



MINISTÈRES
SOCIAUX

*Liberté
Égalité
Fraternité*

diversité
et **ÉGALITÉ**
j'y travaille,
et vous ?

PLAN DIVERSITE

2023-2025

AVANT-PROPOS

Engagés depuis 2012 dans les processus de labélisation en faveur de la diversité, les ministères sociaux reconnaissent qu'il est essentiel de réunir des personnes aux parcours multiples pour atteindre un niveau de performance ambitieux dans la définition et la mise en œuvre des politiques publiques des ministères sociaux.

Dans cette perspective, les ministères sociaux cherchent à encourager la participation active et l'inclusion de tous et toutes y compris des groupes sous représentés ou reconnus comme les femmes, les personnes racisées ¹, les personnes en situation de handicap et les minorités de genre. Ainsi les ministères sociaux cherchent à travailler pour créer une culture qui incarne ces principes d'équité, de diversité et d'inclusion dans tous les aspects de leurs missions. Le plan cadre diversité est commun à l'ensemble des ministères sociaux. Il s'inscrit dans le cadre du label diversité, est complémentaire des plans égalité 2021-2023 et handicap 2022-2024 et répond aux mesures de la Charte pour la promotion de l'égalité et la lutte contre les discriminations dans la Fonction Publique.

Il poursuit les actions engagées dans les plans précédents (incluant les anciens plan LGBT+ et plan gestion des âges) et renforce notamment ses mesures autour du portage stratégique et de la gouvernance des politiques de diversité, de la détection et du traitement des situations de discrimination et de l'objectivation des décisions de GRH.

Ce plan répond aux 7 axes du Label AFNOR, délivré depuis 2012, et a vocation à être décliné en plans d'action ou feuilles de route au sein de toutes les directions d'administration centrale et services territoriaux. Pour cela il ne comporte que 21 mesures qui seront à décliner en actions à partir d'états des lieux ou de diagnostics réalisés au sein même des directions. Un guide des bonnes pratiques y est associé pour faciliter la tâche de la préparation des plans d'action ou feuilles de route.

Le chemin est encore long pour atteindre un modèle d'administration totalement inclusive. Ce qui doit nous guider est la démarche d'amélioration continue qui nous permettra, à terme, d'aller vers une organisation dont nous serons fiers.

¹ Une personne racisée : « se dit de quelqu'un qui est l'objet de perceptions ou de comportements racistes » (Larousse)

MISE EN OEUVRE

Comment procéder ?

Les 4 points suivants définissent la mise en œuvre par étapes

Ce plan diversité à vocation à être décliné en plan d'action ou feuilles de route au sein de toutes les directions d'administration centrale et services territoriaux.

01

Plan national diversité

Présentation des objectifs généraux et mesures à décliner autour des 7 axes du label AFNOR incluant les anciens plan LGBT+ et plan gestion des âges.

02

Guide de bonnes pratiques

Recommandations d'actions pouvant être déclinées en fonction du service, de ses besoins, ses moyens et son environnement.

03

Feuille de route

L'établissement d'un diagnostic permettra d'identifier les points de fragilité pour pouvoir construire les correctifs nécessaires dans un plan d'action.

04

Portage stratégique

Vos objectifs stratégiques doivent être ainsi évoqués en CODIR et validés. Aussi, vous les présenterez, pour information, aux comités sociaux d'administration ou instances régionales.

SOMMAIRE

Axe 1

ETAT DES LIEUX

Axe 2

DÉFINITION ET MISE EN OEUVRE
DE LA POLITIQUE DIVERSITÉ

Axe 3

DISPOSITIF DE SIGNALEMENTS

Axe 4

COMMUNICATION INTERNE,
SENSIBILISATION, FORMATION

Axe 5

PRISE EN COMPTE DE LA DIVERSITÉ DANS
LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

Axe 6

COMMUNICATION EXTERNE, ANCRAGE
TERRITORIAL, RELATIONS AVEC LES
FOURNISSEURS ET LES USAGERS

Axe 7

ÉVALUATION ET AXES D'AMÉLIORATION
DE LA POLITIQUE

AXE 1: ÉTAT DES LIEUX, DIAGNOSTIC ET ANALYSE DE RISQUE

A l'aide du bilan social, du bilan de la ligne d'écoute et d'alerte LEA, de l'application FLAG !, d'enquêtes locales ou encore du Rapport social unique (RSU), établir un diagnostic afin de disposer de données fiables et objectives portant sur des critères identifiés dans la loi en matière de discrimination.

L'organisation doit identifier les principaux risques liés à la discrimination dans différentes activités (recrutement, promotion, formation, communication) et plus particulièrement en au sein des processus RH. Pour ce faire, le tableau d'analyse des risques prenant en considération les 25 critères de discrimination doit être maintenu à jour. Également, le département Égalité professionnelle, diversité, inclusion (EPDI) de la DRH a mis en place un tableau de suivi de formations diversité et égalité ainsi qu'un tableau de suivi des signalements.

Ce premier axe a pour but de mettre en évidence les besoins et d'identifier les stéréotypes en matière de diversité. L'exploitation des résultats permettra d'établir une politique diversité adaptée aux discriminations identifiées conformément à l'axe 2 du plan.

OBJECTIF

Mettre en évidence les besoins et identifier les axes d'améliorations

MESURES À DÉCLINER

Mesure 1 : Etablir un diagnostic

Mesure 2 : Disposer de données fiables et objectives en matière de discrimination

AXE 2 : DÉFINITION ET MISE EN ŒUVRE DE LA POLITIQUE ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ET/OU DIVERSITÉ

L'administration est tenue de renforcer le portage stratégique et la gouvernance afin de garantir l'engagement des ministères sociaux aux principes de l'égalité, la diversité et l'inclusion à tous les niveaux en formalisant un tableau de gouvernance du label indiquant clairement les rôles et responsabilités des acteurs.

Afin de structurer une bonne gouvernance des politiques diversité sur les territoires :

- Vous veillerez à constituer des comités de pilotage régionaux dans les services déconcentrés.
- Également, à décliner le plan cadre diversité en feuille de route dans tous les services d'administration centrale et territoriaux avec le soutien du département EPDI et des associations internes des ministères sociaux.

La DRH (le département EPDI) des ministères sociaux s'engage à accompagner les référents et référentes diversité dans le développement de la politique diversité au sein de leur direction. D'une part en actualisant la lettre de mission mais également à travers le réseau des référents et référentes diversité et égalité des ministères sociaux.

OBJECTIF

Renforcer le portage stratégique et la gouvernance

MESURES À DÉCLINER

Mesure 3 : Structurer la gouvernance afin de garantir l'engagement des Ministères Sociaux au principe de l'Égalité, la diversité et l'inclusion à tous les niveaux de l'organisation

Mesure 4 : Tenir compte de l'ensemble des organisations

Mesure 5 : Accompagner les référents et référentes diversité dans le développement de la politique diversité au sein de leur structure

AXE 3 : DISPOSITIF DE SIGNALEMENTS

Afin de lutter efficacement contre les actes de violence, de harcèlement, de discrimination et d'agissements sexistes au sein de la fonction publique, la loi de transformation de la fonction publique et son décret d'application n° 2020-256 du 13 mars 2020 relatif au dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes dans la fonction publique, ont prévu la mise en place, par chaque employeur public, d'un dispositif de signalement et de traitement de ces actes.

C'est pourquoi, il convient de mettre en place une procédure interne de prise en charge des signalements et communiquer sur son existence auprès des agents et agentes.

En application du décret n° 2020-256 du 13 mars 2020 relatif au dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes dans la fonction publique, les ministères sociaux ont adopté un arrêté spécifique en date du 26 mai 2021.

Vous accorderez par ailleurs une attention toute particulière à ce que votre direction réponde de façon diligente aux demandes de la Ligne d'écoute et d'alerte dans le cadre de son instruction contradictoire, afin d'assurer un traitement efficace et rapide des dossiers. Le délai de réponse, rappelé dans l'arrêté précité, est fixé à un mois.

OBJECTIF

Mettre en œuvre l'arrêté du 26 mai 2021 relatif aux procédures de recueil et d'orientation des signalements effectués par les agents et agentes s'estimant victimes d'actes de violence, de discrimination et ou d'harcèlement et d'agissement sexiste

MESURES À DÉCLINER

Mesure 6 : Mettre en place une procédure interne de prise en charge des signalements

Mesure 7 : Renforcer l'information sur les moyens de détection et de traitement des situations de discrimination

AXE 4 : COMMUNICATION INTERNE, SENSIBILISATION, FORMATION

L'axe 4 tend à développer la communication interne dans les services territoriaux afin de s'assurer que notre politique diversité soit communiquée à tous les niveaux notamment à travers les référents diversité et égalité.

Vous pouvez contribuer à la communication interne aux moyens de documentation relative à la promotion de la diversité et à la lutte contre les discriminations comme la veille diversité du Centre de ressources documentaires ministériel (CRDM) ou encore dans l'organisation d'évènements et d'actions autour des journées mondiales et internationales en matière de diversité et de lutte contre les 25 critères de discrimination. Ces actions de sensibilisation doivent contribuer à lutter contre les stéréotypes, les préjugés, les propos et attitudes discriminantes ainsi qu'à convaincre des avantages d'une politique en faveur de la diversité.

Cet axe 4 porte également une attention particulière sur la formation à la promotion de la diversité et à la lutte contre les discriminations et les stéréotypes. Ces formations doivent être adaptées aux différents acteurs et dispensées à l'ensemble du personnel sous réserve de la consultation des associations internes lorsque les sujets abordés relèvent de leur champ de compétence.

OBJECTIF

Eveiller les consciences tout au long de la carrière en ciblant les besoins pour chaque corps de métier

MESURES À DÉCLINER

Mesure 8 : Développer la communication interne dans les services territoriaux

Mesure 9 : Mettre à disposition des agents et agentes la documentation relative à la promotion de la diversité et à la lutte contre les discriminations

Mesure 10 : Poursuivre la formation et la sensibilisation à la promotion de la diversité et à la lutte contre les discriminations et les stéréotypes

Mesure 11 : Former régulièrement l'encadrement aux enjeux de la non-discrimination liés au sexe, à l'orientation sexuelle, à l'identité de genre, au handicap et à l'âge

AXE 5 : PRISE EN COMPTE DE LA DIVERSITÉ DANS LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

L'axe 5 permet d'assurer un environnement professionnel inclusif. Pour cela, vous assurez la non-discrimination dans tous les actes de gestion RH :

Dans le recrutement : En formalisant une méthode lors de l'entretien garantissant la non-discrimination, en sanctionnant le refus d'une candidature pour cause de critères discriminatoires et en généralisant l'utilisation des grilles permettant d'objectiver la répartition du CIA et la sélection des candidats promu.

Dans l'accueil et intégration : En prévenant la commission d'actes discriminatoires et en garantissant une qualité de vie au travail qui prenne en compte toutes les situations individuelles

Dans la gestion des carrières : En définissant les compétences attendues et les indicateurs de résultat afin d'évaluer dans le cadre de l'entretien professionnel l'implication et l'action des managers sur des objectifs QVT de diversité et de lutte contre les discriminations.

Dans la fin de carrière : En valorisant les expériences acquises par les agents et agentes en fin de carrière et en assurant la transmission des savoirs et compétences grâce à la réalisation de fiches de procédure pour faciliter les transferts de connaissances et de compétences dans les emplois-clés concernés par des départs.

OBJECTIF

Tendre vers un environnement professionnel inclusif dès le recrutement et jusqu'à la fin de carrière

MESURES À DÉCLINER

Mesure 12 : Assurer la non-discrimination, dès le recrutement et dans tous les actes de gestion RH

Mesure 13 : Prévenir la commission d'actes discriminatoires et garantir une qualité de vie au travail qui prenne en compte toutes les situations individuelles

Mesure 14 : Responsabiliser particulièrement les managers

Mesure 15 : Valoriser et exploiter les expériences acquises par les agents en fin de carrière et assurer la transmission des savoirs et compétences

AXE 6 : COMMUNICATION EXTERNE, ANCRAGE TERRITORIAL, RELATIONS AVEC LES FOURNISSEURS ET LES USAGERS

Afin de témoigner de l'engagement des ministères sociaux sur ces sujets :

- Vous veillerez à développer une politique d'achats ministérielle et de partenariat respectueuse des principes de l'égalité, la diversité et de l'inclusion en tenant compte par exemple des obligations légales des entreprises en matière d'égalité professionnelle
- Vous soutiendrez la création et le développement d'associations, d'un réseau existant ou encore d'initiatives de la part des collaborateurs et collaboratrices afin de favoriser le dialogue entre les agents et agentes sur la lutte contre toutes formes de discrimination.

Par ailleurs, la communication externe doit encourager et promouvoir les actions régionales en matière de lutte contre les discriminations. C'est pourquoi il est important de valoriser les bonnes pratiques et les engagements pris par les ministères sociaux en faveur de l'égalité, la diversité et de l'inclusion dans tous les outils de communication à destination externe.

OBJECTIF

Encourager et entretenir des relations avec l'ensemble des usagers et partenaires des MSO respectant les convictions et engagements pris pour la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes et pour la diversité.

MESURES À DÉCLINER

Mesure 16 : Développer une politique d'achats ministérielle et de partenariat respectueuse des principes de l'égalité, la diversité et de l'inclusion

Mesure 17 : Favoriser le dialogue entre les agents et agentes

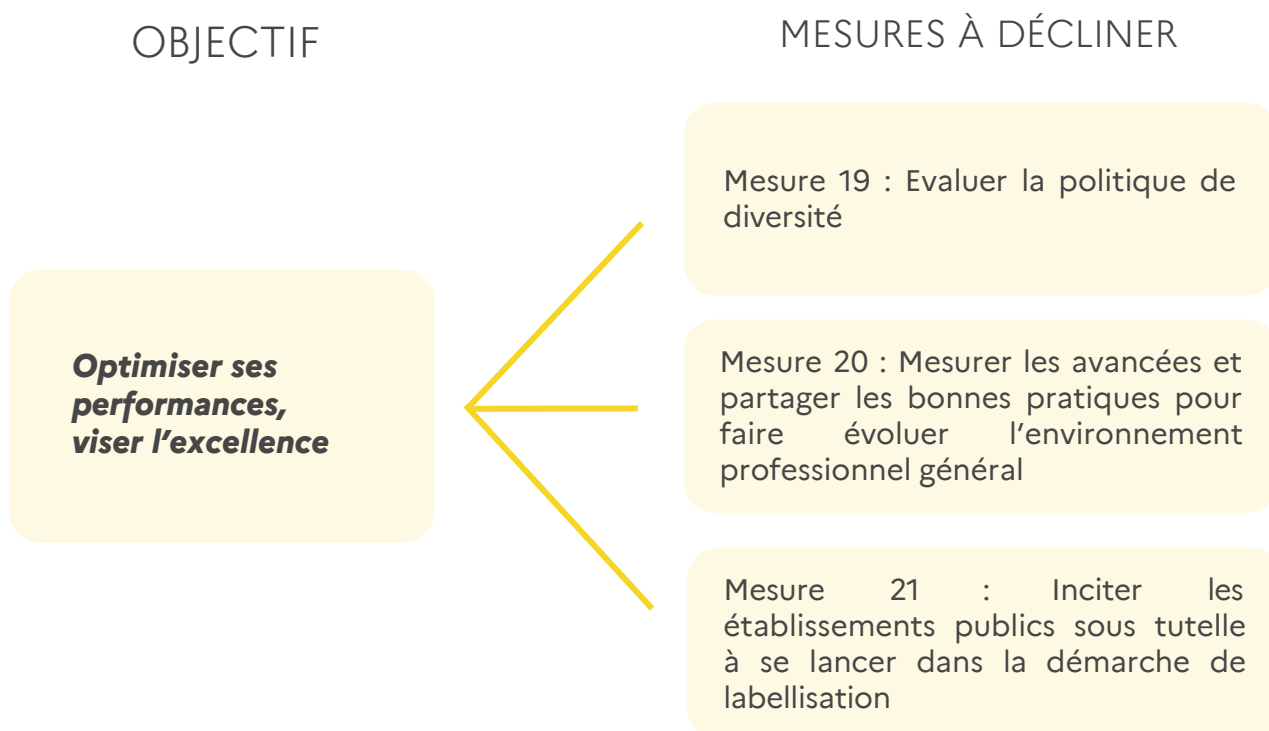
Mesure 18 : Renforcer la communication externe

AXE 7 : ÉVALUATION ET AXES D'AMÉLIORATION DE LA POLITIQUE

L'axe 7 tend à évaluer la politique de diversité en exploitant toutes les données dont vous disposez. L'administration veillera à l'exploitation des données du Rapport annuel d'activité, du rapport LEA, du RSU.

C'est pourquoi, dans un contexte d'amélioration continue vous veillerez à mesurer les avancées et partager les bonnes pratiques pour faire évoluer l'environnement professionnel général en créant des outils de mesure. Ces outils d'analyse doivent évaluer l'efficacité des actions en matière de diversité en respectant la confidentialité et l'anonymat de l'ensemble des agents et agentes.

Enfin, nous vous demandons d'inciter les établissements publics sous tutelle à se lancer dans la démarche de labélisation en offrant un appui technique aux établissements publics et en valorisant les actions nationales.



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



Contact

Annelsa MYDLARZ

Cheffe du département EPDI

Guillaume NICOLAS

Chef de projet diversité

David BRESSOT

Chef de projet dispositif signalement

Adrien FAUCHIER

Chef de projet égalité professionnelle

Elise POITAU

Chargée de mission diversité