



CT AC 28 février 2017



Secrétariat général

Agenda

- Rappel des enjeux de la démarche de labellisation
- Le périmètre de la double labellisation
- Éléments de diagnostic (juillet 2016 et janvier 2017)
- La gouvernance de la démarche
- Le chantiers ouverts dans le plan d'actions ministériel
- L'association à la démarche des établissements publics
- Le calendrier



Le label égalité et le label diversité

Secrétariat général / titre de la présentation

Secrétariat général



Le contexte

- 6 mars 2015: le Comité interministériel à l'égalité et à la citoyenneté a présenté un programme ambitieux pour renforcer la citoyenneté. Tous les ministères sont invités à rechercher le label diversité et le label égalité délivrés par l'AFNOR.
- 18 janvier 2016: la directive nationale d'orientation 2016-2017 du ministère de la culture et de la communication réaffirme les enjeux de la responsabilité sociale et de la professionnalisation des ressources humaines. Les établissements publics sont invités à s'inscrire dans la démarche ministérielle, en candidatant au label diversité.
- 26 juillet 2016: une note de la ministre, adressée à l'ensemble des services, fixe la méthode et le calendrier de candidature au label diversité et au label égalité.

Une démarche structurante

En engageant une double candidature au label égalité et au label diversité, dans le cadre d'un dossier commun, le ministère de la culture et de la communication poursuit plusieurs objectifs:

1. Développer l'accès à la culture pour tous les publics, en s'appuyant sur des pratiques internes d'égalité professionnelle et de diversité.
2. Mettre en cohérence les différentes initiatives internes et externes en faveur de l'égalité professionnelle et de la diversité.
3. Affirmer la responsabilité sociale du ministère de la culture et de la communication, en garantissant l'égalité de traitement et une meilleure traçabilité des choix.
4. Dialoguer avec les représentant.e.s du personnel sur des enjeux fédérateurs et porteurs de valeurs.

Secrétariat général / 23 janvier 2017



Un cadre pour progresser

- Délivrés par l'AFNOR, à l'issue d'un audit et d'une soutenance devant une commission de labellisation, le label diversité et le label égalité attestent d'un engagement mais aussi de la mise en place d'un plan d'actions en matière de prévention des discriminations et de promotion de l'égalité professionnelle et de la diversité.
- Pour obtenir le label diversité, il est nécessaire de prévenir les discriminations pour l'ensemble des critères inscrits au code pénal.
- Pour obtenir le label égalité, il est nécessaire de promouvoir une organisation du travail favorable à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.
- La validité du label diversité et du label égalité est de 4 ans, avec un audit de suivi après 2 ans.

Secrétariat général / 23 janvier 2017



Rappel des 7 domaines des labels

1	2	3	4	5	6	7
<p>Un état des lieux <u>complet</u>, impliquant les agents et les représentants du personnel et portant sur l'ensemble des activités ressources humaines, communication et politique d'achat des ministères.</p>	<p>Des plans d'actions stratégiques, en lien avec l'état des lieux.</p> <p>Un portage politique au plus haut-niveau.</p> <p>Un dialogue social approfondi.</p> <p>Des moyens crédibles.</p>	<p>Une cellule d'écoute permettant de signaler une discriminations</p>	<p>Une formation des personnes directement concernées avec des objectifs chiffrés et suivis de déploiement.</p> <p>Des actions de sensibilisation nombreuses dont les effets sont évalués.</p> <p>Des plans de communication interne, en lien avec l'état des lieux.</p>	<p>Des actions dans tous les aspects des ressources humaines:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Nominations équilibrées -Création de réseaux de « femmes » ou « mixité » - Financement de modes de garde - Possibilité d'exercer des responsabilités pour les agents à temps partiel - Large ouverture de la possibilité de télétravail. 	<p>Une promotion de l'égalité professionnelle et de la diversité en externe:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Politique d'achat -Partenariats avec les réseaux et territoires - Usagers 	<p>Une démarche d'amélioration continue.</p> <p>Mesure des résultats</p> <p>Traçabilité de l'ensemble des actions menées</p> <p>Bilan annuel partagé avec les représentants du personnel</p>

Secrétariat général / 23 janvier 2017

Communication



Le périmètre initial de labellisation



Secrétariat général / COPIL du 23 janvier 2017

Un périmètre ambitieux

L'administration centrale.

5 DRAC (Occitanie, Ile de France, Normandie, Grand-Est, Martinique).

2 services à compétence nationale (Mobilier national, Archives Nationales).

Sous le pilotage des directions générales, avec le soutien de la mission labellisation égalité et diversité, les établissements publics sont encouragés à candidater de manière autonome,. Un réseau de responsables de la lutte contre les discriminations est constitué.

Secrétariat général / 23 janvier 2017



Méthode et gouvernance de la démarche



Secrétariat général / titre de la présentation

Les instances de pilotage

La gouvernance est auditée dans le domaine 2 du label diversité et égalité.

- **Le COSTRAT:** instance de pilotage stratégique, présidée par la Ministre ou son directeur de cabinet. Il réunit les directeurs AC, des représentants de DRAC, SCN et EP.
- **Le COPIL:** instance de pilotage opérationnel, présidée par le secrétaire général. Il réunit les directions et services centraux concernés par la démarche.
- **Le groupe projet:** instance de coordination, présidé epar le secrétaire général adjoint. Il réunit les hautes-fonctionnaires, le SRH, la MCI et la mission Diversité-Egalité.

Secrétariat général / 23 janvier 2017



Les personnes en charge de l'animation

La mission Diversité et égalité, en lien avec les hautes-fonctionnaires.

Le réseau des 85 responsables de la prévention des discriminations .

Secrétariat général / 23 janvier 2017



L'organisation du dialogue social

La candidature a été présentée devant les instances:

- Le CHSCT-M: 15 novembre 2016
- Le CTM: 22 novembre 2016

Un groupe de travail réunit chaque mois le SRH, la mission diversité et égalité et les représentants du personnel.

Secrétariat général / 23 janvier 2017



L'état des lieux



Secrétariat général / titre de la présentation

Les pré-requis de la double labellisation

La double labellisation est une démarche d'amélioration continue.

Cependant, différents pré-requis sont exigés:

- Une analyse des risques de discrimination pour l'ensemble des critères légaux et des activités de ressources humaines;
- Un rapport de situation comparée;
- Un dialogue social approfondi sur les thématiques de diversité et d'égalité;
- La mise en place d'une cellule de traitement des réclamations de discrimination;
- Une procédure de recrutement objective et transparente.

Secrétariat général / 23 janvier 2017



Les résultats de l'autodiagnostic en juillet 2015

1. ETAT DES LIEUX, DIAGNOSTIC ET ANALYSE DE RISQUES				
2. DÉFINITION ET MISE EN ŒUVRE DE LA POLITIQUE DIVERSITÉ				
3. CELLULE D'ÉCOUTE				
4. COMMUNICATION INTERNE, SENSIBILISATION ET FORMATION				
5. PRISE EN COMPTE DE LA POLITIQUE D'ÉGALITÉ ET DE MIXITÉ PROFESSIONNELLE ET/OU DE DIVERSITÉ DANS LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES ET LA GOUVERNANCE DE L'ORGANISME				
6. COMMUNICATION EXTERNE, ANCRAGE TERRITORIAL, RELATIONS AVEC LES FOURNISSEURS ET LES USAGERS DE L'ORGANISME				
7. EVALUATION ET AXES D'AMÉLIORATION DE LA POLITIQUE				

Secrétariat général / 23 janvier 2017



Les résultats de l'autodiagnostic en janvier 2017

1. ETAT DES LIEUX, DIAGNOSTIC ET ANALYSE DE RISQUES				
2. DÉFINITION ET MISE EN ŒUVRE DE LA POLITIQUE DIVERSITÉ				
3. CELLULE D'ÉCOUTE				
4. COMMUNICATION INTERNE, SENSIBILISATION ET FORMATION				
5. PRISE EN COMPTE DE LA POLITIQUE D'ÉGALITÉ ET DE MIXITÉ PROFESSIONNELLE ET/OU DE DIVERSITÉ DANS LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES ET LA GOUVERNANCE DE L'ORGANISME				
6. COMMUNICATION EXTERNE, ANCRAGE TERRITORIAL, RELATIONS AVEC LES FOURNISSEURS ET LES USAGERS DE L'ORGANISME				
7. EVALUATION ET AXES D'AMÉLIORATION DE LA POLITIQUE				

Secrétariat général / 23 janvier 2017



Des résultats concrets

Depuis juillet 2015, de nombreux pré-requis sont atteints:

- Réalisation d'une enquête de perception sur la diversité et l'égalité professionnelle.
- Création de la cellule ALLODISCRIM.
- Mise en œuvre d'un plan de formation ambitieux.
- Mise en œuvre d'un plan de communication.

En complément, la feuille de route sur l'égalité f/h et le collège de la diversité sont des atouts importants pour la candidature.

Secrétariat général / 23 janvier 2017



Les chantiers RH *

- Procédure de recrutement;
- Procédure de selection des stagiaires et des apprentis;
- Accueil et parcours d'intrégration des nouveaux arrivants;
- Retour après une absence de longue durée;
- La Gestion des âges;
- Objectivation des promotions dans le cadre des CAP;
- Articulation des temps professionnels et personnels;
- La carrière des représentants du personnel:
- L'accompagnement de la parentalité.

* Pour l'administration centrale, les SCN, DRAC et EP

Secrétariat général / 23 janvier 2017



Les autres chantiers

- Achat public;
- Accessibilité des locaux;
- Accessibilité informatique;
- Etudes et recherches sur 3 axes (testing, clients mystère, enquête qualitative sur les agents);

Secrétariat général / 23 janvier 2017





L'association des EP

Secrétariat général / titre de la présentation

La méthode d'accompagnement

45 EP ont été rencontrés par la mission diversité et égalité.

Environ 15 EP se portent candidats en parallèle du MCC.

Chaque EP bénéficiera d'un accompagnement personnalisé par la mission diversité et égalité, avec l'appui d'un prestataire externe.



Le calendrier

Secrétariat général / titre de la présentation

Le calendrier

Mars 2017: dépôt du dossier de candidature si validation par le COSTRAT
du 28 février 2017

Juin 2017: audit Afnor

Octobre 2017: soutenance devant les commissions de labellisation