

	(TITRE)		
	Date :	29/09/2016	
	Origine :	UNSA INTERIEUR/ATS	
	Objet :	COMITE EGALITE ET DIVERSITE	

Page 1 / 2

Sujet détaillé :	PRESENTATION DES LABELS « EGALITE » ET « DIVERSITE »
	...29 SEPTEMBRE 2016 – SALLE DES COMMISSIONS LUMIERE PARIS BERCY

Participants pour l'UNSA-Intérieur-ATS	...Marie-Pierre LESCOUTE
---	--------------------------

La réunion s'est déroulée à Lumière sous la présidence de M. Stanislas Bourron Directeur des Ressources Humaines du Ministère.

L'UNSA INTERIEUR/ATS (UIATS) était représenté par Marie-Pierre LESCOUTE en délégation avec les autres représentants de la FASMI : Mme Ophélie COHEN (UNSA POLICE) – MM Bernard Antoine (SCPN) et Jean-Dominique CHAT (UNSA OFFICIERS).

1 - Présentation des Labels

Le DRH a tout d'abord fait une présentation générale du dispositif normé labels « égalité professionnelle entre les femmes et les hommes » et « diversité » (diaporama ci-joint).

Il a indiqué que tous les ministères étaient engagés dans cette démarche.

Il a par ailleurs précisé que l'ensemble du Ministère de l'Intérieur était concerné par la labellisation, la Police Nationale et la Gendarmerie s'inscrivant pleinement dans le dispositif.

Après une évaluation des procédures en matière de gestion des ressources humaines permettant de postuler pour obtenir le label diversité délivré par l'AFNOR (Association Française Normative), le ministère sera conduit à rechercher une double labellisation en matière d'égalité entre femmes et hommes et de diversité.

Le label « EGALITE » vise à promouvoir l'égalité et la mixité professionnelles entre femmes et hommes. Le label « DIVERSITE » vise à prévenir les discriminations et promouvoir la diversité.

2 – Méthodologie de la candidature : l'outil d'auto diagnostic

Il ne sera pas possible d'auditer chaque service du Ministère de l'Intérieur, toutefois, il faudra lancer un diagnostic sur un échantillon représentatif, le périmètre arrêté correspondra donc aux services RH de l'administration centrale, aux services déconcentrés de la région Hauts-de-France, aux écoles et services spécifiques à compétence nationale.


Calendrier : l'idée est de déposer un dossier de candidature auprès d'AFNOR avant la fin de l'année 2016 pour engager le processus de certification et de déployer les premières actions jusqu'à mai-juin 2017 pour une évaluation par AFNOR, l'obtention de la labellisation dont la validité est de 4 ans pourrait elle intervenir au second semestre 2017.

Le ministère déclenche l'audit dans le but d'être labellisé, il est totalement exclu de ne pas l'obtenir.

Retrouvez nos actualités



Flashez Moi !

	(TITRE)		
	Date :	29/09/2016	
	Origine :	UNSA INTERIEUR/ATS	
	Objet :	COMITE EGALITE ET DIVERSITE	

Page 2 / 2

Les enjeux de la candidature portent sur : l'élaboration d'un plan de formation (ex : jurys de concours recherchant des candidats compétents et non leur ressemblant – déconstruction de stéréotypes) ; la mise en œuvre d'un plan de communication et l'instauration d'une cellule d'écoute.

Exemple : S'inspirer de l'outil STOP Discrimination de la Gendarmerie qui permet aux victimes ou témoins de discriminations d'avoir à leur disposition un site réservé par un lien direct sur internet pour alerter d'une situation discriminatoire, dès lors, l'Inspection Générale de la Gendarmerie Nationale s'en saisit et lance une enquête administrative. Le dispositif a deux ans d'existence.

La Police Nationale signale que la DRCPN travaille actuellement avec l'IGPN à la création d'un outil similaire : SIGNAL Discri.

L'état des lieux se fera à l'appui d'un questionnaire de 92 questions.

Il sera nécessaire de mobiliser un réseau des acteurs « référents » Égalité et Diversité et de s'appuyer sur ces relais locaux afin qu'ils portent et mettent en œuvre le plan d'actions.

Le ministère avoue qu'il s'agit d'un plan ambitieux.

3 – L'association des Organisations Syndicales

Sur la méthode, le DRH propose aux OS des rencontres au rythme de tous les 3 mois environ et la constitution de groupes de travail qui se réuniront avant la fin de l'année : groupe diagnostic – groupe modalités de préparation du dossier de candidature – groupe de labellisation. Le prochain rendez-vous est fixé en décembre prochain.

4 – Interventions

L'UIATS a indiqué pour sa part qu'il trouvait la démarche particulièrement louable mais qu'il lui semblait que la période était fort mal choisie pour réaliser ce portage pour une labellisation de cette ampleur. En effet, il lui semble qu'il y a d'abord un effort d'harmonisation à entreprendre entre les périmètres avant de s'attaquer à l'obtention de labels. Par ailleurs, l'UIATS a fait valoir que l'ensemble des agents des préfectures sont entièrement mobilisés sur la réforme PPNG avec des mobilités pour certains ou encore des réorientations professionnelles pour d'autres, il sera donc compliqué d'obtenir une pleine adhésion sur ce dispositif dans ce contexte.

Le DRH en a convenu mais ne souhaite pas différer la démarche car le MI a le souhait de s'y engager pleinement.

Les OS ont par ailleurs souligné la difficulté de se doter de nouveaux « référents » sur ces thèmes, nombre d'agents étant déjà « multi-casquettes ». Le DRH souhaite que ce soit quelqu'un qui soit dans les services et qui soit identifiable rapidement !!!


5 – Conclusion

La labellisation a pour objectif la remise en cause les institutions à travers les individus, de faire de la prévention, de mettre en garde les « auteurs » ainsi que de libérer la parole.

Retrouvez nos actualités



Flashez Moi !




SECRETARIAT GENERAL
DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES
MISSION DE GOUVERNANCE MINISTERIELLE RH

Réunion de présentation des labels « Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes » et « Diversité »

Jeu­di 29 sep­tembre 2016


1



SECRETARIAT GENERAL
DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES
MISSION DE GOUVERNANCE MINISTERIELLE RH

Présentation des labels

3




SECRETARIAT GENERAL
DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES
MISSION DE GOUVERNANCE MINISTERIELLE RH

ORDRE DU JOUR

- Présentation des labels
- Méthodologie de la candidature : l'outil d'autodiagnostic
- L'association des organisations syndicales

2



SECRETARIAT GENERAL
DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES
MISSION DE GOUVERNANCE MINISTERIELLE RH

1. Contexte de la démarche

Précisions du Conseil des ministres du 6 mai 2015 : candidater au Label Diversité après avoir évalué ses procédures RH ; s'orienter vers une double labellisation

*« Développer l'exemplarité des employeurs publics en matière de gestion des ressources humaines :
Les ministères évalueront leurs procédures en matière de gestion des ressources humaines, afin de postuler à l'obtention du label diversité délivré par l'AFNOR. Ils seront invités à rechercher simultanément une double labellisation, diversité et égalité entre les femmes et les hommes. Les employeurs publics territoriaux seront encouragés à poursuivre la même démarche. »*

4



Le Label « Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes » a été créé en 2004, il vise à promouvoir l'égalité et la mixité professionnelles.

Le Label « Diversité », mis en place en 2008, a pour objectif de prévenir les discriminations et de promouvoir la diversité dans les secteurs public et privé, en matière de gestion des ressources humaines et dans le cadre des relations avec les fournisseurs, les partenaires et les usagers.

Ces labels, délivrés par AFNOR, possèdent un « tronc commun » et des modules complémentaires. Ce rapprochement permet une simplification de la démarche.



Plus de 300 structures labellisées, dans les secteurs public et privé.

Plus de 800 000 salariés et agents sont concernés.

Les premiers labellisés dans la fonction publique sont :

- FPE : les ministères économiques et financiers en 2010, les ministères sociaux en 2012 (Affaires sociales, Santé, Travail, Emploi, Droits des femmes, Jeunesse et Sports, Ville et deux Agences régionales de santé) et une autorité administrative indépendante (le Conseil supérieur de l'audiovisuel)
- FPT : les villes de Lyon en 2010 et de Nantes en 2012
- FPH : trois établissements publics de santé



Qu'est-ce qu'une discrimination ? Définition du Défenseur des droits

Une discrimination est une inégalité de traitement fondée sur un **critère prohibé par la loi**, comme l'origine, le sexe, le handicap etc., dans un domaine visé par la loi, comme l'emploi, le logement, l'éducation, etc. Elle peut être **directe**, si l'inégalité se fonde sur un critère prohibé, ou **indirecte**, lorsqu'une règle, une pratique ou un critère apparemment neutre a un effet défavorable sur un groupe visé par un critère de discrimination.

Elle peut également prendre la forme d'un **harcèlement**.

Pour lutter contre ces pratiques, l'article 225-1 du code pénal répertorie **21 critères de discriminations**



2. Déclinaison au sein du ministère de l'intérieur

A. Gouvernance ministérielle du projet de labellisation

L'instruction relative à la fonction ressources humaines ministérielle du 18 avril 2016 a confié le pilotage et la coordination du processus de labellisation à la MGMRH.

La gouvernance nationale de la démarche se structure autour de 3 instances :

- Le **comité stratégique** présidé par le SG
- Le **comité de pilotage** présidé par le chef de la MGMRH avec à ses côtés la DRCPN, la DPMGN, la DMAT, la Haute-fonctionnaire à l'égalité
- Le **comité technique** regroupe les équipes-projet des périmètres

SECRETARIAT GENERAL
DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES
MISSION DE GOUVERNANCE MINISTERIELLE RH

B. Périmètre de candidature

Le ministère candidate en vue d'être labellisé dans sa totalité (secrétariat général, police nationale et gendarmerie nationale).

Sites pilotes : L'administration centrale, les Hauts-de-France, les écoles, les services spécifiques et ceux à compétence nationale...

9

SECRETARIAT GENERAL
DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES
MISSION DE GOUVERNANCE MINISTERIELLE RH

C. Mobilisation de l'ensemble des acteurs territoriaux

Au niveau territorial :

- Constitution d'équipes-projet (BRH, auditeurs qualité, communication, délégation départementale aux droits des femmes...)
- Association régulière des organisations syndicales

10

SECRETARIAT GENERAL
DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES
MISSION DE GOUVERNANCE MINISTERIELLE RH

D. Calendrier de candidature du ministère

Le processus de labellisation dure en moyenne 12 mois, selon la maturité du dossier. Le ministère souhaite déposer sa candidature pour fin 2016.

Déroulement du processus de labellisation :

- Dépôt du dossier de candidature fin 2016
- Gestion du dossier – Recevabilité de la candidature fin 2016
- Evaluation par AFNOR dans le cadre de la certification mai-juin 2017
- Décision de labellisation pour 4 ans
- Procédure de suivi avec audit(s) intermédiaires à 24 mois
- Après 4 ans, nouvelle procédure de labellisation pour le renouvellement des labellisations.

11

SECRETARIAT GENERAL
DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES
MISSION DE GOUVERNANCE MINISTERIELLE RH

3. Enjeux majeurs de la candidature

- Plan de communication
- Plan de formation
- Cellule d'écoute

12



4. Méthodologie de la candidature : l'outil d'autodiagnostic

Outil DGAFP, élaboré par la société Altidem, il permet l'évaluation des «label diversité» et « label égalité ». Regroupant 92 questions, il permet de situer le niveau du ministère dans la démarche.

Les équipes projet déclineront des outils permettant de faciliter l'appropriation de la démarche localement.



L'association des organisations syndicales