et de travail, y compris de travail indépendant ou non salarié, ainsi que de conditions de travail et de promotion professionnelle.

Ce principe ne fait pas obstacle aux différences de traitement fondées sur les motifs visés à l'alinéa précédent lorsqu'elles répondent à une exigence professionnelle essentielle et déterminante et pour autant que l'objectif soit légitime et l'exigence proportionnée ;

3° Toute discrimination directe ou indirecte fondée sur un motif mentionné à l'article 1er est interdite en matière de protection sociale, de santé, d'avantages sociaux, d'éducation, d'accès aux biens et services ou de fourniture de biens et services.

Ce principe ne fait pas obstacle à ce que des différences soient faites selon l'un des motifs mentionnés au premier alinéa du présent 3° lorsqu'elles sont justifiées par un but légitime et que les moyens de parvenir à ce but sont nécessaires et appropriés.

La dérogation prévue au deuxième alinéa du présent 3° n'est pas applicable aux différences de traitement fondées sur l'origine, le patronyme ou l'appartenance ou la non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie ou une prétendue race ;

4° Toute discrimination directe ou indirecte est interdite en raison de la grossesse ou de la maternité, y compris du congé de maternité.

Ce principe ne fait pas obstacle aux mesures prises en faveur des femmes en raison de la grossesse ou la maternité, y compris du congé de maternité, ou de la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes ;

5° Ces principes ne font notamment pas obstacle :

a) Aux mesures prises en faveur des personnes handicapées et visant à favoriser l'égalité de traitement ;

b) Aux mesures prises en faveur des personnes résidant dans certaines zones géographiques et visant à favoriser l'égalité de traitement ;

c) A l'organisation d'enseignements par regroupement des élèves en fonction de leur sexe ;

6° Ces principes ne font pas obstacle aux différences de traitement prévues et autorisées par les lois et règlements en vigueur à la date de publication de la loi n° 2016-1547 du 18 novembre 2016 de modernisation de la justice du XXIe siècle.

NOTA :
Conformément au II de l'article 92 de la loi n° 2016-1547 du 18 novembre 2016, ces dispositions sont applicables aux seules actions dont le fait générateur de la responsabilité ou le manquement est postérieur à l'entrée en vigueur de la présente loi.

> Article 3

Aucune personne ayant témoigné de bonne foi d'un agissement discriminatoire ou l'ayant relaté ne peut être traitée défavorablement de ce fait. Aucune décision défavorable à une personne ne peut être fondée sur sa soumission ou son refus de se soumettre à une discrimination prohibée par l'article 2.

> Article 4

Toute personne qui s'estime victime d'une discrimination directe ou indirecte présente devant la juridiction compétente les faits qui permettent d'en présumer l'existence. Au vu de ces éléments, il appartient à la partie défenderesse de prouver que la mesure en cause est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination. Le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles.

Le fait que la victime ait seulement poursuivi l'objectif de démontrer l'existence d'un agissement ou d'une injonction discriminatoire n'exclut pas, en cas de préjudice causé à cette personne, la responsabilité de la partie défenderesse.

Le présent article ne s'applique pas devant les juridictions pénales.

[...]

Tournez la page S.V.P.

Lutte contre les violences faites aux femmes ; Guide : comprendre et agir contre les violences sexistes et sexuelles au travail – Ministère de l'Économie des Finances et de la Relance – Novembre 2021 [Extrait]

[…]

IV. Le repérage et la prise en charge des victimes au sein des ministères économiques et financiers

Le milieu professionnel est un lieu où la victime doit trouver une écoute, de l'aide et un soutien. L'encadrement, les services de ressources humaines et les collègues jouent un rôle essentiel dans le repérage et l'orientation des victimes de violences sexistes et sexuelles. Grâce à eux, elles pourront être prises en charge par des profesionnel.le.s aux compétences spécifiques et complémentaires.

A. Repérer et identifier une situation de violences et premier contact

L'identification d'une situation de violences est essentielle, et n'est pas toujours aisée.

En effet :

- les victimes peuvent avoir tendance à intérioriser leurs souffrances et refuser l'aide proposée ;
- les situations de violences et notamment de harcèlement ne sont pas toujours faciles à repérer.

Il convient donc d'analyser les situations au cas par cas, en prenant en compte un faisceau d'indices concordants. Les collègues et les responsables hiérarchiques doivent ainsi être attentifs à certains signes et changements d'attitudes brutaux, inhabituels ou disproportionnés d'un membre de leur équipe. Les conséquences des violences sont détaillées dans le chapitre III.

Après que la victime a fait état de violences sexistes et sexuelles, le premier échange est très important : certaines paroles et attitudes tant de la hiérarchie que de ses collègues peuvent l'aider.

- faire preuve de disponibilité et organiser l'entretien avec la victime dans un endroit le plus confidentiel possible ;
- ne pas banaliser ou minimiser les faits et encourager la parole de la victime ;
- déculpabiliser la victime en lui signifiant qu'aucune attitude de sa part ne justifie une agression ;
- rappeler que les actes et les paroles dénoncés sont interdits et punis par la loi ;
- l'informer qu'elle peut déposer plainte auprès d'un commissariat ou d'une gendarmerie ;
- l'informer qu'elle peut se rapprocher des services internes compétents (supérieur.e hiérarchique, services ressources humaines, médecine de prévention, institutions représentant.e.s du personnel, etc.) afin d'être accompagnée et orientée ;
- lui communiquer le numéro 3919, plateforme d'accueil, d'écoute et d'orientation à l'attention des femmes victimes de violences et de leur entourage. Le numéro est gratuit, anonyme et accessible 7j/7.

À dire à la victime
« La loi interdit les violences »
« Vous n'y êtes pour rien »
« L'agresseur est le seul responsable »
« Vous pouvez être aidée »
« Appelez le 3919 pour être informée de vos droits et connaitre les associations d'aide près de chez vous »

B. Le signalement

Si vous êtes victime ou témoin de discrimination, de harcèlement, de violence sexuelle, d'agissements sexistes, vous pouvez effectuer un signalement :

Au ministère :

- Contacter Allodiscrim/Allosexism en ligne sur allodiscrim.wethics.eu
- Renseigner la fiche de signalement (cf annexe 3 du Guide)

En dehors du ministère :

- Appeler le 3919, et pour les personnes malentendantes/ sourdes et muettes, envoyer un SMS au 114
- Accéder au portail de signalement des violences sexuelles et sexistes du ministère de l'intérieur, service accessible 7j/7, 24h/24 :

  www.signalement-violences-sexuelles-sexistes.gouv.fr

Pour obtenir plus d'informations : https://arretonslesviolences.gouv.fr

C. L'orientation des victimes

Dans les ministères économiques et financiers, les victimes doivent savoir qu'il existe, au sein des services, des interlocuteurs qui ont les moyens d'agir pour les protéger et faire respecter leurs droits.

L'agent.e doit considérer sa hiérarchie comme le premier interlocuteur lorsqu'il souhaite voir un comportement cesser. Si le/la supérieur.e direct est mis en cause, l'échelon immédiatement supérieur doit être saisi. Une fiche de signalement est à disposition des agent.e.s.[13] L'administration peut également être informée de la situation par le CHSCT, le/la médecin de prévention, l'assistant.e de service social, ou un.e représentant.e du personnel.

Différents acteurs/actrices peuvent intervenir dans le parcours de la victime de violences sexistes ou sexuelles sur son lieu de travail.[14]

La prise en charge de la victime est assurée par la mise en réseau d'un ensemble d'acteurs/actrices : le/la chef.fe de service secondé.e par son assistant.e de prévention, le bureau des Ressources humaines, les services de la DRH du secrétariat général des ministères économiques et financiers[15], le/la médecin de prévention, les assistant.e.s de service social, les correspondant.e.s sociaux (pour la Douane).

Lorsque l'administration n'a pas pris de mesures adéquates pour faire cesser des agissements qui lui ont été signalés et dont elle aurait pu obtenir des éléments prouvant leur effectivité, sa responsabilité peut être engagée devant le juge administratif.

Tournez la page S.V.P.

D. Le rôle du responsable hiérarchique[16]

1. Ecouter et recueillir les éléments du dossier

Immédiatement après la connaissance de l'événement, le/la responsable hiérarchique doit s'informer de la situation et initier un dialogue avec la victime. Cet entretien doit se dérouler dans un climat de bienveillance, en étant à l'écoute et en veillant à prendre en compte la souffrance de la personne. Il convient de veiller à ne pas minimiser les faits (ce qui est tolérable pour les uns est une humiliation insupportable pour les autres). La notion de dignité suppose de tenir compte de la subjectivité de chacun.

Le/la responsable hiérarchique doit recueillir des éléments d'informations avec neutralité. Il doit rassembler le maximum d'informations possibles

- sur les faits reprochés,
- les périodes auxquelles ils se sont produits,
- l'existence de preuves (mails ou texto par exemple),
- les éventuels témoins.

Il/elle doit écouter les deux parties et s'efforcer aussi d'avoir une attitude de neutralité vis-à-vis du mis en cause en respectant la présomption d'innocence.

Le compte rendu écrit contenant les faits établis doit être rédigé et pourra, le cas échéant, alimenter les procédures disciplinaires ou pénales. Il/elle pourra utiliser du verbatim et ne pas hésiter à citer explicitement des éléments en évitant les périphrases.

À l'issue de cette étape, le/la supérieur.e hiérarchique en lien avec l'assistant.e de prévention, le/la chef.fe de service et le bureau des ressources humaines procède à une première analyse en prenant soin de respecter la confidentialité afin de protéger la plaignante et le mis en cause.

Une enquête administrative peut être diligentée. Une commission d'enquête peut être mise en place par l'administration, constituée de personnalités qualifiées impartiales n'ayant aucun conflit d'intérêt. Elle auditionne les agents concernés par les faits signalés et toute personne susceptible d'apporter des éclaircissements complémentaires. La commission a pour finalité d'analyser et de caractériser la situation dans le respect du principe du contradictoire et de l'égalité des moyens. Au vu des résultats de l'enquête, des mesures sont prises à l'encontre de l'auteur des faits et des mesures d'accompagnement à l'égard des victimes.

2. Prendre des mesures d'urgence

Parallèlement, après avoir reçu les agent.es concerné.e.s et lorsque la situation l'exige le/la supérieur.e hiérarchique doit prendre immédiatement les mesures d'urgence tant sur le plan médical (orientation vers le médecin de prévention) que psychologique et juridique. Il/elle doit veiller à ce que la victime soit tenue à l'abri de toute forme de représailles. Selon la situation et en fonction des premiers éléments recueillis, la hiérarchie propose la mise en place d'une protection fonctionnelle. Une protection légale de la victime est prévue dans les cas de discriminations ou de harcèlement sexuel ou moral aux termes des articles 6 et 6 bis (discriminations), 6 ter (harcèlement sexuel) et 6 quinquiès de la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligation des fonctionnaires.

Au titre de ses fonctions de supérieur.e hiérarchique, un.e encadrant.e peut être auditionnée à la demande du Procureur de la République dans le cadre d'une enquête pénale sur un crime (article 40 du Code de procédure pénale). L'autorité hiérarchique peut aussi jouer un rôle d'assistance de l'agent.e victime afin que celui-ci porte plainte.

E. Le rôle de l'entourage professionnel

Le rôle de l'entourage professionnel d'un.e agent.e victime de violences est très important.

Outre l'importance qu'il revêt en matière de repérage des violences et de soutien envers la victime (cf. A), l'entourage professionnel peut également apporter un appui

en tant que témoin. Les collègues doivent, eux-mêmes, veiller à se faire accompagner car ces situations d'écoute ou le constat de tels agissements peut soit raviver des blessures personnelles ou une empathie douloureuse.

> La plateforme téléphonique 3919 peut vous donner des informations pour accompagner une victime. Le numéro est gratuit, anonyme et accessible 7j/7j de 9h à 22h (lundi au vendredi) et de 9h à 18h (week-end et jours fériés).

Si une victime se confie mais souhaite garder la plus grande confidentialité dans la communauté de travail, il convient de prendre en considération le témoignage et de l'amener à porter les faits à la connaissance d'un professionnel de santé qui pourra traiter son témoignage dans le cadre du secret médical.

Le/la témoin de tout acte de violence sexiste ou sexuelle a l'obligation d'agir pour protéger la victime. Il/elle est, lui-même/elle-même, protégé.e par le statut général de la fonction publique. La victime pourra ainsi étayer son dépôt de plainte par des témoignages et des preuves matérielles recueillies (écrits, enregistrements…).

F. Les voies de recours

1. Les poursuites disciplinaires

Avant d'engager la procédure, les faits doivent être établis et qualifiés de faute disciplinaire. Dès lors que les faits ont été établis par l'enquête administrative, l'administration doit prendre des mesures pour engager des poursuites disciplinaires contre l'agent qui se serait rendu coupable. Le pouvoir disciplinaire appartient à l'autorité ayant le pouvoir de nomination (dans notre administration, c'est le ministre). Ce pouvoir peut être délégué et exercé, après avis de la commission administrative paritaire siégeant en conseil de discipline. Il revient à l'administration de juger de l'opportunité et de la mesure des poursuites disciplinaires, qui seront déclenchées ensuite par l'autorité hiérarchique.

Ces poursuites doivent s'inscrire dans le cadre fixé par les dispositions de l'article 67 de la loi n°84-16 du 11 janvier 1984 et du décret n° 84-961 du 25 octobre 1984 relatif à la procédure disciplinaire concernant les fonctionnaires de l'État.

L'agent mis en cause doit ainsi être notamment informé que, dans le cadre de cette procédure, « il a le droit d'obtenir la communication intégrale de son dossier individuel et de tous les documents annexes et la possibilité de se faire assister par un ou plusieurs défenseurs de son choix » (article 1er du décret du 25 octobre 1984).

2. Les recours judiciaires

L'agent.e public, victime de violences sexistes ou sexuelles, peut déposer plainte. On a vu que toutes les violences sexistes et sexuelles sont passibles de sanctions pénales. Cette procédure n'est soumise à aucune autorisation de la part de l'administration.

Les procédures disciplinaires, civiles ou pénales sont indépendantes les unes des autres. Cependant la qualification des faits par le juge pénal s'impose à l'administration comme au juge administratif. L'administration peut obtenir la communication des informations recueillies lors de l'enquête judiciaire afin de reprendre la procédure disciplinaire, dans le cas où l'analyse du juge pénal révélerait un fait nouveau.

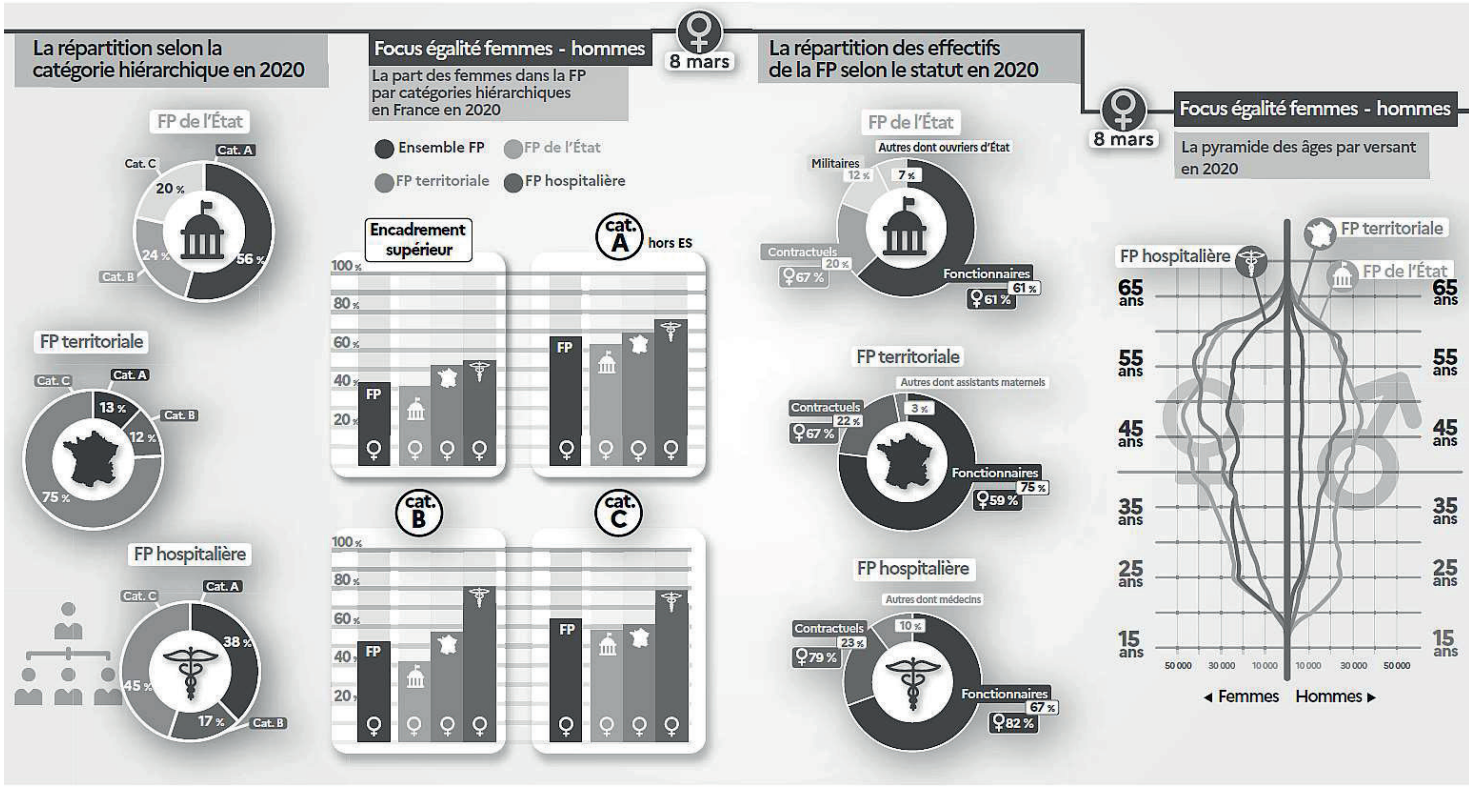
L'absence de poursuite pénale n'est pas un obstacle à l'action disciplinaire.

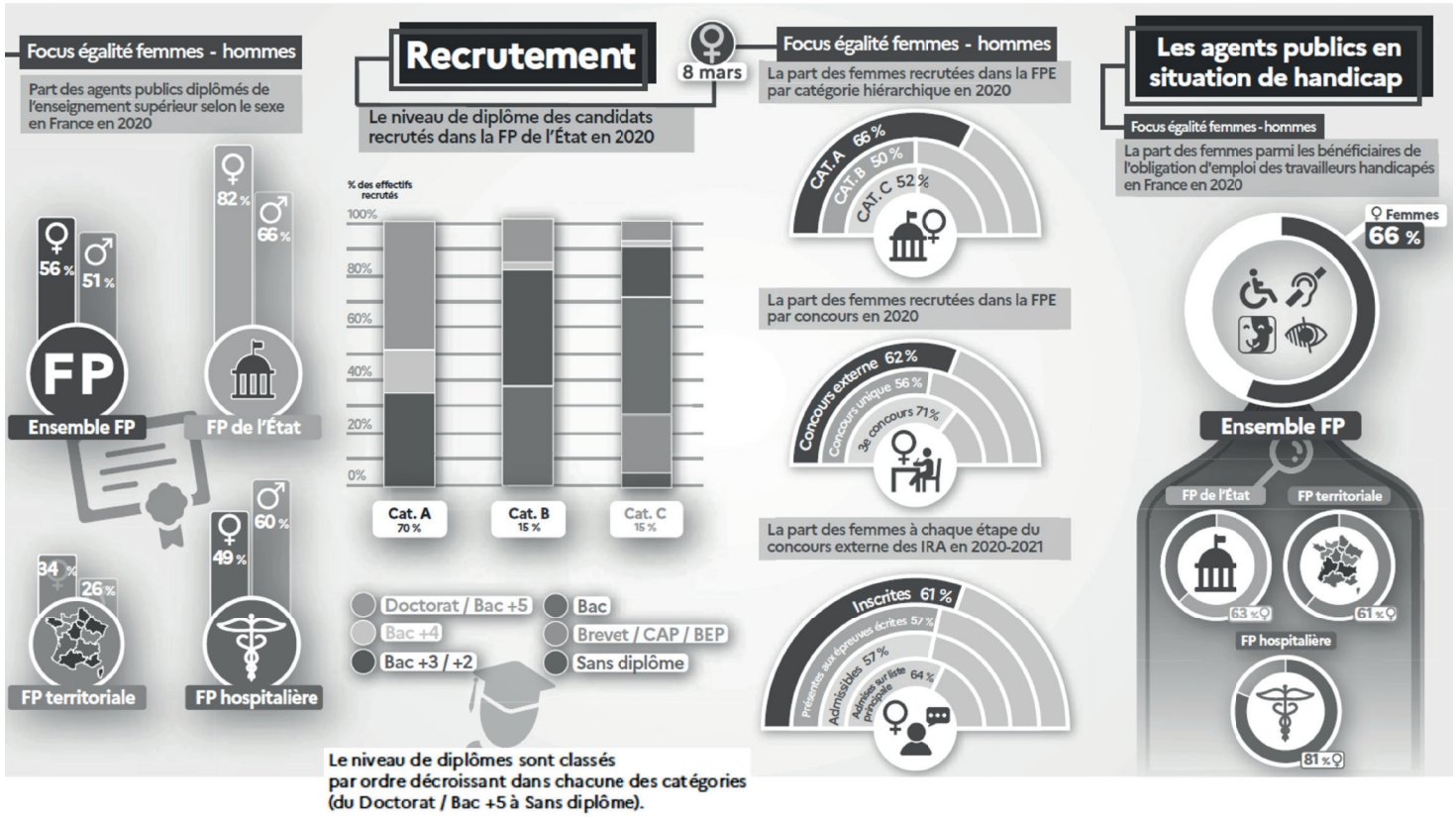
[…]

Tournez la page S.V.P.

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, chiffres clés, édition 2023 – Ministère de la transformation et de la fonction publiques [Extrait]

[...]





[...]

L'essentiel sur… les salaires – Institut national de la statistique et des études économiques (INSEE) – 30 janvier 2024 [Extrait]

[…]

Écarts de rémunération nette moyenne entre les femmes et les hommes

en %

Année	Salaire en équivalent temps plein		Revenu salarial	
	Secteur privé	Fonction publique	Secteur privé	Fonction publique
2015	19,1	15,1	27,8	18,3
2016	18,4	14,2	27,2	17,3
2017	17,9	13,8	27,0	16,8
2018	17,5	14,0	26,5	17,2
2019	16,6	14,2	25,7	17,3
2020	15,9	13,1	24,5	16,5

Source : Insee, panel Tous salariés 2020.

[…]

La fonction publique ne remplit pas son obligation d'emploi de travailleurs handicapés – Observatoire des inégalités – 7 mai 2024 [Extrait]

[...]

Taux d'emploi de travailleurs handicapés dans la fonction publique

Unité : %

	Fonction publique d'État	Fonction publique hospitalière	Fonction publique territoriale	Ensemble de la fonction publique
2011	3,1	4,7	4,7	4,0
2012	3,2	4,8	5,0	4,1
2013	3,4	4,9	5,3	4,4
2014	3,6	5,1	5,6	4,6
2015	3,9	5,1	5,8	4,9
2016	4,1	5,2	6,0	5,1
2017	4,2	5,3	6,3	5,2
2018	4,5	5,4	6,4	5,4
2019	4,7	5,5	6,6	5,5
2020	4,7	5,5	6,7	5,6
2021	4,4	5,5	6,7	5,4
2022	4,4	5,5	6,7	5,4

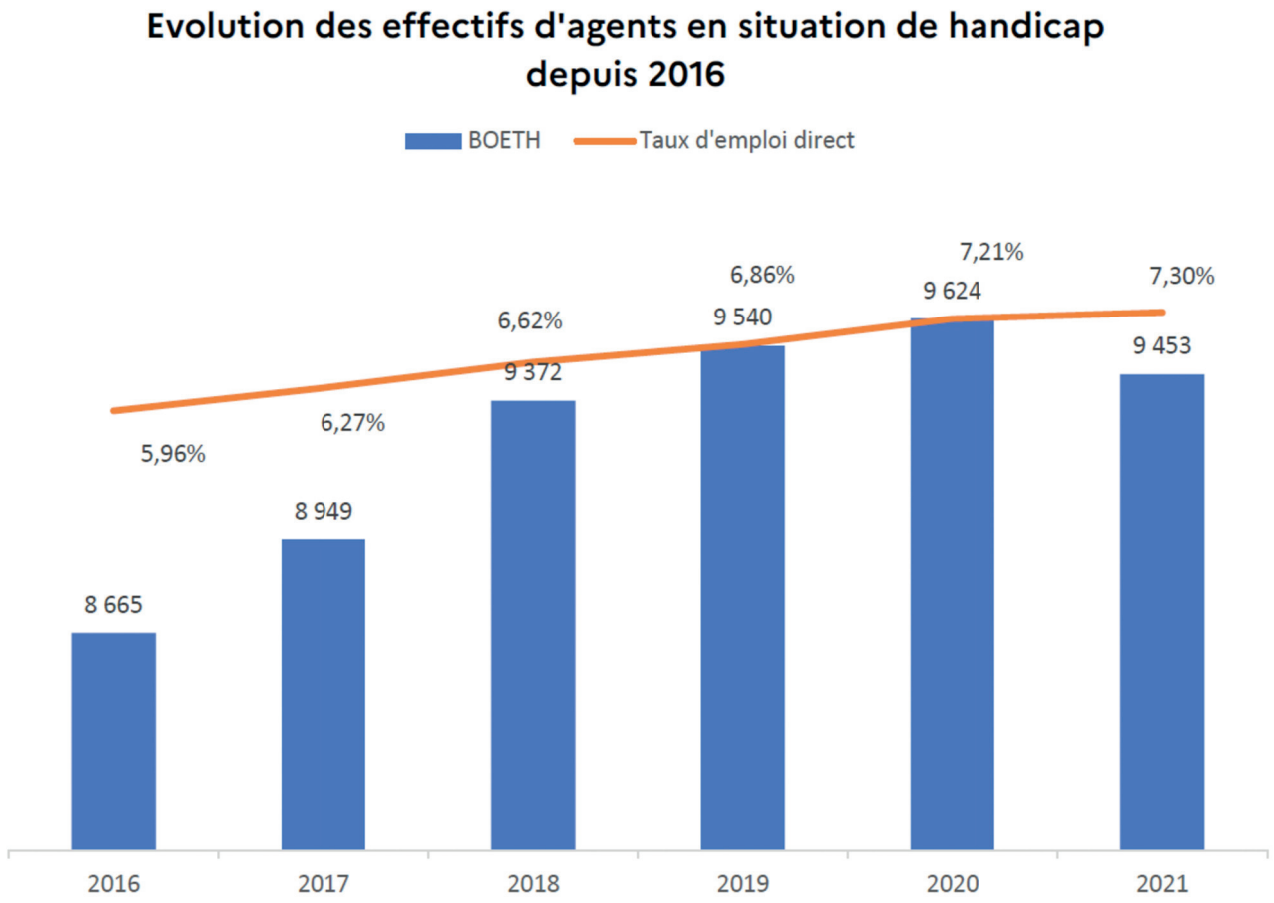
Lecture : en 2022, la fonction publique territoriale emploie 6,7 % de personnes handicapées.
Source : Caisse des dépôts – © Observatoire des inégalités

[...]

Rapport social unique du ministère de l'économie, des finances et de la souveraineté industrielle et numérique 2021 – Juin 2022 [Extraits]

<u>Tableau 1</u> :

[…]



[…]

BOETH : Bénéficiaire de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés

<u>Tableau 2</u> :

[…]

Effectifs Physiques payés, par direction rattachée au ministère depuis 2016

	2016	2017	2018	2019	2020	2021
DGFIP	108 467	106 492	104 112	101 555	99 275	**96 952**
DGDDI	16 820	17 004	17 231	17 398	17 164	**16 748**
AC	8 236	8 235	8 194	8 037	7 834	**7 773**
INSEE	5 632	5 635	5 520	5 412	5 400	**5 268**
DGCCRF	3 059	3 069	3 010	2 958	2 932	**2 893**
Total	**142 214**	**140 435**	**138 067**	**135 360**	**132 605**	**129 634**

[…]

AC : Administration centrale
DGCCRF : Direction générale de la Concurrence, de la Consommation et de la Répression des fraudes

La fonction publique agit pour la diversité – Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) – Septembre 2018

Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

MINISTÈRE DE L'ACTION ET DES COMPTES PUBLICS

LA FONCTION PUBLIQUE AGIT POUR LA DIVERSITÉ

La promotion de la diversité est au cœur des valeurs et des missions de la fonction publique. Premier employeur de France, elle se doit d'être représentative de la société qu'elle sert. Elle a ainsi une exigence d'exemplarité en matière d'égalité d'accès aux emplois publics. De nombreux dispositifs sont développés pour prévenir et lutter contre les discriminations et promouvoir une plus grande diversité des profils et des parcours.

Classes Préparatoires Intégrées

Soutenir les candidats aux revenus les plus modestes dans leur réussite aux concours

Portées par les écoles de service public, 27 classes préparent aux concours d'accès aux corps de catégorie A ou B. Elles accueillent des étudiants ou des demandeurs d'emploi, disposant des capacités et de la motivation nécessaires mais placés dans une situation sociale, matérielle ou personnelle défavorable. Les CPI leur apportent un soutien pédagogique renforcé et un accompagnement particulier, notamment grâce à un tuteur, une aide financière et, éventuellement, des facilités d'hébergement.

Allocation pour la diversité

Cette aide financière de 2000 euros peut être accordée, sous conditions de ressources et de mérite, aux étudiants et demandeurs d'emploi pour préparer des concours de catégorie A ou B. Environ 1500 bourses sont allouées chaque année, entre autres à des élèves de CPI.

L'apprentissage

Contribuer à l'insertion professionnelle des jeunes

L'apprentissage (contrat qui allie exercice d'un métier rémunéré à une formation diplômante) permet de connaître les métiers de la fonction publique et son fonctionnement, et d'améliorer la réussite aux concours. En 2017, la fonction publique a enregistré 14 400 nouveaux contrats d'apprentissage, soit une hausse de 63 % en 5 ans.

LE LABEL DIVERSITÉ

LABEL DIVERSITÉ

Le Label Diversité, créé en 2008 et propriété de l'État, vise à prévenir les discriminations et à promouvoir la diversité dans les secteurs public et privé. Il permet aux ministères, collectivités territoriales, établissements de santé, entreprises ou associations d'évaluer leurs processus de ressources humaines et de les améliorer. Le label est attribué pour une durée de 4 ans, renouvelable.

L'ensemble des ministères est engagé dans une démarche de labellisation. En 2018, quatre ministères détiennent une double labellisation Diversité et Égalité professionnelle : les ministères économiques et financiers, les ministères sociaux, le ministère de la Culture et le ministère de l'Intérieur.

Le saviez-vous ?

Bercy est le premier ministère à avoir obtenu ce Label, en 2010.

Le dispositif PACTE

Proposer des postes d'agents publics à des personnes peu ou pas qualifiées

Depuis 2005, le PACTE (parcours d'accès aux carrières de la fonction publique territoriale, hospitalière et d'État) associe une formation en alternance et un emploi de catégorie C pour des personnes, peu ou pas qualifiées, issues de milieux sociaux défavorisés.
Dans le cadre de ce dispositif qualifiant et à l'issue d'une année de contrat, elles pourront se voir proposer un emploi de titulaire dans la fonction publique.
Chaque année, plus de 300 postes de catégorie C sont proposés par ce biais dans la fonction publique d'État.

Le contrat PrAB

Favoriser l'insertion ou la réinsertion dans la vie active

C'est un contrat à durée déterminée d'une durée d'un à deux ans permettant à son titulaire, recruté sur un emploi de catégorie A ou B en tant qu'agent public contractuel, de bénéficier d'une formation visant à la préparation au concours correspondant à l'emploi occupé.

Le « troisième concours »

Valoriser l'expérience professionnelle en dehors de la fonction publique

Parallèlement aux concours externes (ouverts aux diplômés) et internes (proposé aux agents publics), les troisièmes concours sont ouverts aux candidats justifiant d'une expérience professionnelle en dehors de l'administration publique, c'est-à-dire :
- d'une activité professionnelle de droit privé (salarié d'une entreprise publique ou privée, indépendant, apprenti...) ;
- ou d'un mandat d'élu local ;
- ou d'une activité associative (salarié ou responsable bénévole).

FAVORISER L'EMPLOI DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

Les employeurs publics des trois versants de la fonction publique agissent pour recruter et maintenir en emploi des personnes en situation de handicap. Ils sont accompagnés par le Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique créé en 2006 qui finance notamment l'adaptation des postes de travail ou des formations dédiées.

En 2017, la fonction publique comptait **240 000 bénéficiaires** de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés.

Le saviez-vous ?

Plus de 25 critères de discrimination ont été définis par la loi, parmi lesquels le sexe, l'âge, le handicap, l'origine, le patronyme, l'orientation sexuelle, l'engagement syndical, l'appartenance vraie ou supposée à une religion, la situation de famille, la grossesse, le lieu de résidence, etc.

Direction générale de l'administration et de la fonction publique
Dgafp

© DGAFP - Bureau de la communication - Septembre 2018

Tournez la page S.V.P.

La formation à la prévention et à la lutte contre les discriminations – Direction générale des Finances publiques (DGFiP)

La formation à la prévention et à la lutte contre les discriminations

➢ La formation à la diversité

Trois publics cibles ont été identifiés : les encadrants, les responsables RH et les non encadrants. Des modules différents sont proposés pour chacun de ces publics.

Les modules de formation des encadrants et des responsables RH ont pour objectif de leur permettre d'identifier les pratiques discriminatoires dans l'exercice de leurs fonctions managériales, ou dans les actes de gestion du personnel, et de les prévenir. Les procédures juridiques associées à la discrimination et les moyens mis en place au sein des ministères pour prévenir les discriminations y sont présentés.

Le module destiné aux non encadrants a pour objet de les sensibiliser aux pratiques pouvant se révéler discriminatoires dans leur vie professionnelle, et de leur faire prendre conscience de leurs stéréotypes et des risques associés.

➢ Organisation de la formation

En formation continue, la durée de la formation varie selon le public d'une ½ journée à 2 jours :
– « responsable RH » (2 jours) ;
– « encadrants » (1 jour) ;
– « non encadrants » (ou « tout public ») (½ journée).

En formation initiale, une sensibilisation à la prévention et à la lutte contre les discriminations est dispensée en faveur de tous les nouveaux agents appelés à suivre une scolarité dans un établissement de formation (catégories A, B ou C).

Au travail, dépassons nos idées reçues – Ministères économiques et financiers – Janvier 2023 [Extrait]

MINISTÈRES
ÉCONOMIQUES
ET FINANCIERS
Liberté
Égalité
Fraternité

Secrétariat
général

AU TRAVAIL, DÉPASSONS **NOS IDÉES REÇUES !**

Les idées reçues, c'est-à-dire les stéréotypes et les préjugés, nous concernent tous, à tout moment de notre vie. Croyances, opinions sur des individus ou des catégories de personnes, **elles constituent des biais de perception qui peuvent se matérialiser dans nos décisions et conduire à modifier nos comportements, notamment au travail**. Nous avons demandé à des agents des MEF de nous en parler...
De leurs témoignages sont nées ces tranches de vie, pour nous faire dialoguer.

BERCY INCLUSIF

[...]

S'engager dans une démarche de labellisation Diversité – Le portail de la fonction publique – Mis à jour le 31 janvier 2023 [Extrait]

Le Label Diversité, créé en 2008 par l'État, des partenaires sociaux et des experts, vise à prévenir les discriminations et à promouvoir la diversité dans les secteurs public et privé.

Il vise à **reconnaître l'engagement effectif, volontaire et durable d'un organisme pour prévenir les discriminations et promouvoir la diversité dans le cadre de la gestion de ses ressources humaines** (recrutement, intégration, gestion des carrières…) tout en prenant en compte son contexte d'intervention (ancrage territorial, relations fournisseurs, clients, usagers).

Le **Label Diversité** peut être obtenu par tous types d'employeurs : entreprises, ministères, collectivités territoriales, établissements publics de santé, établissements publics administratifs, associations, etc.

Ce label permet de vérifier et, le cas échéant, de parfaire, dans une logique d'amélioration continue, **les processus RH afin de prévenir ou de corriger les mécanismes de discrimination**, en examinant l'ensemble des critères de discrimination définis par la loi, dont l'âge, le handicap, l'origine, le genre, l'orientation et l'identité sexuelles, les opinions syndicales ou religieuses, etc. S'inscrivant dans la continuité de la **Charte de la diversité**, il est aussi un des leviers de mise en œuvre de la Charte pour la promotion de l'égalité et la lutte contre les discriminations dans la fonction publique, promue par le ministère en charge de la fonction publique et le Défenseur des droits.

Lors du comité interministériel "Égalité et citoyenneté" de mars 2015, le Gouvernement a décidé que les ministères s'engageraient dans une démarche de labellisation Diversité, et de préférence à une double labellisation Diversité et Égalité professionnelle. Depuis le Comité interministériel Égalité entre les femmes et les hommes du 8 mars 2018, les ministères doivent également être en mesure de candidater au label Égalité professionnelle. Les deux autres versants de la fonction publique sont également encouragés à obtenir ces labellisations.

Les employeurs publics, très engagés dans la labellisation Diversité

Au 30 juin 2022, la plupart des ministères sont engagés dans une labellisation Diversité ainsi que de nombreux établissements publics, collectivités territoriales et établissements publics de santé.

Comment obtenir le label Diversité ?

La structure candidate à la labellisation est soumise à un audit d'évaluation conduit par AFNOR Certification fondé sur un cahier des charges commun au Label Diversité et au Label Égalité qui envisage l'ensemble des actions à déployer dans le cadre d'une politique efficace de prévention des discriminations et de promotion de la diversité.

S'il répond aux critères du cahier des charges, le dossier est soumis à la validation d'une commission nationale de labellisation, où siègent les partenaires sociaux, un collège d'experts (ANDRH) et des représentants de l'État :

Attribué pour une durée de 4 ans, le maintien et le renouvellement du label sont soumis à une procédure de contrôle intermédiaire. L'organisme se place ainsi dans une démarche d'amélioration continue.
[…]

IMPRIMERIE NATIONALE – D'après documents fournis