

Veille sur la diversité, l'égalité professionnelle et la lutte contre les discriminations dans les procédures de gestion des ressources humaines

N°105 – Décembre 2023

Mon administration s'engage pour
la diversité et l'égalité



VEILLE SUR LA DIVERSITE, L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES ET LA LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS DANS LES PROCEDURES DE GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

Vous trouverez ci-dessous un produit de veille mensuel sur la diversité, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la lutte contre les discriminations dans les procédures de gestion des ressources humaines, réalisé par le CRDM à la demande de la DRH. Destinée aux agents du réseau des référents diversité, cette veille est également à la disposition de tous.

Ce produit récapitule l'actualité juridique et documentaire relative à ce thème. Les informations sont classées selon les 25 critères de discrimination et les thématiques des groupes de travail mis en place par le comité stratégique présidé par le secrétariat général des ministères chargés des affaires sociales, le 16 janvier 2012.

Si un critère ou une thématique ne figure pas dans ce document, cela signifie qu'aucune information ou documentation n'a été publiée sur le sujet dans le mois écoulé. Pour chaque critère ou thématique, les informations sont classées par ordre chronologique décroissant et selon leur typologie (juridique en premier, documentaire ensuite).

Si vous souhaitez recevoir cette veille, n'hésitez pas à nous contacter : dfas-spat-doc-crdm-accueil@sg.social.gouv.fr

SOMMAIRE

[Zoom sur...](#)

[Discriminations - généralités](#)

[Origine](#)

[Recrutement](#)

[Etat de santé](#)

[Sexe](#)

[Précarité sociale](#)

[Handicap](#)

[Identité de genre](#)

[Age](#)

[Appartenance ou non à une religion déterminée](#)

[Essaimage des bonnes pratiques au sein du ministère](#)

Zoom sur...

- **Rapport sur les discriminations en France**, édition 2023, sous la direction d'Anne Brunner et Louis Maurin, l'Observatoire des inégalités, novembre 2023 [sur demande à dfas-spat-doc-crdm-accueil@sg.social.gouv.fr]

« Les discriminations sont une atteinte à la dignité des personnes et aux valeurs de la République. Cela justifie en soi de réaliser un rapport sur ces données. Le problème étant que cela n'existait pas en France pour le moment, explique Louis Maurin, directeur de l'observatoire, lors d'une conférence de presse. Si vous allez sur le site de l'Insee et que vous tapez le mot "discrimination" vous obtenez 62 résultats, si vous tapez "pouvoir d'achat", vous en avez 2 600. Je ne sais pas si la seconde question est plus importante que la première, mais la disproportion me semble manifeste. »

Ce rapport sur les discriminations en France, rendu public mardi 28 novembre par l'Observatoire des inégalités, dresse un panorama inédit en réunissant des preuves chiffrées des discriminations. Parce que « l'information est une arme », souligne Anne Brunner, codirectrice du rapport, il est important d'« alimenter un débat sérieux et documenté pour avancer vers une société plus juste ».

- **Proposition de loi Ferracci : les députés précisent la procédure et les conséquences pour les employeurs qui discriminent** Examen du texte [mardi 21 novembre 2023](#), dépêche AEF n° 703041 Publiée le 22/11/2023 [sur demande à dfas-spat-doc-crdm-accueil@sg.social.gouv.fr]

La proposition de loi visant à lutter contre les discriminations par la pratique des tests individuels et statistiques a été adoptée en commission des Lois de l'Assemblée nationale le 21 novembre 2023. Les députés ont complété le texte par différents amendements, en précisant notamment la procédure et les conséquences pour les entreprises lorsque les testings laissent supposer des pratiques discriminantes. Ils ont également renforcé l'amende administrative pour celles qui ne corrigent pas leurs pratiques et précisé la composition et les prérogatives du comité des parties prenantes.

- **[Avis 23-06 du 13 novembre 2023 relatif à la proposition de loi visant à lutter contre les discriminations par la pratique de tests individuels et statistiques](#)** - Défenseur des droits

La Défenseure des droits, Claire Hédon, a été auditionnée à l'Assemblée nationale par le député Marc Ferracci, rapporteur de la proposition de loi visant à lutter contre les discriminations par la pratique de tests individuels et statistiques. Appelant de ses vœux une politique publique de lutte contre les discriminations, la Défenseure des droits salue la mise à l'ordre du jour du Parlement d'une proposition de loi visant à lutter plus efficacement contre les discriminations. Cette inscription permet de mettre cet enjeu majeur au cœur de l'actualité politique.

Discrimination - généralités

- **[Discriminations, harcèlement, violences sexistes et sexuelles... Le bilan des cellules d'écoute des ministères](#)**, Acteurs publics 26/ 10/2023 [sur demande à dfas-spat-doc-crdm-accueil@sg.social.gouv.fr]

L'administration vient de présenter un bilan des dispositifs de signalement que les employeurs publics ont l'obligation de mettre en œuvre. Ces cellules sont davantage saisies par les femmes. Le harcèlement moral représente le premier motif de signalement, suivi par les discriminations, les violences sexuelles et les agissements sexistes.

Origine

- **[Augmentation des discours de haine et des incidents haineux](#)**, déclaration de la Secrétaire Générale Marija Pejčinović Burić, Conseil de l'Europe, 15 novembre 2023

« L'augmentation alarmante des incidents antisémites à travers l'Europe ces dernières semaines constitue une grave menace pour tous nos États membres. Les attaques contre les synagogues, les écoles, les centres

communautaires et contre l'intégrité physique de nos concitoyens juifs remettent directement en question nos valeurs et nos libertés ».

Recrutement

- **Emploi public : les discriminations à l'embauche touchent toujours les candidats issus de l'immigration** Localtis 9/11/2023 [sur demande à dfas-spat-doc-crdm-accueil@sg.social.gouv.fr]

L'édition 2022 du rapport annuel sur l'état de la fonction publique, [qui vient d'être mise en ligne](#), met en évidence la persistance dans la fonction publique de discriminations à l'embauche liées à l'origine des candidats. Ce rapport qui, comme l'habitude en est désormais prise, revient sur les politiques menées dans le champ des ressources humaines du secteur public (dans les faits, essentiellement l'État) au cours de l'année qui s'est écoulée. Il réunit surtout une somme impressionnante de données sur l'ensemble de la fonction publique, et ce tout autant sur les questions de l'emploi, des mobilités, de la rémunération, de la formation ou encore des conditions de travail. L'édition 2022 inclut également trois dossiers sur les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes fonctionnaires dans la fonction publique de l'État en 2021

État de santé

- **[Le Conseil constitutionnel va se prononcer sur les conditions légales d'acquisition des congés payés en cas de maladie](#)**, RDSS ([dalloz](#)) 27/11/2023

La Cour de cassation décide, le 15 novembre 2023, de transmettre au Conseil constitutionnel des QPC portant sur les dispositions du code du travail relatives à l'acquisition par un salarié en arrêt maladie de droits à congé payé. Sont concernées les dispositions légales privant le salarié en arrêt maladie de tout droit à l'acquisition de congés payés et le salarié en arrêt pour maladie professionnelle d'acquies des congés au-delà d'un an. Est aussi visée la différence de traitement des salariés, au regard du droit à congé payé, selon le caractère professionnel ou non de l'arrêt maladie.

Sexe

- **Filière RH : les hommes sont plus amenés à manager que les femmes, quelle que soit la fonction occupée** dépêche AEF n° 702545 Publiée le 17/11/2023 [sur demande à dfas-spat-doc-crdm-accueil@sg.social.gouv.fr]

En 2023, le portrait-robot du professionnel RH est une femme âgée de 30 à 49 ans, titulaire d'un diplôme bac+5, habitant en province et gagnant moins de 1 957 euros nets par mois. Selon une étude publiée par Culture RH le 14 novembre 2023, 84 % des professionnels RH sont en effet des femmes. Pourtant, ce sont les hommes qui occupent le plus souvent des postes de manager (64 %, contre 38 % des femmes). 28 % des DRH sont également des hommes. Enfin, un tiers (34 %) des RH déclarent n'avoir pas exercé dans ce domaine pendant toute leur carrière.

[Etude CULTURE RH : quel est le profil d'un RH en 2023 ? Novembre 2023](#)

- **[La Femme Invisible dans le numérique : le cercle vicieux du sexisme](#)**, rapport du Haut Conseil à l'Égalité entre les femmes et les hommes, (HCE) 7/11/2023

Le HCE publie un rapport inédit sur les relations entre femmes et numérique et formule des propositions pour mettre un terme aux inégalités de genre et rompre le cercle vicieux du sexisme. Il s'agit d'analyser conjointement la représentation des femmes dans la production numérique et leur présence dans les filières académiques et professionnelles, travail réalisé en transversalité par les commissions « Lutte contre les stéréotypes et rôles sociaux » et « Parité en matière politique, administrative et dans la vie économique et sociale » du HCE.

Précarité sociale

- La France en 2023 : inégalités, crispations et éco-anxiété, CESE**, rapport annuel du Conseil économique, social et environnemental (CESE) sur l'état de la France, octobre 2023
En premier lieu, le rapport présente un sondage réalisé auprès d'un échantillon représentatif de la population française de plus de 18 ans. Ce premier volet identifie deux sources d'inquiétudes majeures pour les sondés : les inégalités et le dérèglement climatique. Elles cristallisent la lassitude et le découragement qu'éprouvent les Français face à des politiques publiques jugées incapables d'agir autant sur les causes et les conséquences de ces deux problèmes : crispations économiques et sociales, aggravation des déséquilibres dans l'accès aux droits et à l'emploi, montée de l'agressivité, augmentation du sentiment d'injustice et d'abandon, éco-anxiété, etc. Le deuxième volet propose quatre notes rédigées par différentes commissions du CESE pour mettre en perspective certains des enjeux identifiés dans le sondage et apporter quelques pistes de réflexion afin d'améliorer l'action politique et mieux répondre aux besoins identifiés. Enfin, le troisième volet se compose de 10 notes pour repenser les indicateurs de mesure et de suivi relatifs à des sujets dont la complexité mérite une réflexion approfondie.
- Plein Emploi : quelle réforme de l'accompagnement des allocataires du RSA ?** Localtis 14/11/2023
 [sur demande à dfas-spat-doc-crdm-accueil@sg.social.gouv.fr]
*La durée minimale de 15 heures d'accompagnement par semaine et le régime de sanctions sont les deux principales nouveautés du projet de loi plein emploi concernant l'insertion des bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA). Malgré les exceptions et nuances apportées dans le texte final, ces dispositions font l'objet de vives oppositions... jusqu'au recours devant le Conseil constitutionnel déposé jeudi 16 novembre par les députés de la Nupes. Au-delà du changement présumé de philosophie – les promoteurs vantant l'orientation "travail" du nouveau dispositif, les opposants dénoncent la remise en cause de l'inconditionnalité du revenu de subsistance –, la question des moyens consacrés à l'accompagnement est dans tous les esprits. Le point sur les évolutions prévues et retour sur les débats parlementaires qui ont eu lieu lors de la commission mixte paritaire du 23 octobre 2023.
[Le compte-rendu de la CMP du 24 octobre 2023.](#)*

Handicap

- Les politiques publiques du handicap. Faire face à la persistance des stéréotypes, préjugés et discriminations. Rapport 2023**, Commission nationale consultative des droits de l'homme (CNCDH)
 Editions La documentation Française, 2023, 217p.
Ce rapport aborde les questions de définition du handicap, d'absence de stratégie nationale et de manque de sensibilisation aux droits des personnes handicapées. La Commission nationale consultative des droits de l'homme (CNCDH) publie un ouvrage de référence rassemblant les données les plus récentes sur l'évolution des droits des personnes en situation de handicap, mais aussi sur les organisations, les personnes, les institutions et les politiques publiques participant à la lutte contre les discriminations et les préjugés ainsi qu'un état des lieux détaillant l'impact de ces derniers sur la vie quotidienne des personnes concernées. – [Lire le rapport](#) – [Résumé du rapport en FALC](#)
- Accès à l'emploi des personnes en situation de handicap**, la Semaine Juridique Social n°48, 5/12/2023, p.1322 [[lexis360](#)] [sur demande à dfas-spat-doc-crdm-accueil@sg.social.gouv.fr]
La loi pour le plein emploi définitivement adoptée le 14 novembre 2023 poursuit une ambition, celle d'atteindre « l'objectif de plein emploi » des personnes en situation de handicap. À cette fin, sont mobilisés, repensés, renforcés l'ensemble des dispositifs dont elles bénéficient tout au long du chemin qui doit les conduire à un emploi et leur permettre de le conserver.

- **Personnes en situation de handicap : le nouveau rôle du service public de l'emploi expérimenté mi-2024 (Olivier Dussopt)** dépêche AEF n° 702899 publiée le 20/11/2023 [sur demande à dfas-spat-doc-crdm-accueil@sg.social.gouv.fr]

La semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées s'est déroulée du 20 au 26 novembre 2023. C'était l'occasion pour le gouvernement de mettre en avant les réformes en cours. La loi "pour le plein-emploi", votée définitivement par le Parlement, modifie les missions du service public de l'emploi pour l'accompagnement des personnes en situation de handicap. L'objectif est de "faire en sorte que le droit commun soit la norme", résume Olivier Dussopt, ministre du Travail. La nouvelle organisation va être expérimentée à partir de juillet 2024.

- **Handicap : un rapport parlementaire défend « une autre scolarisation inclusive »** ASH, 22/11/2023 [sur demande à dfas-spat-doc-crdm-accueil@sg.social.gouv.fr]

L'école n'est pas suffisamment inclusive pour les enfants en situation de handicap. C'est le constat établi dans un état des lieux, publié le 14 novembre, à la demande des députés Servane Hugues (Renaissance) et Alexandre Portier (Les Républicains). Un rapport qui pointe aussi des pistes d'amélioration.
[Consulter le rapport d'information des députés](#)

Identité de genre

- **[Reconnaître les LGBTIphobies au travail et agir, une nouvelle formation disponible sur Mentor](#)**, 2023,

La DGAFFP vient de publier, sur la plateforme interministérielle Mentor, une nouvelle formation dans la collection "Valeurs de la République". Cette formation, à destination de tous les agents de la fonction publique de l'État, en inscription libre, propose une sensibilisation à l'identification et à la lutte contre les discriminations et les violences subies par les personnes LGBTI dans le contexte du travail.

Age

- **Emploi des agents seniors :**

Le recul de deux ans de l'âge de départ à la retraite, y compris pour les catégories actives, va pousser les administrations à se pencher davantage sur la problématique du maintien dans l'emploi de leurs agents seniors. Du 4 au 7 décembre 2023, AEF info fait le point et met en lumière trois initiatives locales :

- -Emploi des agents seniors (1/4) : **avec la réforme des retraites, l'enjeu des fins de carrière s'invite chez les employeurs publics**, AEF dépêche n°702976, 04/12/2023[sur demande à dfas-spat-doc-crdm-accueil@sg.social.gouv.fr]

L'enjeu du maintien dans l'emploi de leurs agents seniors est de taille, en particulier pour les collectivités locales, qui emploient 75 % d'agents de catégorie C exerçant souvent des métiers pénibles. Ainsi, si certains ministères n'ont pas lancé de réflexion spécifique, comptant notamment sur l'extension de la retraite progressive aux agents publics, des dispositifs d'accompagnement ou de prévention existent déjà dans le versant territorial. Par ailleurs, sur la base du rapport Hiriart remis le 17 novembre 2023, un fonds de prévention de l'usure professionnelle doit être créé. Traitement au cas par cas aux ministères sociaux, Caroline Gardette Humez, la DRH pose la question de la définition du "senior", terme à la "charge péjorative" qui tend à "mettre dans la même catégorie des retraités et des agents très actifs".

- -Emploi des agents seniors (2/4) : **au conseil départemental du Calvados, une réflexion globale est lancée**, dépêche n°703690, 5/12/2023 [sur demande à dfas-spat-doc-crdm-accueil@sg.social.gouv.fr]

Deuxième volet ce 5 décembre 2023, avec le Calvados qui, face au constat d'une "montée des inaptitudes" et au vieillissement des populations, mène des actions intergénérationnelles et mise sur des parcours de transition professionnelle. La question du maintien dans l'emploi des seniors pose des enjeux sous-jacents à celui de l'employabilité, notamment pour les métiers marqués par la pénibilité : le problème des RPS qui "monte en puissance", "l'engagement et la motivation" des agents, le "transfert des savoirs et des compétences", analyse Marc Baisnée, DGA RH du département.

- - Emploi des agents seniors (3/4) : le CDG du Nord cherche à prévenir l'usure professionnelle dans la petite enfance, AEF dépêche n°703289, 6/12/2023 [sur demande à dfas-spat-doc-crdm-accueil@sg.social.gouv.fr]

Troisième volet ce 6 décembre 2023, avec le centre de gestion du Nord dont le pôle prévention santé travail mène une recherche-action dans des crèches et des écoles maternelles depuis mars 2023 pour prévenir l'usure professionnelle dans les métiers de la petite enfance. "L'enjeu pour les employeurs est de passer d'une politique résignée à une politique volontariste", affirme Christine Furon, médecin coordonnatrice de l'équipe pluridisciplinaire de santé au travail, lors d'un webinaire fin novembre. La méthode des "espaces de discussion" permet de partir du quotidien des agents.

- -Emploi des agents seniors (4/4) : **comment Orléans Métropole accompagne ses agents en situation d'usure professionnelle** AEF dépêche, n°703756 07/12/2023 [sur demande à dfas-spat-doc-crdm-accueil@sg.social.gouv.fr]

Quatrième et dernier volet ce jeudi 7 décembre avec Orléans Métropole, qui observe que l'usure professionnelle ne touche pas que les métiers techniques. Une cellule de "facilitation du quotidien" permet à des agents de rebondir dans d'autres services en accomplissant des missions ponctuelles auprès des services de la collectivité, telle une "agence d'interim interne", résume Aurélia de Portzamparc, DRH d'Orléans Métropole. Cette dernière estime qu'il en va de la responsabilité de l'employeur public d'accompagner tous les agents jusqu'à la fin de leur carrière.

Appartenance ou non à une religion déterminée

- Une administration peut interdire les signes religieux à ses agents au nom de la neutralité du service public (CJUE), AEF dépêche n°703365 Cour de justice de l'UE, 28/11/2023, n° [C-148/22](#) [sur demande à dfas-sgi-doc-crdm-accueil@sg.social.gouv.fr]

Une administration peut, en vue d'organiser un environnement administratif totalement neutre, interdire le port de signes religieux à l'ensemble de ses agents, en contact direct ou non avec le public. Cette interdiction n'est pas discriminatoire si elle est appliquée de façon générale et indifférenciée à toute manifestation visible de convictions, notamment, philosophiques ou religieuses, et se limite au strict nécessaire. C'est ce que retient la CJUE le 28 novembre 2023. Elle reconnaît aux États une marge d'appréciation pour concevoir la neutralité du service public sur le lieu de travail.

Essaimage des bonnes pratiques au sein du ministère

- [L'égalité j'y travaille, et vous ?](#)

Présentation des pistes pour mieux faire entendre les engagements pour l'égalité des rémunérations et les appliquer au quotidien dans notre environnement de travail avec les femmes et hommes des ministères sociaux.

- [Portrait #23](#)

La Direction générale des Entreprises (DGE) met à l'honneur les agentes passées et actuelles qui font la Direction. Ce mois-ci, présentation de la cheffe du Bureau de l'Attractivité, du Développement et des Ressources humaines à la DGE.

Vous pouvez adresser vos demandes de communication d'articles ou de prêts d'ouvrages ou revues :

- Si vous êtes sur le site Duquesne, directement au CRDM : dfas-spat-doc-crdm-accueil@sg.social.gouv.fr

Horaires d'ouverture du CRDM : du lundi au vendredi de 9h30 à 17h

- Si vous êtes sur un autre site d'administration centrale ou en région, à vos centres de documentation de proximité :
 - [Liste des centres de documentation en administration centrale et en régions](#)

Pour vous abonner à la veille :

- Contactez-nous : dfas-spat-doc-crdm-accueil@sg.social.gouv.fr



Secrétariat général
Direction des ressources humaines



Secrétariat général
Direction des finances,
des achats et des services