



MINISTÈRE DES SOLIDARITÉS ET DE LA SANTÉ
MINISTÈRE DU TRAVAIL
MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION NATIONALE
MINISTÈRE DES SPORTS

**EXAMEN PROFESSIONNEL POUR L'ACCÈS AU GRADE DE
SECRETARE ADMINISTRATIF DE CLASSE NORMALE RELEVANT
DES MINISTRES CHARGES DES AFFAIRES SOCIALES**

AU TITRE DE L'ANNEE 2018

LUNDI 14 MAI 2018

de 13h00 à 16h00 (horaire de métropole)

Epreuve écrite d'admissibilité : durée 3 heures – coefficient 1

Elle consiste, à partir d'un dossier à caractère administratif, en la résolution d'un cas pratique assorti de plusieurs questions destinées à mettre le candidat en situation de travail. Le dossier peut comporter des graphiques ainsi que des données chiffrées. Il ne peut excéder vingt pages.

SUJET A TRAITER :

Vous travaillez dans un service Ressources Humaines (RH). Votre supérieur hiérarchique souhaite mobiliser la structure sur la diversité. Il vous demande de lui rédiger une note dans laquelle vous rappellerez les enjeux de la démarche et les moyens à mettre en œuvre.

Après avoir rédigé cette note, vous répondrez aux trois questions suivantes :

- 1- Citez les 2 plans nationaux relatifs à la diversité.
- 2- Indiquez l'organisme mis en place au sein des ministères sociaux en matière de lutte contre les discriminations.
- 3 - Que représente l'arbre de la diversité ?

IMPORTANT : dès la remise du sujet, les candidats sont priés de vérifier la numérotation et le nombre de pages

DOCUMENTS JOINTS

	Pages
<u>Document 1 :</u> « Enquête nationale sur la communication diversité dans les ministères sociaux » – Opinion way - Novembre 2017	1 à 4
<u>Document 2 :</u> Note de Madame Marisol TOURAINE - Madame Myriam EL KHOMRI - Madame Laurence ROSSIGNOL - Monsieur Patrick KANNER sur le renouvellement du label diversité et labellisation Egalité professionnelle - 22 décembre 2016	5 à 6
<u>Document 3 :</u> Instruction N°DRH/SD3B/2017/16 du 13 janvier 2017 relative à la mobilisation des directions de l'administration centrale et des services déconcentrés autour des valeurs de l'égalité de traitement et de la diversité	7 à 20

(5 documents, 20 pages au total)

COMMUNICATION SUR LA DIVERSITÉ DANS LES MINISTÈRES SOCIAUX:

LES ENSEIGNEMENTS DE L'ENQUÊTE NATIONALE 2017

Après une première enquête en 2013, les ministères sociaux ont souhaité se doter d'un outil d'évaluation dynamique et comparée en lançant du 3 avril au 28 juin 2017 une enquête nationale visant à mesurer la notoriété et l'impact des actions sur la diversité.

Le taux de participation de 31 % confère au recueil et à l'analyse des attentes des services un intérêt majeur et une légitimité affirmée pour contribuer à adapter la programmation, les orientations et le format de la communication sur la promotion de la diversité dans nos ministères.

Méthode

Cette consultation a été menée du 3 avril au 28 juin 2017 par la DICOM auprès de 24 930 agent.es sur la base d'un questionnaire décliné sur 9 champs : Notoriété du label, Reconnaissance de la perception du visuel diversité, Notoriété de la fréquentation d'intranet; Notoriété et perception des dessins humoristiques; Notoriété de la cellule d'écoute et d'alerte; Focus égalité professionnelle entre les femmes et les hommes; Focus Team Jolokia; Focus handicap; Perception globale de la communication sur la diversité.

*L'échantillon porte sur **7659 personnes** ayant répondu. Les résultats ont été traités et redressés par l'institut Opinion Way suivant les critères de catégorie dans la Fonction Publique, de type d'administration et de région pour les personnes en service territorial.*

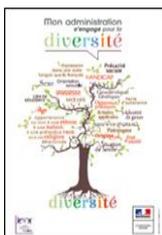
*Les interviews ont été réalisées par un **questionnaire autoadministré en ligne** par la DICOM sur système CAWI (Computer Assisted Web Interview).*

La diversité, une notoriété et une identité reconnues

- **44% des agent.es ont lu, vu ou entendu parler de la diversité** en général au sein de leur service, et notamment grâce aux affiches et au portail internet qui sont de loin les premiers vecteurs de notoriété pour la diversité au sein des services. (54% dans les deux cas).

Les résultats soulignent la nette progression, depuis 2013, du recours aux outils digitaux pour s'informer sur la diversité. Outils qui apparaissent par ailleurs comme des leviers efficaces de sensibilisation des services territoriaux, à l'instar de l'intranet, des sites internet ministériels ou des lettres Connexion dont l'usage est plébiscité en région.

- **Le visuel « l'arbre de la diversité » beaucoup mieux identifié gagne 11 points par rapport à 2013 avec 82%** des personnes qui se souviennent l'avoir vu, à notoriété égale entre administration



centrale et déconcentrée. **47% des agents reconnaissent les signatures d'engagement pour la diversité « Mon Administration s'engage » ou « Mon ARS s'engage ».**

La dynamique pédagogique de l'affiche réunissant 23 critères de discrimination est bien perçue par les personnes ayant déjà vu l'image du label « Diversité » (58% les ont remarqués). Cette affiche est appréciée par 82% des agent.es. 72% estiment qu'elle représente bien l'idée de la diversité et 62% la trouvent claire.

- Une réelle progression « qualitative » des traits d'image élève à 82% (+10 points) l'agrément des agent.es pour le visuel. Considéré comme plus clair (62% +15 pts), il représente mieux la diversité (72%, +11pts). Ces images parviennent majoritairement à véhiculer certains messages auprès des agents : faire connaître les critères de discrimination (63%) et sensibiliser les agents (53%).

- **51%**, soit un agent.e sur deux **sait que les ministères sociaux sont titulaires du label « Diversité » depuis 5 ans.**



- **Un quart** des personnes interrogées (24%) a eu connaissance d'un **événement sur la diversité** (exposition, projection de film, conférence), mais **seuls 10% ont participé à ce type d'événements** déployés principalement autour de deux thèmes, que sont l'égalité entre les femmes et les hommes (59%) et le handicap (31%). La gestion des âges semble pour sa part quelque peu délaissée (10%).

La communication sur la promotion de la diversité s'installe durablement, même si certains outils restent peu connus

- **Les actions en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes sont connues d'un agent sur cinq.**



25% savent que les Ministères sociaux se sont porté candidats au label égalité professionnelle délivré par AFNOR Certification. Le besoin d'information sur la politique d'égalité professionnelle reste criant : **62%** se déclarent insuffisamment informés. L'information sur le sujet parvient aux agents avant tout par l'intermédiaire encore une fois des publications internes (45%) et de l'intranet PACo (39%).

- **Trait de diversité, mobilisant le dessin d'humour pour interpeller sur les discriminations, a**



été plébiscité par les services : 76 % des agent.es s'accordent sur le fait que l'humour peut participer à la levée des préjugés et à la pédagogie sur la diversité.

56% (+25 pts) des agents se souviennent d'un e-mailing illustré par un dessin de Dominique Goubelle.

Ces dessins sont vus, mais plus important encore, ils plaisent (72%). Ils sont ainsi un élément sur lequel s'appuyer pour développer la communication autour de la diversité.

- **La cellule d'écoute et d'alerte (CEMCAS) destinée aux agents victimes ou témoins de discriminations bénéficie d'une notoriété en retrait.**



47% (-7 pts) connaissent la mise en place de ce dispositif; ces personnes ont appris l'existence de cette cellule principalement grâce au courriel d'information diffusé en mars 2017 (40%), la remise d'une carte aux agents (33%) ou bien via l'intranet (26%).

Lorsqu'on leur présente les visuels des cartes rappelant les coordonnées de la cellule d'écoute, **38%** des personnes interrogées déclarent en avoir eu connaissance et **17%** en posséder une.

- **Les actions du ministère concernant le handicap bénéficient d'une notoriété modeste.**



Les affiches de la campagne sur le handicap sont reconnues par **34%** des personnes, même si près d'un agent d'administration centrale sur deux (48%) les identifie. Les autres supports de communication sur le handicap semblent moins connus, que ce soit le dépliant (20%), les fiches pratiques (14%) et les vidéos témoignages (12%), tout comme la rubrique «handicap» sur l'intranet, qui n'est connu que par **15%** des agents consultant l'intranet PACo.

- **L'action Team Jolokia, projet associatif et équipage symboles de la diversité soutenus par**



Les Ministères sociaux dispose d'une faible notoriété en partie en raison du calendrier de déploiement de la saison nautique fin avril. **14%** des agents ont entendu parler de ce projet (jusqu'à **34%** en administration centrale), toujours principalement grâce à l'intranet PACo (34%) ou aux publications internes (30%).

- **Soucieux de l'engagement public de leur administration, et en dépit d'une notoriété limitée, 67% des agent.es (dont 23% tout à fait d'accord) estiment que le soutien des ministères sociaux à des projets tel que Team Jolokia doit être promu auprès du grand public.**

Une communication digitale efficace et puissante

- Outil majeur de communication interne et vecteur d'information important pour la notoriété des actions en matière de diversité, l'intranet national PACo est consulté par 73% des agent.es. Si seulement 21% des personnes interrogées ne se rendent jamais sur l'intranet, **sa fréquentation n'en est pas pour autant assidue** : 12% le consultent plusieurs fois par semaine.
- Il est intéressant de relever qu'en opposition aux tendances de la précédente enquête, **les publications digitales (66%) constituent désormais le premier vecteur de notoriété du visuel**, devant l'affichage dans les locaux de l'administration (53%).
- Nourrie par la dynamique de progression des outils digitaux et par une animation éditoriale active, **la notoriété des rubriques diversité de l'intranet PACo a presque doublé en cinq ans : 42% (+22 pts) des personnes fréquentant l'intranet ont remarqué son existence**. Parmi elles, plus de la moitié (55%) consulte les deux rubriques diversité « le Grand dossier diversité » sur le portail PACo et celle sur l'espace de la Direction des ressources humaines.

Une communication sur la diversité globalement performante

- **La perception de l'utilité de la communication sur la diversité progresse significativement** : 67% (+20 points) estiment qu'elle explique bien ce qu'est la diversité et 44% (+12 pts) qu'elle informe bien sur les mesures prises pour favoriser la diversité. Pour autant, **quantitativement, l'indicateur de niveau d'information reste inchangé depuis 2013** (35% d'agents *bien informés* contre 51% de *mal informés* sur l'action menée par les ministères sociaux en matière de diversité).
- **La communication sur la diversité semble avoir également davantage d'impact aujourd'hui sur le changement comportemental**, même s'il reste minoritaire, : **34% (+15 pts) déclarent qu'elle a fait changer leur regard sur la diversité**, 30% qu'elle a favorisé la mise en œuvre de ces thématiques dans leur environnement de travail et 22% qu'elle a modifié les pratiques d'encadrement.
- **La diversité demeure une notion importante pour les agent.es**. Elle œuvre à changer les comportements humains et professionnels (65%), à sensibiliser à la lutte contre les discriminations (58%) et à lever les préjugés (55%).

Une demande croissante d'information

- En 2017, les agent.es témoignent d'une **demande croissante d'information sur la diversité** puisqu'ils sont **48% (+5 pts) à juger que le volume d'information et de communication sur le thème de la diversité n'est pas assez important**.

En conclusion, cette étude révèle quelques grands enseignements

- Depuis la dernière enquête datée de 2013, **la communication relative à la diversité s'est durablement ancrée dans l'esprit des agent.es**, grâce notamment à un visuel connu et apprécié de la grande majorité des agents et qui semble incarner de manière optimale la notion de diversité..
- Les modèles de communication interne ont évolué et l'ensemble des résultats de l'enquête 2017 indique que **la forte progression des vecteurs de communication digitaux** (rubriques Diversité de l'intranet, emailings etc.) **décuple la visibilité de la communication Diversité tout en permettant de toucher plus efficacement les services territoriaux**.

- Les indicateurs globaux de sentiment d'information **ont tendance à stagner** mais la perception générale de la communication diversité (clarté, information, incitation au changement) **est considérablement mieux perçue que lors de la précédente enquête.**
- **L'appétence des agents des ministères sociaux pour les questions de diversité** se vérifie de nouveau dans ce volet d'enquête, tout comme leurs attentes en termes d'information.
- **Toutefois, un certain nombre d'outils de communication font l'objet d'une notoriété et d'un usage trop faibles.** Ils gagneraient à être renforcés par le biais porteur des canaux digitaux, permettant ainsi une meilleure synergie des actions de communication afin de faire évoluer à la hausse le sentiment global d'information sur la diversité.





MINISTÈRE DES AFFAIRES SOCIALES ET DE LA SANTE
MINISTÈRE DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI, DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE ET DU DIALOGUE SOCIAL
MINISTÈRE DES FAMILLES, DE L'ENFANCE ET DES DROITS DES FEMMES
MINISTÈRE DE LA VILLE, DE LA JEUNESSE ET DES SPORTS

Les Ministres

22 DEC. 2016

**NOTE
à l'attention de**

Monsieur le secrétaire général
Madame la secrétaire générale adjointe

Mesdames et Messieurs les directeurs généraux
Mesdames et Messieurs les directeurs
Mesdames et Messieurs les délégués d'administration centrale

Mesdames et Messieurs les directeurs régionaux et départementaux, directeurs régionaux et
directeurs de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale

Mesdames et Messieurs les directeurs régionaux et directeurs des entreprises,
de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi

Objet : Renouvellement du Label Diversité et labellisation Egalité professionnelle

Le 6 mars 2015, le Comité interministériel à l'égalité et à la citoyenneté présentait un programme exigeant et ambitieux de mesures destinées à renforcer la citoyenneté, c'est-à-dire « l'appartenance à une communauté de destin et l'adhésion à des valeurs partagées », et l'égalité, « les mêmes opportunités données à chacun, et les mêmes règles qui s'imposent à tous ».

La fonction publique se doit d'être exemplaire et de refléter la société française qu'elle sert, avec sa diversité. Les citoyens-nes et la représentation nationale doivent pouvoir vérifier que l'accès à la fonction publique est ouvert à toutes et tous, quels que soient leur origine ou le métier de leurs parents. Les agents-es publics doivent être traités à égalité, exercer les mêmes droits, percevoir les mêmes rémunérations et bénéficier des mêmes opportunités dans leur vie professionnelle, sans distinction de genre, d'origine, de religion, d'âge, de situation familiale, d'orientation sexuelle, d'état de santé ou de handicap, ou tout autre différence prohibée.

.../...

Le 13 juillet 2012, après avis de la commission de labellisation, les ministères sociaux obtenaient le Label Diversité d'Afnor Certification, reconnaissant les actions déjà entreprises et leurs engagements nouveaux en matière de promotion de la diversité et de lutte contre les discriminations dans leurs procédures et pratiques de gestion des ressources humaines. Nous entendons que les ministères sociaux restent une référence au sein de l'Etat. L'action des directions centrales et régionales doit nous permettre de devenir et de rester une administration diverse et paritaire. Il en va du respect de nos valeurs et de la cohérence avec nos missions. Le dynamisme de cette action doit être suffisant pour obtenir l'obtention du Label Egalité professionnelle et le renouvellement du Label Diversité qui feront l'objet de dépôts de demandes par le le secrétaire général des ministères sociaux respectivement avant la fin de l'année 2016 et au cours du second semestre de 2017, en vue d'un audit conjoint.

Nos ministères seront évalués non seulement sur l'efficacité des actions entreprises depuis 2012, mais également sur la perception qu'en ont les agents-es exerçant sous notre autorité. Nous vous demandons de vous mobiliser au-delà de vos obligations légales (bilans sociaux, rapports de situation comparée) et de vous engager sur des pratiques innovantes en matière d'égalité professionnelle pour tenir compte non seulement des préconisations du cabinet spécialisé mandaté pour conduire le diagnostic, mais également des constats du rapport sur les discriminations dans l'accès à la fonction publique remis à la ministre de la fonction publique.

Vous veillerez à la mobilisation de votre équipe de direction, aux capacités d'action de votre référent-e diversité, à la formalisation d'un plan d'action et à la conduite d'un dialogue social approfondi sur l'égalité et la diversité.

Nous chargeons le secrétaire général des ministères sociaux de piloter cette action et comptons sur votre contribution, notamment au sein du comité stratégique qu'il présidera. Il vous apportera très prochainement les informations dont vous avez besoin pour contribuer au succès de ce projet. La direction des ressources humaines accompagnera vos équipes de direction et vos référents-es diversité dans cet effort.

Nous savons pouvoir compter sur votre engagement personnel pour que nos ministères, qui portent les valeurs d'égalité et de diversité dans la société française, soient exemplaires dans leur administration.

Marisol TOURAINE Myriam EL KHOMRI Laurence ROSSIGNOL Patrick KANNER





MINISTÈRE DES AFFAIRES SOCIALES ET DE LA SANTE
MINISTÈRE DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI, DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE ET DU DIALOGUE SOCIAL
MINISTÈRE DE LA FAMILLE, DE L'ENFANCE ET DES DROITS DES FEMMES
MINISTÈRE DE LA VILLE, DE LA JEUNESSE ET DES SPORTS

SECRETARIAT GÉNÉRAL

13 JAN. 2017

Le secrétaire général

**Direction des ressources
humaines**

**Sous-direction de la qualité de vie
au travail**

Mission de la diversité et de l'égalité
des chances (SD3B)

Affaire suivie par :

Jean-Claude MICHAUD et Alain SAUTON

Courriel :

jean-claude.michaud@sg.social.gouv.fr

alain.sauton@sg.social.gouv.fr

Tél. : 01 40 38 32 13 / 01 40 56 40 74

Le Secrétaire général
des ministères chargés des affaires sociales

à

Mesdames et Messieurs les directeurs généraux,
directeurs, délégués et chefs de service de
l'administration centrale,

Monsieur le chef de l'inspection générale des affaires
sociales,
Monsieur le chef du service de l'inspection générale de
la jeunesse et des sports,
Monsieur le chef de la division des cabinets,

Mesdames et Messieurs les préfets de région,
Direction régionale et interdépartementale de
l'hébergement et du logement
Directions régionales et départementales de la
jeunesse, des sports et de la cohésion sociale,
Directions régionales de la jeunesse, des sports et de
la cohésion sociale,
Directions de la jeunesse, des sports et de la cohésion
sociale,
Directions régionales des entreprises, de la
concurrence, de la consommation, du travail et de
l'emploi
Directions des entreprises, de la concurrence, de la
consommation, du travail et de l'emploi

Monsieur le préfet de la collectivité territoriale de Saint-
Pierre et Miquelon
Direction de la cohésion sociale, du travail, de l'emploi
et de la population

POUR INFORMATION

Mesdames et Messieurs les préfets de département,
Directions départementales de la cohésion sociale,
Directions départementales de la cohésion sociale et
de la protection des populations,

Mesdames et Messieurs les directeurs généraux des
Agences régionales de santé,
Mesdames et Messieurs les directeurs des Centres de
ressources, d'expertise et de performance sportives

INSTRUCTION N° DRH/SD3B/2017/16 du 13 janvier 2017 relative à la mobilisation des directions de l'administration centrale et des services déconcentrés autour des valeurs de l'égalité de traitement et de la diversité

Examinée en COMEX de cohésion sociale le 12 janvier 2017

Par lettre du 22 décembre 2016 les ministres ont demandé que l'ensemble des chefs de services centraux et déconcentrés des ministères sociaux se mettent en ordre de marche pour relever le défi de la labellisation égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, dont le dossier de candidature a été soumis à l'AFNOR il y a quelques jours, et qui sera suivi, au second semestre 2017, de la demande de renouvellement du label diversité.

Nos ministères portent depuis des années des politiques de ressources humaines actives en faveur de l'égalité femmes-hommes, de l'insertion et de l'accompagnement des personnes en situation de handicap, de la non-discrimination liée, notamment, à l'origine, à l'âge, à l'orientation sexuelle et à l'état de santé. Celles-ci ont constitué un socle fort qui a permis d'obtenir, en juillet 2012, le label diversité, qui fera l'objet d'une procédure de renouvellement au second semestre 2017.

Depuis quatre ans, nos actions, initiées au niveau national, se sont structurées, développées, diversifiées (voir leur présentation synthétique en annexe 1) et ont commencé à porter leurs fruits. Ainsi les ministres ont agi pour lutter contre le plafond de verre et les ministères sociaux ont obtenu le meilleur résultat interministériel sur les années 2014 à 2016 pour ce qui concerne la part de femmes nommées et primo-nommées dans les emplois de cadre dirigeant et dans les emplois de direction. Ces actions ont rejoint celles que nos services portent avec beaucoup de dynamisme dans le cadre des politiques publiques dont ils ont la charge.

Il nous appartient de poursuivre et amplifier les actions engagées, faire évoluer le ressenti des agent.es, révélé par le baromètre social 2015 en matière de discrimination et de harcèlement, apporter des réponses aux agent.es et aux organisations syndicales sur les sources potentielles de discrimination en matière d'âge, origine, activités syndicales ou orientation sexuelle.

Il est donc essentiel de mieux valoriser les procédures et pratiques, tout à fait innovantes, déjà en place dans certaines directions, et de progresser dans des domaines sur lesquels des marges d'évolution sont attendues, en particulier la transparence de certains actes de gestion, la conciliation des temps, l'accompagnement de la parentalité, la prise en charge des cas individuels de discrimination...

Conformément à la demande des ministres, nous devons faire preuve d'un volontarisme sans faille, tant au niveau national que dans chaque direction d'emploi, pour rendre plus efficaces nos procédures et pratiques professionnelles et pour mettre les services en mouvement en vue des prochaines échéances de labellisation.

Tel est l'objet de la présente note, qui porte à la fois sur les objectifs et sur la méthode.

I – Six objectifs prioritaires

En cohérence avec le plan d'action consécutif au baromètre social, les actions les plus emblématiques à développer en 2017 portent sur six domaines.

1 – Garantir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Les ministères sociaux, qui présentent un taux de féminisation de 67 %, doivent développer une politique innovante.

- conciliation entre temps professionnels et temps personnels - Une charte des temps doit être mise en œuvre dans chacun des services en s'appuyant par exemple sur la charte QVT nationale

- mixité - Une analyse des métiers, des emplois et des services où sont constatés un fort écart dans la proportion de femmes et d'hommes doit être réalisée. Des actions correctives sont à mettre en place afin d'établir un meilleur équilibre entre les deux sexes.
- accès équilibré entre femmes et hommes aux emplois d'encadrement - Il est nécessaire de détecter les potentiels et de constituer des viviers favorisant l'accès aux postes d'encadrement par les agents des deux sexes.

2 – Généraliser à l'ensemble des agent.es la connaissance des principes de lutte contre les discriminations et les stéréotypes

Intégrer dans les formations les problématiques de l'égalité de traitement et de la non discrimination

1) Les cadres dirigeant.es et supérieur.es et les cadres exerçant leurs fonctions dans le domaine RH devront tous avoir été formé.es à la lutte contre les discriminations et les stéréotypes avant le 30 juin 2017. Nous mettrons à profit les CODIR-CODAC réunissant les directeur.ices d'administration centrale, les réunions de réseaux regroupant les directeur.ices régionaux et celles dédiées aux secrétaires généraux pour réaliser ces actions.

2) Les cadres intermédiaires et les autres agent.es affecté.es sur des fonctions RH devront avoir tous été formé.es, sous votre impulsion, avant le 1er octobre 2017. Les référent.es diversité, qui ont suivi une formation de formateur à cet effet, peuvent être mobilisé.es, à moins que vous ne décidiez d'externaliser ou de mutualiser ces formations.

3) La formation des membres de jurys et des commissions de sélection, déjà fortement ancrée dans nos pratiques, se poursuivra à l'initiative de la DRH.

4) Les formateurs internes devront, à compter de janvier 2018, justifier avoir suivi une action de formation à la diversité, quel que soit leur champ de compétence. Il conviendra que vous les en informiez.

5) L'intégration des problématiques diversité et égalité dans les formations statutaires donnera lieu à une concertation avec nos écoles en vue de définir la nature des formations à intégrer dans les cursus de formation initiale.

Intensifier la sensibilisation des agent.es

La sensibilisation de l'ensemble de vos agent.es est indispensable pour répondre à deux objectifs:

- veiller à ce que les comportements individuels ne véhiculent pas dans les relations de travail des stéréotypes et représentations à proscrire ; il s'agit notamment des propos ou attitudes sexistes, des comportements pouvant stigmatiser des agent.es ou groupes d'agent.es ;
- favoriser l'appropriation par chacun.e et leur adhésion à la politique conduite en matière d'égalité, de mixité professionnelle et de diversité que vous mettez en oeuvre.

Pour ce faire, vous êtes invité.es à vous appuyer à la fois sur votre chargé.e de communication, qui relaie les messages et initiatives portés par la DICOM, et sur votre référent.e diversité, afin d'organiser des actions de sensibilisation répétées, multifformes, participatives, ponctuelles ou sur la durée (messages aux agent.es, affiches, expositions, séminaires, théâtre...)

Les initiatives prises doivent être traçées. Je vous demande de porter ces manifestations et d'inviter vos personnels à y participer largement.

La DICOM et la DRH feront en sorte de faciliter la démultiplication, dans les directions régionales, des actions qui sont à ce jour essentiellement réalisées sur les sites parisiens. A titre d'illustration, l'annexe n°4 présente des formes diverses de réalisation d'actions.

3 - Assurer plus de transparence dans les actes de gestion RH.

Je vous demande d'appliquer scrupuleusement les recommandations formulées par les instructions RH traitant de ces principes et en particulier, la note de service du 27 juillet 2012 relative à la mise en place d'une procédure de recrutement permettant de garantir l'égalité de traitement et l'absence de discrimination entre les candidats aux emplois vacants.

Il conviendrait d'étendre cette procédure d'objectivation aux autres actes de gestion RH (affectation sur un poste, promotion, réduction d'ancienneté, attribution des primes). Une objectivation accrue de décisions des décisions RH est, en effet, très fortement attendue.

Je vous engage à généraliser l'utilisation de tableaux d'objectivation des choix, celui présenté en annexe n° 3 constituant une illustration de ce qui peut être développé.

4 – Mieux accompagner les agent.es absent.es

Le guide joint à la note de service du 21 janvier 2013 relative à la préparation du retour des agent.es suite à une longue absence doit être rigoureusement appliqué. Je vous demande de me faire parvenir, pour l'année 2016 le document d'évaluation annuel, fixé en annexe de la note précitée. Par ailleurs la note et le guide seront étendus, dès le 1^{er} janvier 2017, aux trois périmètres ministériels, incluant ainsi les DIRECCTE et les DIECCTE. Le guide récemment actualisé sera rediffusé à tous les réseaux.

5 – Assurer l'insertion et le maintien dans l'emploi des agent.es en situation de handicap

Les ministères sociaux présentent globalement un taux d'emploi légal supérieur à 7%. Ce bon taux ne doit pas masquer les disparités régionales et la moyenne d'âge élevée des personnels concernés. Pour le maintenir, des efforts de recrutement doivent être suffisants dans tous les services de manière à ce que chaque direction d'emploi respecte le taux légal de 6%. L'aménagement des postes, en application des préconisations de la médecine de prévention, doit être réalisé de manière exemplaire et suivi par chaque correspondant.e handicap. Je vous demande en conséquence de lui donner les moyens d'accomplir sa mission.

6 – Détecter les situations de discrimination ou de harcèlement potentielles et les traiter.

Chaque direction d'emploi doit s'organiser pour détecter les situations génératrices de discrimination, analyser celles où des éléments de fait laisseraient présumer une telle discrimination, soit pour conclure qu'elle ne considère pas la discrimination établie, soit, dans le cas contraire, en en tirant les conséquences par la mise en œuvre des moyens assurant la protection de l'agent.e victime, le rétablissement de ses droits et, s'il y a lieu, en engageant une procédure disciplinaire à l'encontre de l'auteur des faits. Dans tous les cas, il est essentiel que ses conclusions soient portées à la connaissance du / de la plaignant.e ou du tiers (médecin de prévention, assistant.e de service social, organisation syndicale...) à l'origine du signalement.

S'agissant des pratiques d'encadrement, il est important que, dans un contexte de forte charge de travail et, le cas échéant, de réorganisation, les modes de management ne créent pas des situations de tension ou d'exclusion pouvant conduire à un ressenti de harcèlement, qu'il soit, ou non, discriminatoire. Cette préoccupation doit à ce titre rejoindre les objectifs de votre plan d'action RPS.

II - Méthode

La mise en œuvre et l'adaptation à votre direction, des objectifs nationaux, relèvent pleinement de votre responsabilité et doivent résulter de décisions prises en comité de direction. Il est attendu que les membres de l'encadrement dirigeant et supérieur, tant d'administration centrale que des services territoriaux, s'approprient toujours davantage les valeurs de la diversité et de la lutte contre les discriminations, gage d'une réelle implication de l'encadrement intermédiaire. Vos

objectifs stratégiques doivent ainsi être évoqués en CODIR et validés à votre niveau. Ils doivent être relayés auprès de votre encadrement notamment dans le cadre des entretiens annuels.

1 – Réaliser un diagnostic interne

Un état des lieux et un diagnostic des actes, procédures et pratiques de gestion RH constituent la première étape. Il s'agit à la fois d'identifier les points positifs à valoriser et de corriger ceux ayant révélé des dysfonctionnements potentiellement générateurs de discrimination, conformément à la circulaire du 12 janvier 2012.

Divers outils d'auto-évaluation ont déjà été fournis à vos référent.es diversité au cours des derniers séminaires nationaux. Cependant, je vous demande de procéder à cette analyse en utilisant ETA-DIV, outil réalisé sous l'égide de la DGAFP et mis à disposition de tous les ministères. Il vous a été transmis par courriel de la DRH du 8 septembre 2016. Vos référent.es diversité ont ensuite été informés par message du 22 septembre.

2 – Elaborer un plan d'action. Piloter sa mise en oeuvre et suivre les objectifs prioritaires par un tableau de bord

Les risques de discrimination ainsi identifiés doivent être prévenus par la mise en œuvre d'actions correctives directement issues des plans nationaux (dont vous trouverez la liste en annexe 1) et par l'élaboration et l'application d'actions spécifiques au contexte de votre direction. Pour en assurer la traçabilité je vous demande de dresser un tableau de bord (Cf. tableau de bord national présenté en annexe 2) , assorti d'indicateurs.

3 – Piloter sa mise en œuvre en s'appuyant sur le.la référent.e diversité et le.la correspondant.e handicap

Outre le rôle essentiel que joue votre service RH, l'animation de la politique diversité repose sur votre référent.e diversité, chargé.e d'accompagner les actions nationales et de susciter puis d'évaluer vos initiatives internes. Il rend compte de son action au moins une fois par an devant votre CODIR. Vous devez assurer à votre référent.e une disponibilité suffisante pour qu'il.elle puisse assumer correctement sa mission, parmi les autres tâches qu'il.elle peut avoir par ailleurs. Un dixième d'ETP par tranche d'effectif de 100 agent.es me semble constituer un temps d'investissement raisonnable. Son implication doit être reconnue et prise en compte lors de son évaluation annuelle.

Sa participation à la formation de formateur diversité, puis aux séminaires nationaux annuels, a un caractère obligatoire. Il convient de rappeler que son rôle est décrit, depuis 2012, dans une lettre de mission, que j'adresserai à chacun.e des nouveaux.lles référent.es diversité.

Les missions des référent.es diversité et les moyens d'action à leur disposition sont précisés en annexe 4.

Votre vigilance est également attendue s'agissant du.de la correspondant.e handicap, fonction que la DRH s'emploie à professionnaliser. Son rôle est essentiel car, au-delà du respect par chaque direction du taux d'emploi légal de 6 % d'agent.es en situation de handicap, il.elle doit veiller à leur bonne intégration dans leur environnement professionnel, le cas échéant après aménagement du poste de travail, ce qui contribue à leur bien être et à la qualité de leur travail.

4 – Mettre en place des bilans et outils de suivi et faire du pilotage de la démarche un enjeu de dialogue social

Outre le tableau de bord précité, chaque direction régionale établit annuellement son bilan social et son rapport de situation comparée (RSC). Les RSC doivent présenter les données chiffrées, et leur analyse, de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans nos structures. Ils pourront nous aider à élaborer collectivement les actions appropriées, notamment pour réduire les freins à la prise de fonctions d'encadrement par les femmes.

L'information des agent.es et un dialogue de qualité avec vos instances représentatives du personnel sont déterminants pour que les actions engagées soient comprises et, autant que possible partagées et soutenues. Le comité technique en place au niveau de chaque direction régionale, juridiquement compétent en matière de discrimination, doit être périodiquement informé ou consulté sur l'engagement de votre direction. A son niveau, la DRH inscrira périodiquement ces questions à l'ordre du jour des CTM ministériels et, le cas échéant, des CHSCT pour ce qui concerne leurs conséquences sur les conditions de travail.

Nous ferons régulièrement un point de l'avancement de vos initiatives. L'ensemble de nos efforts doit contribuer à présenter des demandes de labellisation de qualité, tant pour le label Egalité professionnelle en fin d'année, que pour le renouvellement du Label Diversité au cours du second semestre de 2017. Notre objectif est que ces deux démarches donnent lieu à un audit conjoint.

Je sais pouvoir compter sur votre implication personnelle pour préparer au mieux votre direction à ces échéances et, globalement, pour donner davantage de légitimité au développement d'une culture administrative plus inclusive, contribuant à fédérer, autour de valeurs communes, les agent.es de nos ministères, provenant de milieux professionnels divers.



Pierre RICORDEAU

Annexe 1 - Plans d'actions nationaux

- **le plan diversité (plan cadre) 2015-2016 avec cinq lignes de force :**
 - o poursuivre les formations dédiées et préparer l'imprégnation des contenus des formations métiers ;
 - o formaliser la procédure d'examen des promotions au choix (par TA et LA) et des candidatures à la mobilité en assurant davantage de transparence et de traçabilité. Une procédure de même nature pourrait être généralisée aux nominations sur les emplois d'encadrement supérieur des services déconcentrés ;
 - o mieux faire connaître les règles relatives aux clauses sociales dans les procédures d'achat public ;
 - o promouvoir la démarche auprès des E P non encore labellisés (principalement ARS et CREPS) ;

- **le plan égalité femmes-hommes 2015-2016 avec quatre lignes de force :**
 - o approfondir divers sujets par des études dédiées (analyse comparée des évolutions de parcours pour quatre corps ; étude sur l'application des régimes indemnitaires ; freins à l'accès à l'encadrement supérieur ; taux comparés AT-MP..) ;
 - o renforcer les formations, notamment sur harcèlement moral et harcèlement sexuel ;
 - o renforcer les actions liées aux recrutements (parité des jurys, représentations, traçabilité, viviers...) ;
 - o poursuivre la réalisation d'événements ponctuels, notamment lors du 8 mars et du 25 novembre, et accompagner ceux réalisés au plan local ;

Un plan 2017-2020 est en préparation.

- **le plan de recrutement et de maintien dans l'emploi des personnels en situation de handicap 2014-2017 avec deux lignes de force :**
 - o améliorer les procédures de recrutement : formaliser la procédure de recrutement par la voie contractuelle, création de viviers...) ;
 - o améliorer l'accueil sur le poste et le maintien dans l'emploi (détection des situations, mobilisation des moyens du FIPHFP...) ;

- **le plan gestion des âges 2014-2017 avec trois lignes de force :**
 - o développement et valorisation des compétences acquises ;
 - o améliorer les conditions de travail et prévenir les situations de pénibilité ;
 - o agir sur les pratiques managériales et sur les représentations et stéréotypes ;

- **le plan de lutte contre les discriminations 2015-2017 liées à l'orientation sexuelle avec trois lignes de force :**
 - o formaliser l'engagement des ministères sociaux ;
 - o organiser des actions de sensibilisation et de formation ;
 - o promouvoir les moyens de recours ;

- **le plan d'actions communication interne diversité.**

Ces plans d'actions annuels sont élaborés, gérés, mis en œuvre et évalués par la direction des ressources humaines et la délégation à l'information et à la communication.

Tous ces plans ont vocation à s'appliquer à l'ensemble des agent.es des ministères sociaux. Aussi, je vous invite à vous les approprier et à mettre en œuvre celles qui répondent le mieux aux risques de discriminations que vous aurez préalablement identifiés. Tous les plans sont consultables sur PACo, rubrique DRH/ Diversité.

Annexe 2 - tableau de bord

Il est indispensable que tous les services déconcentrés, comme l'administration centrale, mettent en œuvre leur tableau de bord, issu du modèle déjà diffusé par mes services.

L'état des lieux des risques de discriminations propre à la structure concernée, est un préalable. Pour mémoire, il est généré par l'outil ETA-DIV qui vous a été récemment délivré.

Une fois les risques de discriminations identifiés, il vous revient d'adopter un plan d'actions visant à réduire ceux que vous aurez sélectionnés sur des critères pertinents, et retenir les actions que vous jugez essentielles, à tracer sur ce tableau de bord. Pour des raisons d'efficacité, leur nombre doit être limité.

Vous mesurerez les résultats enregistrés sur la base d'indicateurs simples.

Diversité – Egalité professionnelle dans les ministères sociaux

Tableau de bord des actions prioritaires nationales à déployer dans chaque direction d'emploi

	Objectifs	Actions à réaliser	Indicateurs	Etat de réalisation
1	<p>Garantir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes</p> <p>Les ministères sociaux, qui présentent un taux de féminisation de 67 %, doivent développer une politique innovante en matière de conciliation entre temps professionnels et temps personnels, d'aide à la parentalité, de mixité et d'accès équilibré entre femmes et hommes aux emplois d'encadrement. Dans cet objectif ils assurent la réalisation du plan d'actions 2015-2016, réalisé à ce jour pour 60,5 % de ses mesures, et préparent le plan 2017-2020.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - A partir d'une analyse des métiers et emplois, et du recensement des services où est constaté un fort écart dans la proportion d'hommes et de femmes, mettre en place des actions tendant à établir un meilleur équilibre entre les deux sexes. - Détecter les potentiels et constituer des viviers favorisant l'accès aux postes d'encadrement par les agents des deux sexes. - Mettre en œuvre une charte des temps, par exemple en adaptant la charte nationale. 	<ul style="list-style-type: none"> - <i>identification des métiers, emplois et services concernés, mesure de l'évolution sur la durée</i> - <i>nombre d'agents identifiés, et mesure de la progression de ce nombre dans le temps</i> - <i>pourcentage des mesures de la charte effectivement mises en œuvre</i> 	
2	<p>Généraliser à l'ensemble des agents la connaissance des principes de lutte contre les discriminations et les stéréotypes.</p> <p>Les actions à mettre en place prennent en compte tous les motifs de discriminations directes et indirectes, le harcèlement moral et le harcèlement sexuel.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Systématiser la formation à la lutte contre les discriminations et les stéréotypes, à l'égalité et à la lutte contre le harcèlement pour les cadres supérieurs et intermédiaires, et les responsables et personnels des RH - Sensibiliser l'ensemble des agents à la lutte contre les discriminations et les stéréotypes, à l'égalité et à la lutte contre le harcèlement par les référents diversité et les chargés de communication." 	<ul style="list-style-type: none"> - <i>mesure du ratio entre le nombre d'agents formés et le nombre de ceux appartenant à ces catégories. Le taux cible est 100%.</i> - <i>mesure du ratio entre le nombre d'agents sensibilisés et le nombre total d'agents en activité dans la direction. Le taux cible est 100%.</i> 	
3	<p>Professionaliser et améliorer la traçabilité des recrutements d'agents non titulaires (ANT) et des mutations des fonctionnaires</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Assurer l'application effective de la note de service du 27 juillet 2012 	<ul style="list-style-type: none"> - <i>pourcentage des recrutements réalisés suivant cette procédure (taux cible:100 %)</i> 	

	<p>hors CAP</p> <p>Les ministères sociaux ont formalisé par la note de service du 27 juillet 2012 leur procédure de recrutement des agents non titulaires et de mutation des fonctionnaires hors CAP pour garantir l'égalité de traitement au moment de leur candidature.</p>			
4	<p>Préparer le retour à l'emploi des agents après une longue absence</p> <p>Le retour à l'emploi des agents ayant été absents pendant une longue période (formation, maladie, maternité...) doit être anticipé et accompagné pour éviter toute forme de discrimination indirecte. L'instruction du 21 janvier 2013 et son guide d'utilisation fixent les règles minimales à appliquer pour atteindre l'objectif.</p>	<p>- Assurer l'application effective de l'instruction du 21 janvier 2013</p>	<p>- <i>pourcentage d'agents ayant bénéficié d'un accompagnement spécifique à leur retour à l'emploi, par rapport à l'ensemble des agents s'étant absentés durant trois mois et plus</i></p>	
5	<p>Favoriser le recrutement et le maintien dans l'emploi d'agents en situation de handicap</p> <p>Le taux d'emploi légal des travailleurs en situation de handicap, qui s'élève à 6,88 % dans les ministères sociaux, révèle toutefois de fortes disparités entre catégories, et entre directions d'emploi. Les mesures mises en œuvre au niveau national sont contenues dans le Plan de recrutement et de maintien dans l'emploi des agents en situation de handicap 2014-2017, réalisé à 79,5%.</p>	<p>- Atteindre ou maintenir dans chaque direction d'emploi le taux d'emploi des travailleurs handicapés à un niveau égal ou supérieur à 6 %.</p> <p>- Augmenter la part de TH dans les recrutements d'agents de catégories A et B, organisés par la DRH</p>	<p>- <i>mesure du taux d'emploi, global et par catégorie</i></p>	
6	<p>Détecter et traiter les plaintes pour discrimination et harcèlement sexuel</p> <p>Un certain nombre de plaintes ayant pour origine une potentielle discrimination ou un fait de harcèlement discriminatoire empruntent d'autres canaux que la cellule d'écoute et d'alerte des ministères sociaux (médecine de prévention, assistants de service social, organisations syndicales...)</p>	<p>- définir les personnes ressources, le mode de prise en charge et d'analyse des signalements, le processus de qualification des faits et, le cas échéant, de réparation, de prise de sanction ou autres mesures de nature à éviter un renouvellement de la discrimination</p>	<p>- <i>mesure du taux de plaintes effectivement analysées et closes par rapport au nombre de signalements</i></p>	

**Actions prioritaires
spécifiques à chaque
direction d'emploi**

1	A compléter au vu du diagnostic réalisé			
2	Etc			
3	Etc			

Annexe 3 – tableau d’objectivation des choix

TABLEAU D’AVANCEMENT AU GRADE D’ADJOINT ADMINISTRATIF PRINCIPAL 1^{ère} CLASSE AU TITRE DE L’ANNEE N
REGION AQUITAINE
GRILLE DES ITEMS

NOM DES AGENTS	DATE DE NAISSANCE	DD / DR	ANCIENNETE (/8)							COMPETENCES - MERITE (/12)					TOTAL	RANG DE PROPOSITION DD / DR Année N	RANG REGION N-1 (*)	CLASSEMENT REGION Année N
			Date d'entrée dans l'Administ.	Date de nomination dans le grade d'AAP 2	Remplit les conditions depuis le		Echelon	Nbre de points	Mobilité fonctionnelle	Profil du poste actuel	Compétences prof	Nbre de points						
COTATION ITEMS			/2	/2	/2	/2	/8	/2	/4	/6	/12	/20						
								0,0			0,0	0,0						
								0,0			0,0	0,0						
								0,0			0,0	0,0						
								0,0			0,0	0,0						
								0,0			0,0	0,0						
								0,0			0,0	0,0						
								0,0			0,0	0,0						
								0,0			0,0	0,0						
								0,0			0,0	0,0						

(*) N° du rang ou NP = non proposé; NC = non classé

Promu-e(s) N-1 :

COTATION DES ITEMS

Date d'entrée dans l'administration /2 : - de 15 ans = 0,5 point ; de 15 ans à - de 20 ans = 1 point ; de 20 ans à - de 25 ans = 1,5 points ; 25 ans et + = 2 points

Date de nomination dans le grade d'AAP2 /2 : depuis 5 ans = 0,25 point ; 6 ans à - de 10 ans = 0,50 point; 10 ans à - de 15 ans = 0,75 point; 15 ans à - de 20 ans = 1,50 point; 20 ans à - de 25 ans = 1,75; 25 ans et + = 2 points

L'agent remplit les conditions depuis /2 : - de 3 ans = 0,25; 3 ans à - de 8 ans = 0,50; 8 ans à - de 13 ans = 1 ; 13 ans à - de 18 ans = 1,50; 18 ans et + = 2

Echelon /2 : 6 = 0,25 point; 7 = 0,50 point ; 8 = 1 point ; 9 = 1,25 point; 10 = 1,50 point; 11 = 2 points

Mobilité fonctionnelle /2 : Apprécier la richesse du parcours de l'agent

Profil du poste actuel /4 (cf fiche de poste) : compétences/savoir faire/savoir être. Propositions en nombre entier

Compétences professionnelles /6 : Proposition en nombre entier

Taux de promotion (ratio fixé pour la période 2013 à 2015) : 15 % des promouvables

Condition promotion : adjoint administratif principal de 2ème classe ayant au moins 2 ans d'ancienneté dans le 6ème échelon de le grade d'AAP2 et comptant au moins 5 ans de services effectifs dans ce grade

Commentaire :

Annexe 4 - Missions et moyens d'action des référent.es diversité

Des moyens variés et efficaces sont mis à la disposition des référent.es diversité des ministères sociaux dans le but d'accroître leur professionnalisation.

Lettre de mission

Une lettre de mission, précisant leur rôle, signée du secrétaire général, est délivrée à chaque nouvel.le référent.e diversité rejoignant le réseau.

Elle doit permettre, service par service, d'évaluer la quotité de temps de travail que le.la référent.e doit consacrer à ses missions, de manière à en tenir compte dans sa fiche de poste et dans le compte-rendu de son entretien professionnel.

Séminaires nationaux

La DRH des ministères sociaux anime le réseau des référent.es diversité en les rassemblant au moins une fois par an en séminaire national.

Cinq séminaires nationaux ont déjà eu lieu sur le site parisien de Duquesne. Ils donnent lieu à des échanges de bonnes pratiques entre référent.es, à des séquences de sensibilisation sur des thématiques précises (gestion des âges, égalité professionnelle ou lutte contre l'homophobie, par exemple) et à la délivrance des dernières actualités sur les thématiques de la diversité et de la lutte contre les discriminations.

Je vous invite à faciliter la participation de votre référent.e à ces séminaires, cette participation étant obligatoire.

Formation de formateur

L'une des missions clé des référent.es diversité est la sensibilisation des agent.es de leur structure à la lutte contre les discriminations et les stéréotypes, et la formation des catégories d'agents plus directement concernés (agents sur fonctions RH, encadrement supérieur et intermédiaire).

A cet effet les référent.es diversité bénéficient, depuis 2012, d'une formation de formateur de trois jours leur permettant de sensibiliser par la suite leurs collègues. Actuellement assurées par l'IRA de Nantes, ces formations de formateur sont essentielles dans l'accomplissement des missions des référent.es diversité. Elles constituent un préalable à l'exercice des missions de référent.e.

Aussi, je vous demande de veiller à ce que tout référent nouvellement nommé ait effectivement participé à une de ces formations.

Outils d'auto-évaluation

Plusieurs outils d'auto-évaluation ont été mis à la disposition des référent.es diversité dans le but de leur permettre de dresser un état des lieux spécifiques sur les risques de discrimination susceptibles d'apparaître dans votre structure.

Pour candidater au renouvellement du Label Diversité et à l'obtention du Label Egalité, il est en effet indispensable que chaque service déconcentré puisse disposer de son propre diagnostic sur sa conformité aux exigences du cahier des charges de ces deux labels.

Il s'agit d'abord du document intitulé « Auto-diagnostic pour les référents diversité des ministères sociaux » remis aux référent.es à l'issue du séminaire national du 16 décembre 2014.

Plus récemment, l'outil ETA-DIV, conçu par la DGAFP, a été mis à la disposition de vos services : un message de la DRH a été adressé à l'ensemble de vos secrétaires généraux.ales et de vos directeurs.rices des ressources humaines. Puis, un compte utilisateur a été créé par la DRH pour chaque référent.es diversité. Le mode d'emploi de cet outil leur a également été diffusé.

Je vous demande de compléter le questionnaire proposé par cet outil, qui, à l'issue, générera automatiquement un rapport d'état des lieux personnalisé.

Afin de tenir compte des dispositifs nationaux élaborés au bénéfice de tous les agent.es, je vous invite à choisir, parmi les quatre réponses proposées aux questions portant sur les actions nationales répondant aux exigences du cahier des charges, celle correspondant le mieux à la situation.

A titre d'exemple, à la question « Comment est organisée la cellule d'écoute ? », vous est proposée quatre réponses :

- Il n'existe pas de cellule d'écoute
- Un projet de cellule d'écoute est en cours de réflexion
- Une cellule d'écoute est opérationnelle
- La cellule d'écoute fonctionne depuis plus d'un an. Son efficacité a été évaluée pour amélioration.

La cellule d'écoute et d'alerte des ministères sociaux étant compétente pour tous les agent.es d'administration centrale et des services territoriaux (ARS, DRDJSCS et DIRECCTE), il convient de sélectionner la quatrième réponse.

Cet outil vous permettra de vous situer par rapport aux exigences des labels diversité et égalité professionnelle et d'adopter les mesures correctrices correspondantes. Il ne peut qu'accréditer votre implication dans la démarche de labellisation auprès des évaluateurs d'Afnor Certification. Il ne dispense pas les services qui le souhaiteraient de faire appel à un prestataire externe pour approfondir leur état des lieux.

Espace partagé RH

Chaque référent.e diversité a désormais accès à l'espace partagé RH (<https://reseaudrh.sante.gouv.fr/default.aspx>) au sein duquel se trouve la rubrique réservée aux référent.es diversité dans les espaces d'échanges.

Cette rubrique propose des actualités, la connaissance par les référent.es de son réseau et de ses outils (outils pour sensibiliser, pour diagnostiquer et pour former).

Elle permet également aux référent.es de renseigner en ligne la progression du nombre d'agent.es qu'ils.elles forment à la lutte contre les discriminations et les stéréotypes, dans la partie « indicateurs diversité ». La DRH peut ainsi consulter la progression des taux d'agent.es formés sans solliciter vos services par messagerie (Cf. courriel DRH du 2 juin 2016).

Je vous demande à ce titre de veiller à ce que vos référent.es diversité poursuivent bien leur effort de sensibilisation de vos agent.es et à ce qu'ils complètent, au fil de l'eau, ces différents tableaux.

La connaissance, par les agent.es, du cadre légal de la non-discrimination, des concepts de diversité et de discrimination et des effets des stéréotypes et des représentations constituent des acquis de base.

Comme pour toutes les autres actions de promotion de la diversité et de lutte contre les discriminations, ces actions de sensibilisation doivent pouvoir être tracées et évaluées.

Il convient d'utiliser cet espace partagé pour assurer le suivi des agent.es formés dans votre structure depuis le début de la démarche. Je vous invite donc à y reporter le nombre des agent.es ayant déjà bénéficié de ces formations.

Collaboration avec les chargés de communication

La communication est un axe essentiel de la promotion de la diversité et de la lutte contre les discriminations, en ce qu'elle permet de délivrer des informations sur les initiatives locales ou nationales et de maintenir la sensibilisation des agent.es à ces thématiques à un niveau élevé.

Votre chargé.e de communication est régulièrement tenu.e informé.e des évolutions de ces thématiques. Votre référent.e diversité est invité.e à se rapprocher d'eux afin de relayer au niveau local les informations, manifestations ou sensibilisations du niveau national ou d'être à l'origine d'actions spécifiques.

Produit de veille documentaire

Afin de maintenir un haut niveau de connaissances sur ces sujets, la DRH a demandé au centre de ressources documentaires et multimédia (CRDM) de la direction des finances, des achats et des services de réaliser une veille mensuelle.

Chaque référent.e diversité est automatiquement abonné.e à cette veille et la reçoit par messagerie.

Ce produit récapitule l'actualité juridique et documentaire relative aux thématiques diversité, égalité et discriminations. Les informations sont classées selon les 22 critères de discrimination.

Il est destiné à maintenir, à un niveau élevé, les connaissances des référent.es diversité sur ces thématiques et à nourrir et illustrer les formations qu'ils.elles dispensent à vos agent.es.

Annexe 5 - Objectifs et caractéristiques des labellisations égalité et diversité

A - Mise en application nationale des tableaux de bord régionaux et des tableaux d'objectivation des choix.

Il est indispensable que tous les services déconcentrés, comme l'administration centrale, mettent en œuvre leur tableau de bord, issu du modèle déjà diffusé par mes services.

Il convient, au préalable, que l'état des lieux des risques de discriminations propre à la structure concernée soit posé.

Une fois les risques de discriminations identifiés, il vous revient d'adopter un plan d'actions visant à réduire ceux que vous aurez sélectionnés sur des critères pertinents.

Vous mesurerez les résultats enregistrés au moyen du modèle de tableau de bord joint en annexe et d'indicateurs simples. Ce tableau de bord comprend deux parties :

- une partie regroupant les actions et indicateurs adoptés à la suite de votre état des lieux ;
- une partie d'ores et déjà complétée des actions nationales et des indicateurs à compléter par vos soins. Ces données seront régulièrement collectées au niveau central pour établir des données nationales consolidées.

B - Remontées des informations

L'audit de mi-parcours mené par Afnor Certification en mars 2015 a montré un certain nombre de faiblesses dans notre dossier qui se situent dans le domaine 7 du cahier des charges.

Pour pallier ces insuffisances, il nous faut absolument recueillir les différentes données résultant de l'application des principales mesures de lutte contre les discriminations, initiées dès 2012, à savoir :

- **Le suivi des agent.es formés à la lutte contre les discriminations et les stéréotypes.** L'effort accompli par les référent.es a notamment permis de former à la diversité, à ce jour, plus de 6000 agent.es. Le taux d'agent.es formés étant cependant très hétérogène selon les directions, ces actions doivent être poursuivies, selon un calendrier et des modalités que vous définirez avec le.la référent.e diversité.

- **La professionnalisation du recrutement des agent.es non titulaires.** La note de service du 27 juillet 2012 doit s'appliquer, non seulement aux recrutements d'agent.es non titulaires mais également en cas de mutation de fonctionnaire n'impliquant pas de changement de résidence administrative.

C - Cellule d'écoute et d'alerte des ministères sociaux

La gestion de la cellule des ministères sociaux est désormais assurée par le prestataire Allodiscrim. La DICOM et la DRH déploient une nouvelle campagne d'information et de communication sur ce sujet.

D - Communication interne

Il convient de valoriser vos actions de communication interne visant à sensibiliser et informer vos agent.es sur les thématiques de la diversité et de la lutte contre les discriminations. Des bilans quantitatifs et qualitatifs seront réalisés à l'issue de chaque action de communication interne, au moyen, par exemple, de fiches d'évaluation et de feuilles d'émargement.