



MINISTÈRE DES AFFAIRES ÉTRANGÈRES ET EUROPÉENNES

Direction générale de l'administration

Paris, le 21 janvier 2009

Direction des ressources humaines

Sous-direction de la politique
des ressources humaines

Bureau des politiques statutaires
et de gestion des ressources humaines

rédacteur :
Emmanuel Cocher

emmanuel.cocher
@diplomatie.gouv.fr

téléphone : 01 43 17 65 52

21 bis rue La Pérouse
75775 Paris Cedex 16

référence :
N° 1081 /DRH/1/B

CHARTE DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE, ET DE L'ÉGALITÉ DES CHANCES

Les agents du ministère des affaires étrangères sont appelés, individuellement et collectivement, à représenter la France et ses intérêts à l'étranger. Ils doivent refléter le mieux possible la diversité des talents et des profils culturels et sociaux de la société française. C'est un gage de légitimité, d'ouverture et de pluralisme, aux yeux de nos partenaires étrangers autant que des usagers de nos services consulaires. Pour répondre aux défis du recrutement, de la fidélisation et de la performance, la politique des ressources humaines du département a donc pour objectif de mettre en place et de faire vivre une communauté de travail humaine et professionnelle dont la motivation et la performance reposent sur le respect de l'égalité femmes-hommes et de la diversité et sur une gestion dynamique des compétences.

*

* * *

Afin de consolider cette démarche, la direction des ressources humaines et les associations professionnelles cosignataires représentant les agents ont identifié comme actions prioritaires de :

1. **Sensibiliser et former** aux enjeux de la non-discrimination et de la diversité sous toutes leurs formes **les agents du département** impliqués dans le recrutement, la formation et la gestion des carrières, agents de la direction des ressources humaines et agents chargés de fonctions d'encadrement en France comme à l'étranger.
2. **Respecter et promouvoir l'application du principe de non-discrimination** dans toutes les étapes de la gestion des ressources humaines : concours et examens professionnels, recrutements sur contrat, recrutements sur titres et entretiens pour les personnes présentant une vulnérabilité personnelle ou sociale et pour lesquelles des dispositifs d'insertion ont été prévus par le législateur (travailleurs handicapés et jeunes sortis du système scolaire sans qualification), évaluation, formation, avancement.

3. **S'attacher à respecter le principe de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes** à tous les niveaux de responsabilité et dans tous les domaines.
4. **Chercher à refléter la diversité de la société française** et notamment sa diversité culturelle et sociale dans la ressource humaine du ministère, aux différents niveaux de responsabilité.
5. **Lutter contre l'autocensure des candidats à l'entrée au ministère** en mettant en valeur notre politique de la diversité et les parcours d'agents qui reflètent cette diversité, notamment lors des salons « emploi » et d'interventions dans des lycées en quartiers défavorisés pour susciter des vocations et proposer des visites ou un tutorat personnalisé.
6. **S'assurer que l'origine, le sexe, les mœurs, l'orientation sexuelle, l'âge, la situation de famille, les caractéristiques génétiques, l'appartenance à une ethnie, à une nation ou à une race, les opinions politiques, les activités syndicales ou mutualistes, les convictions religieuses, l'apparence physique, le patronyme, l'état de santé, le handicap ou l'état de grossesse** ne conduisent aucun agent, pendant la durée de sa carrière ou de son contrat, à se sentir exclu de la communauté de travail ou pénalisé dans le déroulement de son parcours professionnel.
7. **Adapter à cette fin postes et conditions de travail, offrir à chacun un parcours professionnel valorisant et individualisé, favoriser le respect de l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle et familiale et rechercher l'obtention de mesures favorables de la part des Etats étrangers** dans lesquels nos agents et leurs familles sont expatriés.
8. **Faire partager à l'ensemble des agents l'engagement du ministère en faveur de la non-discrimination et de la diversité, sanctionner les attitudes constituant des discriminations et publier annuellement des éléments d'information sur la mise en œuvre de cet engagement.**
9. **Examiner la mise en œuvre de la politique de diversité dans le cadre du dialogue avec les représentants du personnel./.**

Ed'Azlon

Emmanuelle d'Achon
directrice des ressources humaines

*Par le comité syndical
CFDT-MAE
le 11/01/2011*



SYNDICAT CFDT-MAE
Bureau 4256
57, boulevard des Invalides
75700 Paris
www.cfdt-mae.fr