

17 DÉCEMBRE 2013

# Charte pour la promotion de l'égalité et la lutte contre les discriminations dans la fonction publique

POLITIQUE D'EMPLOI  
PUBLIC



# Charte pour la promotion de l'égalité et la lutte contre les discriminations dans la fonction publique

**La Charte pour la promotion de l'égalité et la lutte contre les discriminations dans la fonction publique** traduit la volonté d'exemplarité de l'ensemble des employeurs publics. L'État, les collectivités territoriales et leurs établissements publics, ainsi que les établissements publics relevant de la fonction publique hospitalière s'engagent conjointement à mettre en œuvre et à renforcer leur politique d'égalité des droits et des chances.

S'inscrivant dans la continuité de la Charte pour la promotion de l'égalité dans la fonction publique, signée en 2008, la présente Charte réaffirme la détermination des employeurs publics, en lien avec le Défenseur des droits, à rendre effectifs les principes républicains d'égalité, de non-discrimination, d'impartialité et de neutralité portés par la Constitution française, les normes européennes et internationales. Elle constitue ainsi une deuxième étape et va dans le sens d'un renforcement des actions déjà entreprises.

Au regard des enjeux et afin d'atteindre les objectifs fixés par la Charte, les employeurs publics, les organisations syndicales des trois versants de la fonction publique et le Défenseur des droits se mobilisent.

Cette Charte est l'un des engagements du Protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, signé le 8 mars 2013, sous l'égide du Premier ministre, par la ministre de la Réforme de l'Etat, de la Décentralisation et de la Fonction publique, ainsi que par l'ensemble des organisations syndicales représentatives des trois versants de la fonction publique et les représentants des employeurs territoriaux et hospitaliers.

L'ensemble des parties prenantes à cet accord a contribué à l'élaboration de la présente Charte.

## Les employeurs publics s'engagent à :

- **Inscrire la promotion de l'égalité et la lutte contre les discriminations dans leur politique de ressources humaines**, ainsi que dans le cadre général de la mobilisation pour la qualité du service public, enjeu majeur de cohésion sociale.
- **Garantir la transparence et l'objectivation des procédures de gestion des ressources humaines à chaque étape-clé de la carrière des agents publics** – recrutement, évaluation, mobilité, promotion et avancement, formation tout au long de la vie – dans le but de promouvoir l'égalité professionnelle et la lutte contre les discriminations.
- **Assurer, par des actions de formation ou de sensibilisation adaptées**, la prise en compte par tous les acteurs et tous les personnels – agents, cadres, responsables des ressources humaines, dirigeants, membres des jurys, représentants du personnel – des principes et des enjeux de l'égalité et de la lutte contre les discriminations, qu'elles soient directes ou indirectes. Les employeurs publics s'engagent également à réviser le contenu des formations afin d'en éliminer tous les stéréotypes éventuels.
- **Communiquer sur les engagements de la présente Charte** auprès de l'ensemble des agents publics des trois versants de la fonction publique.
- **Faire du dialogue social l'une des clés de voûte de la promotion de l'égalité et de la lutte contre les discriminations**. Cadre de référence des actions prioritaires pour parvenir à une fonction publique exemplaire sur l'ensemble du territoire national et impulser une dynamique à tous les niveaux, la Charte a vocation à être déclinée en plans d'action dans chaque administration, dont l'élaboration sera concertée avec les partenaires sociaux.

**Afin de garantir la promotion et le suivi de la mise en œuvre de la Charte, les employeurs publics s'engagent à :**

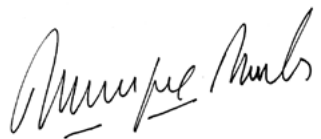
- **Assurer auprès de tous les agents publics et les candidats à un emploi public la diffusion de la Charte et des valeurs** qu'elle porte par tout moyen pertinent, et notamment par l'affichage dans chaque service, et tout autre moyen de communication interne en ayant recours aux diverses technologies de l'information.
- **Élaborer et mettre en œuvre des plans d'action locaux**, associant les partenaires sociaux et les instances de concertation, afin de donner sa pleine effectivité à la Charte.
- **Identifier**, au sein de chaque administration et établissement public de l'État, collectivité territoriale et établissement public relevant de la fonction publique hospitalière, **un correspondant de la Charte** qui aura notamment pour mission la diffusion et la promotion de celle-ci. Ce correspondant doit être identifié comme tel, mais pourra assumer cette mission en sus de ses autres fonctions.
- **Présenter :**
  - au niveau local, **un bilan annuel des conditions de mise en œuvre de la Charte** ;
  - au niveau national, dans le cadre de la formation spécialisée « Égalité, mobilité, parcours professionnels » du Conseil commun de la fonction publique, **un bilan annuel de mise en œuvre de la Charte**, et notamment un recensement de bonnes pratiques et de retours d'expériences. À cette occasion, le Défenseur des droits présentera un état de ses délibérations concernant les réclamations qu'il aura traitées s'agissant de la fonction publique et des recommandations qu'il aura formulées.

Pour accompagner les employeurs publics dans leur action, le ministère en charge de la fonction publique met en place un espace Internet dédié à la Charte sur le site [www.fonction-publique.gouv.fr](http://www.fonction-publique.gouv.fr) sur lequel des outils, destinés à faire évoluer les pratiques, sont à la disposition de chaque administration et établissement public de l'État, collectivité territoriale et établissement public relevant de la fonction publique hospitalière.



**Marylise LEBRANCU**

Ministre de la Réforme de l'État,  
de la Décentralisation et de la Fonction publique



**Dominique BAUDIS**

Défenseur des droits



## Les textes de référence

- *Convention de sauvegarde des Droits de l'Homme et des Libertés fondamentales*
- *Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires*
- *Loi organique n° 2011-333 du 29 mars 2011 relative au Défenseur des droits*
- *Loi n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées*
- *Loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses mesures d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations*
- *Code pénal : articles 222-33, 225-1 à 225-4 et 432-7 relatifs au harcèlement sexuel et aux discriminations*
- *Protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, 8 mars 2013*

## Les discriminations prohibées par la loi

- **Article 6, loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires**  
« Aucune distinction, directe ou indirecte, ne peut être faite entre les fonctionnaires en raison de leurs opinions politiques, syndicales, philosophiques ou religieuses, de leur origine, de leur orientation ou identité sexuelle, de leur âge, de leur patronyme, de leur état de santé, de leur apparence physique, de leur handicap ou de leur appartenance ou de leur non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie ou une race. »  
(...)  
« Les dispositions du présent article sont applicables aux agents non titulaires de droit public. »
- **Article 6 bis**  
« Aucune distinction, directe ou indirecte, ne peut être faite entre les fonctionnaires en raison de leur sexe. »
- **Article 225-1, Code pénal**  
« Constitue une discrimination toute distinction opérée entre les personnes physiques à raison de leur origine, de leur sexe, de leur situation de famille, de leur grossesse, de leur apparence physique, de leur patronyme, de leur état de santé, de leur handicap, de leurs caractéristiques génétiques, de leurs mœurs, de leur orientation ou identité sexuelle, de leur âge, de leurs opinions politiques, de leurs activités syndicales, de leur appartenance ou de leur non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, une race ou une religion déterminée. »

Retrouvez l'actualité de la Charte sur : [www.fonction-publique.gouv.fr](http://www.fonction-publique.gouv.fr)

Retrouvez les délégués du Défenseur des droits dans votre département  
[www.defenseurdesdroits.fr](http://www.defenseurdesdroits.fr) (rubrique « contacter votre délégué »)

Contacts dans votre administration :

--



## Charte pour la promotion de l'égalité et la lutte contre les discriminations dans la fonction publique

La ministre de la Réforme de l'État, de la Décentralisation et de la Fonction publique et le Défenseur des Droits ont signé, le 17 décembre 2013, une charte visant à promouvoir l'égalité et la lutte contre les discriminations dans la fonction publique.

Cette charte est le fruit d'une riche concertation entre les organisations syndicales et les employeurs publics des trois versants de la fonction publique (État, territoriale et hospitalière). Elle traduit la volonté d'exemplarité de l'ensemble des employeurs publics, qui s'engagent à mettre en œuvre et à renforcer leur politique d'égalité et de lutte contre les discriminations.

### RAPPORT ANNUEL

Le Rapport annuel sur l'état de la fonction publique présente, dans la partie « Politiques et pratiques de ressources humaines », les grands axes de gestion des ressources humaines et, dans la partie statistique « Faits et chiffres », un bilan social de la fonction publique, dont sont issues les brochures « Chiffres-clés » et « Tableau de synthèse ».

### OUTILS DE LA GRH

Destinée en priorité aux gestionnaires des ressources humaines, cette collection regroupe de nombreux outils d'aide au pilotage utilisés au quotidien par les services RH. Le Répertoire interministériel des métiers de l'État (Rime), le Dictionnaire des compétences, des guides ponctuels, le kit « Démarches, outils et acteurs de la mobilité » à titre d'exemples, en font ainsi partie.

### POLITIQUES D'EMPLOI PUBLIC

Les publications regroupées au sein de cette collection traitent tous les thèmes rattachés à la gestion prévisionnelle des ressources humaines, de la gestion des connaissances à celles des compétences. Elle propose également les protocoles d'accord issus des négociations avec les organisations syndicales représentatives de la fonction publique.

### LES ESSENTIELS

Cette collection – destinée à un large public – rassemble sous forme de fiches ou de livrets pédagogiques, les informations concernant le recrutement, les concours, les carrières, la formation et, au sens large, tous les aspects du parcours professionnel des agents de la fonction publique.

### STATISTIQUES ET RECHERCHE SUR LA FP

Cette collection est déclinée en quatre sous-collections, destinées aux décideurs, gestionnaires, statisticiens et chercheurs : « Stats rapides » présente des indicateurs et premiers résultats ; « Point Stat » livre une analyse synthétique des résultats d'enquêtes et d'études statistiques en quelques pages ; « Documents et méthodes » propose des points d'étape sur des travaux de recherche et de méthodologie ; « Études, recherche et débats » présente des analyses approfondies, aussi bien quantitatives que qualitatives.

### REPÈRES DGAFP

Cette collection regroupe tous les documents, à usage interne ou externe, qui présentent et visent à faire connaître la DGAFP et ses missions.