

Comité consultatif diversité et égalité professionnelle

Juillet 2010

Les grandes orientations en faveur de la diversité

D) L'accès aux emplois

A. Assurer l'objectivité, la transparence et la traçabilité des différents modes de recrutement

- pour les concours

Intégrer systématiquement dans la formation des jurys de tous les concours externes la sensibilisation aux risques de discrimination et la gestion des stéréotypes

Etablir une grille des critères d'évaluation des épreuves orales et former les jurys à leur utilisation

Garantir la traçabilité des décisions des jurys en conservant les éléments utiles permettant d'explicitier les choix opérés en cas de contestation individuelle

Assurer l'équilibre entre les femmes et les hommes dans la composition des jurys (membres et présidents)

Améliorer la connaissance du profil des lauréats des concours pour mesurer les effets de la refonte des épreuves et des actions menées pour diversifier les recrutements

- pour le recrutement des contractuels(CDD)

Formaliser une procédure comprenant des préconisations sur les modalités de publicité du ou des postes à pourvoir, la définition des caractéristiques de l'emploi et des compétences attendues, les critères d'analyse, la conduite des entretiens, les mécanismes de décision (relations entre service recruteur et service RH), l'information des candidats non retenus, la traçabilité des décisions.

- pour les emplois saisonniers

Elargir les critères de recrutement et prendre en compte la situation sociale des éventuels bénéficiaires.

B. Promouvoir l'égalité des chances et la diversité dans l'accès aux emplois

- Toucher de nouveaux publics

Mieux cibler les actions de communication et diversifier les initiatives (journées portes ouvertes, contact avec les établissements d'enseignement et les acteurs locaux des politiques d'emploi...)

Donner une vision concrète des métiers et surmonter les a priori en démontrant que l'accès aux emplois des ministères économique et financier se fait sur la base des seules compétences, sans autre considération d'origine.

- Poursuivre le développement des dispositifs de préparation aux concours en faveur des jeunes d'origine sociale défavorisée

Indépendamment du dispositif territorial de la DGFIP, reconduire dans chaque école (DGFIP, Douane, DGCCRF) et élargir à l'INSEE pour les B les classes préparatoires intégrées en veillant à augmenter significativement le nombre de bénéficiaires.

- Maintenir à un haut niveau le volume de recrutement des PACTE

Recruter pour les années à venir un nombre de jeunes comparable au niveau atteint en 2009

- Mettre en œuvre les objectifs du plan pluriannuel de recrutement des personnes handicapées

Atteindre en 2012 au niveau ministériel le taux d'emploi de 6%

II) Le déroulement de carrière

A. Assurer l'objectivité et la transparence des procédures d'évaluation des agents (entretien d'évaluation et / ou entretien professionnel)

Donner à tous les cadres et responsables RH une formation pratique aux risques de discrimination

B. Assurer l'objectivité, la transparence et la traçabilité de toutes les procédures de promotion

- pour les concours internes et les examens professionnels

Appliquer les mêmes mesures que celle prévues pour les concours externes en matière de formation et de composition des jurys, de grille d'évaluation et de traçabilité des décisions

- pour les promotions au choix

Veiller à retenir, dans le cadre des statuts applicables à chaque corps, des critères de compétences, qu'il s'agisse des compétences acquises par l'expérience professionnelle et/ou des compétences attendues pour l'exercice des responsabilités liées à la nouvelle étape de la carrière. Cette approche exclut l'âge comme critère de promotion et doit reposer sur une vision globale de la gestion des différentes périodes de la carrière. Cette ligne directrice ne doit pas faire obstacle à la prise en compte de certaines situations particulières, notamment pour les agents en fin de carrière.

C. Promouvoir l'égalité des chances dans le déroulement de carrière en prenant en compte les freins indirects qui peuvent désavantager certains publics

- le déroulement de la carrière des femmes

Mettre en œuvre les mesures prévues dans le plan d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

- la place des « séniors »

Indépendamment des critères à retenir pour les promotions au choix, mettre l'accent sur :

- le développement des outils existants : entretien de carrière, bilan de carrière, structure dédiée au suivi des parcours professionnels, réseau de conseillers mobilité ;
- l'exploitation des données résultant de l'étude de la situation des agents exclus des processus de formation ;
- des actions ciblées à l'égard d'une catégorie donnée (i.e les administrateurs civils) pour dégager des enseignements transférables à d'autres catégories d'agents.

- L'évolution de carrière des agents handicapés

Se doter d'outils pour suivre l'évolution de leur parcours professionnel

- l'intégration des jeunes recrutés par la voie du PACTE

Effectuer un travail de même nature pour les agents recrutés par PACTE pour apprécier l'évolution de leur carrière par rapport aux autres agents de catégorie C recrutés par voie de concours.

III) La formation

A. Développer les compétences et les qualifications de tous les agents tout au long de leur vie professionnelle

Renforcer les liens entre construction de parcours professionnels et besoin de formation en s'appuyant sur des outils tels que les répertoires des métiers

Améliorer la mesure de la qualité et de l'efficacité de la formation

B. Adapter le contenu de l'offre aux différentes étapes de la vie professionnelle

Sur la base des résultats de l'enquête menée sur les « exclus » de la formation (cf infra), mener des actions spécifiques en direction des personnels en fin de carrière.

C. Veiller à ce que tous les publics puissent accéder à l'offre de formation

Assurer l'accessibilité des personnels handicapés aux modules de formation initiale et continue, en assurant l'accès physique aux locaux et en développant l'aménagement des outils pédagogiques.

Développer les actions de formation de proximité et éviter, dans la mesure du possible, la tenue de stages de formation le mercredi

D. Assurer un suivi statistique et qualitatif de l'accès à la formation de toutes les catégories d'agents, y compris des publics ayant des besoins spécifiques

Mener une nouvelle enquête sur les agents qui n'ont suivi aucune action de formation depuis 3 ans, les dernières données remontant à 2004-2006.

Définir des actions ciblées pour inciter les agents « exclus » à s'insérer dans les processus de formation

IV) Hygiène, santé, sécurité et temps de travail

A. Assurer des conditions de travail et une organisation du travail adaptées, notamment en matière d'accessibilité et d'aménagement des postes

Assurer une meilleure mobilisation des ressources disponibles pour l'aménagement des postes de travail des agents handicapés par une nouvelle campagne d'information en direction des services RH et des managers sur les services offerts par la CRIPH

Sensibiliser les managers aux mesures élémentaires à prendre pour l'accueil et l'intégration d'un agent handicapé dans leurs équipes. Ces conseils devraient figurer dans une fiche pratique remise par les correspondants handicap à tout chef d'unité accueillant un agent handicapé.

Valoriser le rôle des correspondants handicap, faciliter leur insertion dans la politique RH et veiller à mutualiser les bonnes pratiques.

B. Promouvoir, dans toutes ses composantes, la santé au travail et prévenir les risques

Pour améliorer la prise en charge des agents rencontrant des problèmes d'insertion professionnelle en raison de leur état de santé, notamment psychologique, procéder à un état des lieux (caractéristiques et nombre des situations difficiles, pertinence des mécanismes de soutien déjà en place) et engager une réflexion pour dégager des pistes d'action.

Intégrer l'impact du vieillissement dans la politique de prévention des risques professionnels.

C. Faciliter l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle

Mettre en œuvre les mesures prévues dans le plan d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment les chartes de gestion du temps

V) Les relations de travail et le dialogue social

A. Prévenir et traiter les risques de pratiques discriminatoires dans les relations quotidiennes de travail

Renforcer la communication sur la cellule d'écoute et de conseil mise en place au début novembre 2009, adapter, si nécessaire, ses moyens à sa charge de travail et tirer un premier bilan de son fonctionnement en septembre 2010 en concertation avec les partenaires sociaux

B. Sensibiliser l'ensemble des personnels aux enjeux de l'égalité professionnelle et de la promotion de la diversité

Développer les actions de communication sur les enjeux de la politique en faveur de l'égalité professionnelle et de la promotion de la diversité en utilisant tous les supports existants, en créant des événements au niveau local, en faisant référence explicitement - pour donner une dimension concrète à la problématique - à des cas pratiques de discrimination reposant sur des comportements racistes, homophobes ou sexistes

C. Former les acteurs avec une attention particulière pour les responsables RH et les cadres

Faire de la prévention et le traitement des discriminations un axe prioritaire de la politique de formation à l'égard de tous les publics (voir déroulement de carrière)

D. Mener un dialogue avec les partenaires sociaux dans toutes les instances pouvant être concernées par la mise en œuvre d'une politique de lutte contre les discriminations et de promotion de l'égalité des chances

Poursuivre le débat dans les instances existantes (comité consultatif, instances relevant du CTPM) et l'élargir, selon les problématiques abordées, aux autres structures du dialogue social (CHSM et CNAS)