

N° 311

SÉNAT

SESSION ORDINAIRE DE 2020-2021

Enregistré à la Présidence du Sénat le 28 janvier 2021

PROPOSITION DE LOI

pour un meilleur accès des jeunes dans la fonction publique et les entreprises,

PRÉSENTÉE

Par Mme Hélène CONWAY-MOURET, M. Maurice ANTISTE, Mme Viviane ARTIGALAS, MM. David ASSOULINE, Joël BIGOT, Mmes Florence BLATRIX CONTAT, Nicole BONNEFOY, MM. Denis BOUAD, Hussein BOURGI, Mme Isabelle BRIQUET, M. Rémi CARDON, Mmes Marie-Arlette CARLOTTI, Catherine CONCONNE, MM. Thierry COZIC, Michel DAGBERT, Gilbert-Luc DEVINAZ, Mme Marie-Pierre de LA GONTRIE, MM. Jérôme DURAIN, Vincent ÉBLÉ, Mme Frédérique ESPAGNAC, M. Rémi FÉRAUD, Mme Corinne FÉRET, M. Jean-Luc FICHET, Mme Martine FILLEUL, M. Hervé GILLÉ, Mme Laurence HARRIBEY, MM. Jean-Michel HOULLEGATTE, Olivier JACQUIN, Mme Victoire JASMIN, MM. Éric JEANSANNETAS, Patrice JOLY, Bernard JOMIER, Mme Gisèle JOURDA, MM. Patrick KANNER, Éric KERROUCHE, Mmes Annie LE HOUEROU, Claudine LEPAGE, MM. Jean-Yves LECONTE, Jean-Jacques LOZACH, Mme Monique LUBIN, MM. Victorin LUREL, Jacques-Bernard MAGNER, Didier MARIE, Serge MÉRILLOU, Mme Michelle MEUNIER, M. Jean-Jacques MICHAU, Mme Marie-Pierre MONIER, MM. Franck MONTAUGÉ, Sébastien PLA, Mmes Émilienne POUMIROL, Angèle PRÉVILLE, MM. Claude RAYNAL, Christian REDON-SARRAZY, Mme Sylvie ROBERT, M. Gilbert ROGER, Mme Laurence ROSSIGNOL, MM. Lucien STANZIONE, Jean-Pierre SUEUR, Rachid TEMAL, Jean-Claude TISSOT, Jean-Marc TODESCHINI, Mickaël VALLET, André VALLINI, Mme Sabine VAN HEGHE et M. Yannick VAUGRENARD,

Sénateurs

(Envoyée à la commission des lois constitutionnelles, de législation, du suffrage universel, du Règlement et d'administration générale, sous réserve de la constitution éventuelle d'une commission spéciale dans les conditions prévues par le Règlement.)

EXPOSÉ DES MOTIFS

Mesdames, Messieurs

La pérennité de notre cohésion sociale ne peut se contenter de ne reposer que sur nos droits fondamentaux. La gratuité de l'école de la République ne garantit malheureusement plus la mise en œuvre du modèle méritocratique dans l'enseignement supérieur, l'accès à la fonction publique et l'entrée sur un marché du travail. La scolarité dès la petite enfance dépend du lieu de résidence qui, plus tard pour l'enseignement supérieur, continue à pénaliser celles et ceux qui n'ont pas eu accès aux filières de formation et ni aux classes qui leur permettent de préparer les concours. L'éloignement géographique en milieu rural constitue un frein à la mobilité notamment des familles les plus précaires et contribue de facto à la faible représentation des jeunes issus des territoires ruraux au sein des grandes écoles et à l'accès aux concours de la fonction publique. Les difficultés d'accès aux études supérieures et aux grandes écoles ne se limitent d'ailleurs pas aux lieux de scolarité et se heurtent à de nombreuses réalités, principalement la situation sociale des familles. L'ensemble de ces facteurs fait du système français un système inégalitaire marqué par la reproduction sociale des élites. Ce manque de diversité a pour conséquence la perte de potentiels au service de notre pays.

Le système des bourses étudiantes n'assure pas non plus une égalité, censée être sauvegardée par le degré et la réputation du diplôme, face à un concours administratif ou un recruteur du secteur privé. La diversification des « portes d'entrées » par concours continue de se heurter à un plafond de verre malgré quelques améliorations apportées par un recrutement élargi notamment dans certaines grandes écoles. Le Code du travail lui-même se grippe face à certaines pratiques discriminantes cachées, en place depuis longtemps et qui détournent la loi.

Les politiques publiques, notamment grâce à la loi du 21 février 2014 de programmation pour la ville et la cohésion urbaine, ont cherché à lancer une dynamique dans les zones où résident des publics les plus fragiles et démunis avec l'objectif, d'une part, de leur donner davantage de moyens d'insérer le monde du travail, d'autre part, de (re)tisser un lien avec la société en vue de régénérer la cohésion sociale. Bien qu'il soit indéniable

que ces politiques, réduites souvent à la dénomination de « de la ville » ou « de la seconde chance », demeurent incontournables et nécessaires, elles ne sont toujours pas parvenues à briser une certaine forme d'opacité. S'il était coutumier de justifier cette mise à l'écart par le fait d'une supposée absence de responsabilité et d'accommodement à l'assistanat de ces publics, de récentes études démontrent au contraire que c'est au niveau de l'enseignement et du recrutement que se trouvent les blocages. La loi d'orientation pour l'aménagement et le développement du territoire du 4 février 1995 n'a pas non plus réussi à offrir les mêmes chances d'accès à l'enseignement supérieur et à l'emploi aux jeunes résidant loin des villes et métropoles. Les jeunes vivant dans le monde rural souffrent des mêmes handicaps discriminatoires. Le sentiment de rejet et d'abandon de ces publics s'illustre par une forme de résignation et de fatalisme sociaux. Le manque de représentativité sociale dans notre administration publique ou dans nos entreprises est source de défiance et d'affaiblissement de la légitimité du pouvoir étatique. Le tissu industriel et commercial de nos grands groupes semble souffrir de la même reproduction sociale et économique.

Dans un souci de justice sociale nous pensons souhaitable d'encourager et d'accompagner notre administration et nos entreprises à ouvrir leurs accès à la diversité socio-sociétale. Notre pays ne peut envisager de sauvegarder la cohésion sociale si subsiste un microcosme sociétal volontairement restreint, voire réservé à quelques-uns.

La présente proposition de loi propose différentes mesures très concrètes et des dispositifs de nature à remédier aux difficultés précédemment exposées

Le titre 1 se concentre sur le secteur public dans la mesure où il offre à notre administration un visage plus représentatif de notre société. Il propose des dispositifs qui seront contrôlés et évalués tout en facilitant l'accès de la diversité sociale aux études supérieures et aux corps administratifs.

Le chapitre 1, composé uniquement de l'article 1, se donne pour objectif, en vue de propulser les autres mesures du titre 1, de dresser la haute fonction publique comme modèle en matière de représentativité sociale et de respect de la parité. Cette approche, qui constitue l'un des objectifs assignés à Frédéric Thiriez, chargé de la mission sur la réforme de la haute administration, vaut spécifiquement pour les préfets. Ce type de mouvement est d'actualité au regard des nominations présidentielles effectuées dans ce corps, depuis le début d'année 2020, qui sont le reflet d'une volonté de rajeunir, féminiser et diversifier ces fonctionnaires.

Concrètement, la proposition de loi insère un nouvel article dans la loi n°84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires à la fonction publique de l'État. Il institue une proportion des emplois supérieurs, pour lesquels les nominations sont laissées à la décision du Gouvernement, qui devra être attribuée à un personnel qui a ou a eu une activité professionnelle dans une collectivité territoriale comptant un ou plusieurs quartiers prioritaires de la politique de la ville ou en zone rurale. Une telle mesure valorisera les personnes issues des quartiers sensibles ainsi que ces territoires. Elle servira comme exemple à suivre pour un jeune public résidant dans ces zones. Une telle mesure n'est pas illégale compte tenu que l'article L. 1133-5 du Code du travail stipule que « *les mesures prises en faveur des personnes résidant dans certaines zones géographiques et visant à favoriser l'égalité de traitement ne constituent pas une discrimination* ».

L'article 1, toujours dans sa logique de création d'une haute fonction publique comme source d'exemplarité, complète la loi n° 2017-73 du 21 février 2014 de programmation pour la ville et la cohésion urbaine avec, d'une part, la mise sur pied législative des délégués du préfet dans les quartiers prioritaires de la politique de la ville et, d'autre part, que ces postes seraient prioritairement occupés par des individus ayant eu une activité dans une collectivité territoriale comptant un ou plusieurs quartiers prioritaires de la politique de la ville. Il est à noter que les délégués du préfet dans les quartiers prioritaires de la politique de la ville existent depuis la circulaire n° 52319 SG (Premier ministre) du 30 juillet 2008 relative à la mise en place des délégués du préfet dans les quartiers prioritaires de la politique de la ville. Ce texte précise que ce délégué a pour mission de « *cordonner l'action des services de l'État dans les quartiers, sous l'autorité du représentant de l'État dans le département et, le cas échéant, du préfet délégué pour l'égalité des chances ou du sous-préfet, chargé de mission pour la politique de la ville* ». Cet acte réglementaire sera complété par la circulaire interministérielle n° CGET/DVCU/2017/114 du 21 avril 2017, relative aux missions, aux conditions d'exercice, aux modalités d'accompagnement et à la gestion administrative des délégués du préfet.

Le chapitre 2 expose les dispositifs chargés d'adapter notre actuelle et future administration à la diversité de notre société avec ce souci, à court et moyen terme, de décroiser certains secteurs de notre haute fonction publique et, à long terme, de redonner à cette dernière une nouvelle forme de légitimité sociale.

L'article 2 se donne pour ambition de réhabiliter les diplômes obtenus dans des établissements scolaires situés dans des zones prioritaires et

rurales. D'une part, il prévoit, dans le Code de l'éducation, que les sélections d'entrée (examen, concours...) dans des établissements de l'enseignement supérieur soient aménagées pour les candidats ayant obtenu leur baccalauréat au sein d'un établissement scolaire situé dans un quartier prioritaire de la politique de la ville. D'autre part, il prévoit, dans la loi portant dispositions statutaires à la fonction publique de l'État, le même type de disposition pour les concours d'entrée dans la fonction publique d'État. Cet article s'attache donc à corriger les reproches faits aux concours d'entrée dans les « grandes écoles » et la fonction publique à savoir qu'ils favorisent « *les élèves scolaires, issus de milieux favorisés* » selon François Garçon, enseignant-chercheur d'histoire, à l'université Paris-I-Panthéon-Sorbonne. De plus, ce type d'épreuve reste très formaliste et sélectionne avant tout sur les connaissances : « *Comme ils reposent sur des exercices répétitifs, les concours sont incapables de repérer les étudiants les plus créatifs, innovants, ceux qui ont une grande capacité d'adaptation* » (Ibid). Sous le couvert d'être méritocratique, le concours est en réalité profondément élitiste comme le souligne Agnès van Zanten, directrice de recherche au CNRS et professeure en sociologie à Sciences Po : « *Une partie du programme sur lequel planchent les candidats aux plus grandes écoles n'est enseignée que dans quelques classes préparatoires, auxquelles n'ont accès que ceux qui ont bénéficié d'un solide parrainage familial et scolaire. C'est vrai dans les disciplines littéraires, mais également dans les matières scientifiques [...] les concours récompensent un certain type de rapport à la connaissance fait à la fois de distance et d'élégance, directement lié au milieu social de l'élève* ».

L'article 3 se fonde sur l'analyse d'Annabelle Allouch dans son livre *La Société du concours. L'empire des classements scolaires*. Elle explique que « *le concours incarne le contrat social entre l'État et les citoyens* » et que ce mode d'accès des élites républicaines aux grandes écoles s'est transformé au fil des décennies en un mode de régulation des flux et un moyen de distinction sociale « *loin des référents démocratiques et républicains* » selon elle. De plus, cet article 3 ne méconnaît pas le rapport du Sénat, relative à la réforme de la haute fonction publique, dans lequel Luc Rouban, sociologue au CNRS, fut auditionné et a évoqué le fait que deux tiers des jeunes français d'origine maghrébine, ayant fait Sciences Po Paris, décident de pas s'orienter vers la fonction publique car ils estiment qu'ils vont être victimes de discrimination.

Concrètement, l'article 3 propose que, dans la mesure du possible et sauf dérogation, les jurys chargés des épreuves orales des concours d'entrée dans la fonction publique d'État soient composés au moins d'une personne issue de la société civile (associations, entreprises, inactifs...) c'est-à-dire

qui n'appartient pas au corps de recrutement. Ce dispositif permettrait d'endiguer une forme de reproduction des modèles et de donner un visage du recruteur plus conforme à la diversité sociale. Cet article propose les mêmes pratiques pour les concours d'entrée dans les « grandes écoles » sur la base du volontariat de ces dernières, ces spécificités de la sélection seraient évaluées afin de rendre l'outil plus performant au fil des années.

Le chapitre 3, composé uniquement de l'article 4, constitue la pierre angulaire de l'accompagnement et de l'évaluation des dispositifs, existants ou créés par cette proposition de loi, relatif à l'égalité des chances dans la fonction publique d'État. Il se fonde sur le rapport L'Horty, remis au Premier ministre en juillet 2016, sur « les discriminations d'accès à l'emploi dans la fonction publique », qui démontre, tout d'abord, que le recrutement par voie de concours est insuffisant pour se prémunir contre toutes formes de discrimination, ensuite, que le secteur public n'est pas plus vigilant que le secteur privé en matière de prévention du risque discriminatoire et, enfin, que les réformes des dix dernières années dans la fonction publique d'État n'ont pas vraiment réduit le risque discriminatoire d'accès à l'emploi. Il se fonde aussi sur le rapport Rousselle, remis au Premier ministre en février 2017, sur « les écoles des services publics et la diversité », qui constate que des marges de manœuvre importantes demeurent pour promouvoir la diversité dans la fonction publique. Il se réfère, enfin, au rapport Borloo de 2018 qui établit clairement les objectifs à atteindre pour « *mettre fin à la reproduction des modèles dans la haute fonction publique* ».

L'article 4 propose la création d'une nouvelle autorité publique indépendante, l'Autorité pour l'Égalité des chances dans la fonction publique, chargée de veiller à ce que ce secteur soit représentatif de la diversité sociale que ce soit par ses voies d'accès, ses modalités de promotion interne ou encore par ses garanties permettant un déroulement de carrière équitable entre les agents.

Cette instance disposera de plusieurs compétences comme l'émission d'un avis consultatif et public sur les nominations aux postes à responsabilité, effectuées par voie discrétionnaire par le Gouvernement ; l'élaboration annuelle d'un rapport public évaluant, notamment, les politiques de promotion de l'Égalité des chances appliquées dans les administrations publiques. La moitié des membres de cette instance devront exercer, ou avoir exercé une activité professionnelle pendant au moins cinq années dans un quartier prioritaire de la politique de la ville ou dans une zone de revitalisation rurale.

Le titre 2 se concentre, à l'inverse du premier titre, sur le secteur privé avec cet attachement à préciser et renforcer notre arsenal pénal contre certaines formes de discrimination, à imposer des pouvoirs complémentaires aux instances internes qui contrôlent les mesures de leurs entreprises.

Le chapitre 1 se penche sur l'accentuation pénale de la lutte contre les discriminations et notamment à l'embauche.

L'article 5 complète l'emblématique article du Code du travail qui liste les éléments discriminatoires que ce soit dans la phase de rédaction d'une offre d'emploi comme celle de l'entretien d'embauche qui précède l'éventuel recrutement. Il part du constat selon lequel le lieu d'origine peut être discriminatoire même si le candidat n'y réside plus (lieu de résidence). À cet effet, l'article 5 rend illégal et punissable la référence à la mention de « lieu d'origine » lors de la réaction de l'offre d'emploi et de l'entretien d'embauche.

L'article 6 s'appuie sur une multitude d'études qui démontre que la France a régressé en matière de lutte contre les discriminations et l'exclusion du marché de l'emploi. Tout d'abord, l'enquête « Trajectoires et origines » de l'INSEE/INED, de 2010, soulignait que l'intégration économique des populations liées à l'immigration était trop lente. Ensuite, deux rapports de l'Institut Montaigne sont révélateurs en la matière. Le premier, intitulé « Dix ans de politiques de diversité en France : Quel bilan ? », daté en 2014, souligne un bilan mitigé. Le deuxième, intitulé « Les discriminations religieuses à l'embauche », de 2015, pointe que 44% des Français d'origine extra-européenne déclarent avoir rencontré une situation discriminante au moins une fois dans leur vie. Enfin, l'étude du CERECQ, intitulé « Les débuts de carrière des jeunes issus de l'immigration : une double pénalité ? », de 2015, note que les jeunes issus de l'immigration maghrébine éprouvent plus de difficultés pour accéder à l'emploi que les Français d'origine (les premiers mettent plus de 11 mois en moyenne avant d'obtenir un premier emploi d'au moins six mois, contre 7 mois pour les seconds), et que dès, qu'ils y parviennent, ils occupent des postes subalternes et semblent pâtir d'une pénalité liée à leurs origines qui ne s'atténue pas à long terme. Par conséquent, l'article 6 veut apporter plus de transparence dans la phase de recrutement en imposant à l'entreprise l'obligation de motiver son choix à la suite d'un entretien d'embauche. Ce retour serait notamment très utile pour la préparation des entretiens futurs du candidat.

Dans la même logique que les deux articles précédents, **le chapitre 2, composé uniquement de l'article 7**, renforce les attributions du comité

social et économique (CSE) qui, pour rappel, est une instance représentative du personnel née de la fusion des délégués du personnel, du comité hygiène sécurité et conditions de travail (CHSCT) et du comité d'entreprise (CE) depuis le 1^{er} janvier 2018. Concrètement, il complète, tout d'abord, son pouvoir d'information et de consultation, sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise, relatives aux mesures prises en vue de promouvoir l'égalité des chances, notamment dans la politique de recrutement, de formation professionnelle et de promotion interne, qui sont de nature à favoriser la représentativité sociale de l'effectif des personnels.

Proposition de loi pour un meilleur accès des jeunes dans la fonction publique et les entreprises

TITRE I^{ER}

RESPECT DE LA DIVERSITÉ SOCIALE AU SEIN DE LA FONCTION PUBLIQUE

CHAPITRE I^{ER}

Une haute fonction publique représentative de la société française

Article 1^{er}

- ① I. – Après l'article 25 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État, il est inséré un article 25 *bis* ainsi rédigé :
- ② « *Art. 25 bis.* – Pour les nominations aux emplois mentionnés au premier alinéa de l'article 25, un décret en Conseil d'État détermine une proportion minimale, qui ne peut être supérieure à 20 %, de nominations proposées à des personnes, appartenant ou non à l'administration, qui exercent ou ont exercé une activité professionnelle pendant au moins deux années dans un quartier prioritaire de la politique de la ville au sens de l'article 5 de la loi n° 2014-173 du 21 février 2014 de programmation pour la ville et la cohésion urbaine, dans le respect de la parité. »
- ③ II. – Le titre III de la loi n° 2014-173 du 21 février 2014 de programmation pour la ville et la cohésion urbaine est complété par un chapitre IV ainsi rédigé :
- ④ « *CHAPITRE IV*
- ⑤ « *Des délégués du représentant de l'État dans le département dans les quartiers prioritaires de la ville*
- ⑥ « *Art. 14-1.* – Un décret en Conseil d'État détermine une proportion minimale, qui ne peut être supérieure à 20 %, de nominations au poste de délégué du représentant de l'État dans le département dans les quartiers prioritaires de la ville proposées à des personnes, appartenant ou non à l'administration, qui exercent ou ont exercé une activité professionnelle pendant au moins deux années dans un quartier prioritaire de la politique de la ville au sens de l'article 5, dans le respect de la parité. »

CHAPITRE II

Notre administration accessible à tous et à toutes

Article 2

- ① I. – L'article L. 611-1 du code de l'éducation est ainsi modifié :
- ② 1° La seconde phrase de l'avant-dernier alinéa est ainsi rédigée : « Ces modalités assurent le recrutement d'étudiants titulaires du baccalauréat ou d'un diplôme équivalent obtenu au sein d'un établissement scolaire situé : » ;
- ③ 2° Avant le dernier alinéa, sont insérés trois alinéas ainsi rédigés :
- ④ « – soit dans un quartier prioritaire de la politique de la ville au sens de l'article 5 de la loi n° 2014-173 du 21 février 2014 de programmation pour la ville et la cohésion urbaine ;
- ⑤ « – soit dans une zone de revitalisation rurale au sens de l'article 61 de la loi n° 95-115 du 4 février 1995 d'orientation pour l'aménagement et le développement du territoire, en qualité d'élève bénéficiaire d'une bourse nationale de lycée.
- ⑥ « Ces modalités sont fixées par décret après avis du Conseil national de l'enseignement supérieur et de la recherche et, pour les formations conduisant au titre d'ingénieur, après avis de la commission des titres d'ingénieur. »
- ⑦ II. – Le 1° de l'article 19 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 précitée est complété par un alinéa ainsi rédigé :
- ⑧ « Lorsque l'obtention du baccalauréat ou de son équivalent est requise, les candidats bénéficient d'un aménagement des épreuves du concours précisé par voie réglementaire s'ils ont obtenu ce diplôme dans un établissement scolaire situé soit dans un quartier prioritaire de la politique de la ville au sens de l'article 5 de la loi n° 2014-173 du 21 février 2014 de programmation pour la ville et la cohésion urbaine, soit dans une zone de revitalisation rurale au sens de l'article 61 de la loi n° 95-115 du 4 février 1995 d'orientation pour l'aménagement et le développement du territoire en qualité d'élève bénéficiaire d'une bourse nationale de lycée ; ».

Article 3

- ① I. – L'article 20 *bis* de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 précitée est ainsi rétabli :
- ② « Art. 20 bis. – Les membres des jurys et des comités de sélection constitués pour le recrutement ou la promotion des fonctionnaires de l'État sont composés d'au moins 50 % de personnes extérieures à l'administration. »
- ③ II. – Le VI de l'article L. 612-3 du code de l'éducation est complété par deux alinéas ainsi rédigés :
- ④ « L'instance chargée de l'examen des candidatures aux formations mentionnées au même premier alinéa comprend au moins une personne n'appartenant pas à l'établissement ou aux services de l'autorité académique.
- ⑤ « Les établissements mentionnés audit alinéa remettent un rapport annuel sur les recrutements effectués analysant les profils des candidats retenus et écartés, selon des modalités prévues par arrêté du ministre chargé de l'enseignement supérieur. Les rapports des établissements où l'admission est subordonnée à un concours de recrutement de la fonction publique sont transmis à l'Autorité pour l'égalité des chances dans la fonction publique. »
- ⑥ III. – Le code de l'éducation est ainsi modifié :
- ⑦ 1° L'article L. 681-1 est ainsi modifié :
- ⑧ a) Au premier alinéa, la référence : « L. 611-1, » est supprimée ;
- ⑨ b) Après le même premier alinéa, il est inséré un alinéa ainsi rédigé :
- ⑩ « Sont applicables dans les îles Wallis et Futuna, dans leur rédaction résultant de la loi n° du pour un meilleur accès des jeunes dans les administrations et les entreprises, les articles L. 611-1 et L. 612-3. » ;
- ⑪ c) Au deuxième alinéa, la référence : « L. 612-3, » est supprimée ;
- ⑫ 2° L'article L. 683-1 est ainsi modifié :
- ⑬ a) Au premier alinéa, la référence : « L. 611-1 » est remplacée par la référence : « L. 611-2 » ;
- ⑭ b) Après le même premier alinéa, il est inséré un alinéa ainsi rédigé :
- ⑮ « Sont applicables en Polynésie française, dans leur rédaction résultant de la loi n° du pour un meilleur accès des jeunes dans les administrations et les entreprises, les articles L. 611-1 et L. 612-3. » ;

- ⑯ c) Au deuxième alinéa, la référence : « L. 612-3, » est supprimée ;
- ⑰ 3° L'article L. 684-1 est ainsi modifié :
- ⑱ a) Au premier alinéa, la référence : « L. 611-1 » est remplacée par la référence : « L. 611-2 » ;
- ⑲ b) Après le même premier alinéa, il est inséré un alinéa ainsi rédigé :
- ⑳ « Sont applicables en Nouvelle-Calédonie, dans leur rédaction résultant de la loi n° du pour un meilleur accès des jeunes dans les administrations et les entreprises, les articles L. 611-1 et L. 612-3. » ;
- ㉑ c) Au deuxième alinéa, la référence : « L. 612-3, » est supprimée.
- ㉒ IV. – Le I du présent article entre en vigueur le 1^{er} janvier 2022.

CHAPITRE III

Accompagner et évaluer l'égalité des chances dans la fonction publique d'État

Article 4

- ① I. – Le chapitre IX *bis* de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 précitée est ainsi rétabli :
- ② « CHAPITRE IX BIS
- ③ « *Autorité pour l'égalité des chances dans la fonction publique*
- ④ « Art. 72. – Il est créé une Autorité pour l'égalité des chances dans la fonction publique, autorité publique indépendante, placée auprès du ministre chargé de la fonction publique.
- ⑤ « Cette autorité rassemble, analyse et diffuse les informations et données relatives à la promotion de l'égalité des chances dans l'accès à la fonction publique, aux modalités de promotion du personnel au sein de l'administration, aux garanties permettant un déroulement de carrière équitable entre les agents, à la diversité sociale de la fonction publique ainsi qu'aux politiques menées en ce domaine. Elle réalise des travaux d'études, de recherche et d'évaluation.
- ⑥ « Les administrations de l'État lui communiquent les éléments qui lui sont nécessaires pour la poursuite de ses missions, sous réserve de l'application des dispositions législatives imposant une obligation de secret.

- ⑦ « Elle rend un avis consultatif et public sur les nominations prévues à l'article 25 de la présente loi.
- ⑧ « Elle élabore chaque année, à destination du Premier ministre et du Parlement, un rapport rendant compte de son activité et synthétisant les travaux d'études, de recherche et d'évaluation. Il comprend également des évaluations, des avis et des recommandations sur les politiques de promotion de l'égalité des chances appliquées dans les administrations publiques. Ce rapport est rendu public.
- ⑨ « L'autorité est composée de membres nommés par décret dont 50 %, appartenant ou non à l'administration, exercent ou ont exercé une activité professionnelle pendant au moins cinq années dans un quartier prioritaire de la politique de la ville au sens de l'article 5 de la loi n° 2014-173 du 21 février 2014 de programmation pour la ville et la cohésion urbaine ou dans une zone de revitalisation rurale au sens de l'article 61 de la loi n° 95-115 du 4 février 1995 d'orientation pour l'aménagement et le développement du territoire. »
- ⑩ II. – Un décret en Conseil d'État précise la composition, les missions et les modalités de fonctionnement de l'autorité instituée par le présent article.

TITRE II

ACCESSIBILITÉ RENFORCÉE AU MARCHÉ DU TRAVAIL

CHAPITRE I^{ER}

Accentuer la lutte contre les discriminations

Article 5

À l'article L. 1132-1 du code du travail, après le mot : « résidence », sont insérés les mots : « , de son lieu d'origine ».

Article 6

- ① Après l'article L. 1221-8 du code du travail, il est inséré un article L. 1221-8-1 ainsi rédigé :
- ② « *Art. L.1221-8-1.* – En cas de refus de recrutement d'un candidat, l'entreprise indique, par tout moyen et dans un délai raisonnable, les motifs de sa décision. »

CHAPITRE II

Faciliter l'adaptation de nos entreprises à la diversité sociale

Article 7

- ① Le code du travail est ainsi modifié :
- ② 1° Après le 5° de l'article L. 2312-8, il est inséré un 6° ainsi rédigé :
- ③ « 6° Les mesures prises en vue de promouvoir l'égalité des chances, notamment en matière de recrutement, de formation professionnelle et de promotion interne. » ;
- ④ 2° L'article L. 2312-12 est complété par les mots : « , et toute proposition de nature à favoriser l'égalité des chances dans l'entreprise, en procédant à l'évaluation des dispositifs y concourant » ;
- ⑤ 3° L'article L. 2312-17 est complété par un 4° ainsi rédigé :
- ⑥ « 4° Les actions favorisant l'égalité des chances dans la promotion et l'accès à l'emploi. » ;
- ⑦ 4° La seconde phrase du premier alinéa de l'article L. 2312-18 est complétée par les mots : « , et à l'égalité des chances dans la promotion et l'accès à l'emploi ».