

## La démarche d'obtention des labels Diversité et Égalité par le ministère de la Culture et de la Communication

\*\*\*

### Note de présentation 17 juin 2016

Lors du comité interministériel « Égalité – Citoyenneté » du 6 mars et du conseil des ministres du 6 mai 2015, le Gouvernement s'est engagé à renforcer la prévention des discriminations dans la fonction publique : d'ici fin 2016, tous les ministères doivent candidater au label Diversité et sont, par ailleurs, fortement incités à s'engager dans une démarche de double labellisation en présentant également leur candidature au label Egalité.

Le courrier de la ministre de la Fonction publique du 2 juillet 2015 précise cet engagement.

#### 1/ PRÉSENTATION SUCCINCTE DES LABELS

**Le label diversité**, créé en 2008, est propriété de l'État. Il vise à promouvoir la diversité dans les secteurs public et privé et à prévenir et lutter contre les discriminations.

##### *20 critères de discrimination reconnus par la loi*

l'origine, le handicap, l'âge, le sexe, la situation de famille, les activités syndicales, l'appartenance ou la non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, une race ou une religion, l'orientation sexuelle, l'identité sexuelle, l'état de grossesse, l'état de santé, l'apparence physique, les opinions politiques, les mœurs, le patronyme, les caractéristiques génétiques, le lieu de résidence.

Le label est délivré, suite à un audit de la candidature par AFNOR Certification, par une commission nationale composée de quatre collègues : l'État (DGAFP et DGEFP), l'association nationale des DRH, les syndicats de salariés et d'employeurs. Le label est délivré pour quatre ans, avec un audit à 2 ans.

En novembre 2015, on dénombre 331 labels diversité dans les secteurs privé et public. Les ministères des Affaires sociales et des Finances sont labellisés, ainsi que certaines grandes collectivités (Lyon, Nantes). Dans le secteur de la culture, France Télévisions et Radio France, ainsi que le CSA sont labellisés dans la sphère publique, le groupe TF1 dans la sphère privée.

**Le label égalité professionnelle femmes/hommes**, créé en 2004, reconnaît les organismes novateurs et exemplaires dans leur approche de l'égalité femmes/hommes. Il est délivré également par AFNOR Certification selon 15 critères couvrant trois grands domaines :

- les relations sociales, l'information et la culture de l'organisme
- la gestion des ressources humaines et le management
- l'accompagnement de la parentalité dans le cadre professionnel

Début février 2016, 57 organismes privés et publics étaient labellisés.

## À quoi servent les labels ?

Les labels Diversité et Égalité contribuent à affirmer la fonction sociale et sociétale d'une administration. Signes de qualité, ils attestent de la conformité des processus RH mis en place pour prévenir les discriminations, favoriser la diversité et l'égalité professionnelle. Ils répondent à des enjeux sociaux et sociétaux, mais aussi juridiques et économiques.

## 2/ MINISTÈRE DE LA CULTURE ET DE LA COMMUNICATION : LE CHOIX DE LA DOUBLE LABELLISATION

En présentant sa candidature pour les labels Diversité et Égalité professionnelle, le ministère de la Culture et de la Communication formalise ses engagements et donne un signal fort pour la prévention des discriminations, la promotion de la diversité et l'égalité professionnelle. Il importe de souligner que le ministère porte de manière prégnante, du fait de ses politiques publiques, les principes, valeurs et engagements représentés par les deux labels.

La candidature s'inscrit par ailleurs pleinement dans la stratégie ministérielle de responsabilité sociale, sociétale et environnementale des organisations (RSO) engagée pour la période 2015-2020 par le ministère de la Culture et de la Communication.

La double labellisation (ou « Alliance des deux labels ») est proposée par l'AFNOR depuis le 24 décembre 2015 et présente plusieurs avantages : un cahier des charges unique, un seul dossier de candidature et une durée identique de 4 ans. Cette démarche permet de rester dans l'approche globale et intégrée retenue par le MCC.

### *Cahier des charges AFNOR - 7 volets*

- diagnostic et analyse des risques
- définition et mise en œuvre de la politique de diversité
- cellule d'écoute et de traitement des réclamations
- mobilisation des équipes et des personnels : communiquer, informer, sensibiliser et former
- maîtrise des pratiques de ressources humaines : recrutement, promotion, accès à la formation...
- communication externe et ancrage territorial, relation avec les fournisseurs et les usagers
- évaluation et axes d'amélioration de la politique de diversité

## 3/ ANALYSE DE L'EXISTANT AU MINISTÈRE DE LA CULTURE ET DE LA COMMUNICATION

Le ministère de la Culture et de la Communication peut s'appuyer sur des travaux et dispositifs mis en œuvre depuis cinq ans en matière de prévention des discriminations et d'égalité professionnelle.

Un premier audit sur la diversité a été conduit en 2012 par un prestataire extérieur et a permis d'identifier les risques en matière de pratiques RH. Plusieurs actions de communication sur les risques de discrimination et de formation à la prévention des discriminations ont été réalisées. Une attention particulière a été portée à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et au handicap.

## **Les dispositifs et mesures existants au ministère de la Culture et de la Communication**

- trois hauts fonctionnaires chargés respectivement de la prévention des discriminations (Arnaud Roffignon, Secrétaire général adjoint du MCC), de la diversité (Karine Gloanec-Maurin, IGAC) et de l'égalité professionnelle femmes/hommes (Muriel Genthon, IGAC)
- mission Diversité et égalité positionnée auprès de la Cheffe du SRH, comptant deux personnes chargées de structurer la démarche de labellisation et de développer des actions concrètes
- réseau de responsables de la prévention des discriminations dans les services et les établissements du ministère de la Culture
- offre de formation des personnels à la lutte contre les stéréotypes et à la prévention des discriminations (formations spécifiques sur le cadre juridique et sur les risques, modules dans les formations à l'encadrement et à la prise de poste)
- observatoires : égalité professionnelle femmes/hommes, régimes indemnitaires, emploi contractuel
- dispositifs et procédures de recrutement et d'accompagnement des personnes en situation de handicap

## **Les travaux, données et réflexions sur l'égalité professionnelle et la diversité**

Ces travaux concernent essentiellement les politiques publiques conduites par le ministère de la Culture et de la Communication.

**Le Comité ministériel pour l'égalité des femmes et des hommes** dans les secteurs de la culture et de la communication a été réuni sous l'égide de la Ministre le 29 juin 2015. Une quarantaine d'artistes, élus, directeurs d'institutions culturelles et d'établissements d'enseignement, présidents de l'audiovisuel public ont travaillé sur la place des femmes dans le champ artistique, culturel et médiatique et évoqué les actions permettant de faire progresser l'égalité.

Le Comité appuie ses réflexions notamment sur **l'Observatoire de l'égalité** réalisé par le DEPS sous la coordination de la haute fonctionnaire à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Publié chaque année depuis 2013, il permet de mesurer les déséquilibres et leurs évolutions, à la fois en termes d'accès aux postes de responsabilité, d'écarts de rémunérations, ou encore de reconnaissance artistique.

**Le collège de la diversité** a été installé en décembre 2015. Coordonné par la haute fonctionnaire à la diversité, il se concentre sur les politiques publiques du ministère. Cette instance de réflexion et de propositions a pour objectif de mesurer la démocratisation de l'accès aux pratiques, aux formations, mais aussi aux responsabilités artistiques, et de contribuer à lever les éventuels freins à cette ambition. Le collège de la diversité agit en étroite concertation avec les hauts fonctionnaires à l'égalité professionnelle et à la prévention des discriminations.

Les trois groupes de travail consacrés respectivement à la mesure de la diversité, au récit et à la sémantique, et à l'inclusion et à la citoyenneté, ont présenté une restitution intermédiaire de leurs travaux le 2 juin 2016 lors d'une séance présidée par la ministre de la Culture.

#### **4/ LES ENJEUX DE LA DÉMARCHE POUR LE MINISTÈRE DE LA CULTURE ET DE LA COMMUNICATION**

Suite à une période de collecte d'informations sur la préparation de la candidature et à de multiples contacts avec la DGAFP et AFNOR Certification, mais aussi avec les responsables des Missions Diversité des ministères sociaux et du ministère des Finances, la Mission diversité et égalité a identifié les enjeux suivants :

- le portage politique
- la précision et la qualité du diagnostic, déterminantes pour identifier les risques et élaborer un plan d'action pertinent
- la définition du périmètre initial de la labellisation, qui doit être représentatif des missions portées par le MCC et concerner au moins 25 % des effectifs. La mobilisation des établissements publics est essentielle.
- l'association étroite des représentants des personnels à la démarche
- la communication : sensibilisation de l'ensemble des personnels, information des équipes
- la formation : personnels des services RH, encadrement du ministère, représentants des personnels
- l'attention portée au volet « ancrage territorial et relations avec les usagers » du cahier des charges AFNOR : la valorisation des politiques d'éducation artistique et de développement culturel du ministère de la Culture est essentielle pour l'obtention du label.

#### **5/ MÉTHODE ET GOUVERNANCE DU PROJET DE CANDIDATURE AUX LABELS**

La Mission diversité et égalité s'appuie autant que possible sur les instances et les outils existants. Il importe néanmoins de mettre en place les instances de travail nécessaires au pilotage et à l'animation du projet :

- un comité stratégique, qui rassemble le secrétariat général, les directions générales, l'IGAC, les hauts fonctionnaires et des représentants des DRAC, SCN et établissements publics. Réuni une fois par an, il définit la politique de diversité et d'égalité du ministère de la Culture et de la Communication
- un comité de pilotage, composé de représentants du secrétariat général, des directions générales, de l'IGAC, et des hauts fonctionnaires, qui assure la conduite de la démarche, valide le calendrier et le plan d'action de la politique de diversité et d'égalité
- une équipe projet dédiée au sein du secrétariat général  
La Mission diversité et égalité, en lien étroit avec les trois hauts fonctionnaires, prépare la démarche de labellisation et développe des actions concrètes : animation du projet MCC, appui aux services, déclinaison et coordination des plans d'action, accompagnement des services dans l'audit des processus RH, interface avec les instances interministérielles (DGAFP) et avec l'AFNOR.
- un groupe de travail du CHSCT : projet conduit en concertation avec les représentants du personnel

- le réseau des responsables de la lutte contre les discriminations dans l'ensemble des services et établissements du ministère, à relancer et consolider.

Par ailleurs, des groupes de travail sont réunis sur des aspects spécifiques du plan d'action (communication, formation en particulier).

## 6/ CALENDRIER DE TRAVAIL

La démarche de labellisation engage le ministère de la Culture sur le long terme. Si la phase de candidature est programmée jusqu'à la fin de l'année 2016, les labels sont accordés pour une durée de quatre ans, avec un audit à mi-parcours. La politique de diversité et d'égalité se déploiera de manière progressive et continue, sous la forme de chantiers à définir, échelonnés sur plusieurs années.

Période	Chantiers/actions	Opérations	Acteurs/partenaires
mars-août 2016	État des lieux => diagnostic => cartographie des risques	Collecte d'informations et de données Description des processus RH Identification des zones de risques	SRH, autorités d'emploi DGAFP (outil d'auto-diagnostic)
avril-déc. 2016	Campagne d'information	Présentation de la démarche aux services (SRH, RRH, encadrement, représentants du personnel etc.) Mise à jour des informations sur l'intranet Elaboration d'une campagne d'information avec enquêtes de perception avant et après Mobilisation des outils de communication interne et des événements du MCC	MCI, DEPS  Agence de communication
juin 2016 - 2017	Plan de formation	Formations spécialisées sur les discriminations, le cadre juridique Modules dans les formations à l'encadrement et à la prise de poste	SRH/DRMF encadrement du MCC représentants du personnel
août-nov. 2016	Préparation du plan d'action	Définition de 2 à 3 chantiers prioritaires pour la période 2017-2020 Plan de formation Plan de communication	SRH Autorités d'emploi DRMF, MCI
oct.-déc. 2016	Préparation du dossier de candidature	Dépôt en décembre auprès de l'AFNOR Audit et commission nationale de labellisation au premier trimestre 2017	

## 7/ POINT D'AVANCEMENT DU PROJET AU 15 JUIN 2016

La démarche de candidature du ministère de la Culture et de la Communication est officiellement lancée et a été annoncée par la ministre lors du CTM du 25 avril 2016 :

« Je souhaite ainsi que nous nous engagions dans une démarche volontaire d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, mais aussi de promotion de la diversité, véritable enjeu de société en pleine adéquation avec nos valeurs, nos missions et nos actions. Notre mobilisation permettra de déposer fin 2016 notre candidature à l'obtention du double label « diversité-égalité » délivrée par AFNOR Certification.

Choisir de donner à chacun les mêmes opportunités et les mêmes règles qui s'imposent à tous, c'est garantir le caractère démocratique des voies d'accès à la fonction publique et l'égalité des droits entre les citoyens. »

Le dépôt du dossier de candidature auprès d'AFNOR certification est programmé pour le mois de décembre 2016.

### **La phase d'information des services et des équipes est en cours**

- information des services RH de l'administration et des établissements : communication en réunion de service du SRH, communication sur le projet au sein du réseau RH, note du SG aux autorités d'emploi pour diffuser la lettre de mission diversité et égalité
- information des représentants des personnels lors de la réunion de présentation de la démarche qui s'est tenue le 17 mai 2016.
- la mobilisation des dirigeants (administration centrale, services déconcentrés et services à compétence nationale) et des présidents et directeurs d'établissements publics sera par ailleurs prévue dans les prochaines semaines.

Une enquête de perception est en cours d'élaboration afin de mesurer le niveau d'information des personnels sur les questions de diversité, d'égalité professionnelle et de discriminations. Elle permettra de collecter auprès des agents des éléments utiles au diagnostic et à la cartographie des risques. Elle a vocation à se renouveler périodiquement pour mesurer la progression de l'information des personnels sur ces questions.

### **L'état des lieux et le diagnostic**

Le diagnostic constitue le socle de la démarche. Il est alimenté par un état des lieux effectué par la Mission diversité et égalité. Il a pour objectif de déterminer les risques les plus importants dans la gestion RH et d'identifier les critères de discrimination les plus représentés. La cartographie des risques permettra de définir les plans d'action adaptés à la situation.

La phase de l'état des lieux se déroule depuis le mois de mars :

- entretiens avec les bureaux de gestion du SRH, avec les bureaux RH des autorités d'emploi, avec les services RH des DRAC et des SCN, avec les représentants des personnels.
- collecte et analyse des sources documentaires : bilan social, observatoires des rémunérations et de l'emploi contractuel, observatoire de l'égalité professionnelle, circulaires du SG, du SRH et des autorités d'emploi

Par ailleurs, un outil d'auto-diagnostic a été fourni par la DGAFP le 14 juin 2016 : l'application propose 90 questions reprenant le cadre du cahier des charges de l'AFNOR et permettant d'établir un rapport de diagnostic.

L'administration de cette application est assurée, au sein du ministère de la Culture et de la Communication, par la Mission diversité et égalité. La saisie des informations se fera de manière organisée et collaborative avec les services, avec l'appui de la Mission.

Il est prévu d'aboutir à un diagnostic et une cartographie consolidés à la fin du mois d'août 2016.

## **La communication**

On distingue deux volets différents :

- la phase de préparation de la candidature : campagne d'information et de sensibilisation aux questions de la diversité, de l'égalité entre les femmes et les hommes et la prévention des discriminations. Mise à jour progressive des pages d'information sur Sémaphore dans la rubrique ressources humaines.
- le plan de communication pluri-annuel à définir dans le cadre des plans d'action en utilisant les outils existants : intranet, publication Cultures et Séquence, lettre d'information dédiée, programmation événementielle

## **La formation des personnels**

Un plan de formation a été élaboré pour l'année 2016 : il propose 9 sessions consacrées aux enjeux RH, au cadre juridique, aux discriminations dans la fonction publique. Une session longue est proposée pour les responsables de la prévention des discriminations. Deux sessions sont consacrées à l'intégration des personnes en situation de handicap et à la sensibilisation au handicap.

Un plan pluri-annuel de formation sera défini dans le cadre des plans d'action :

- il est prévu de renforcer les séquences consacrées aux discriminations dans les formations généralistes, dans les formations au management et dans les stages d'accueil et post recrutement.
- il est également prévu de cibler les publics prioritaires du plan de formation : encadrement du ministère, agents des services RH (SRH, DRH des services et établissements, réseau RH du ministère), réseau des responsables de la prévention des discriminations.

## **La concertation avec les organisations syndicales**

La concertation a commencé sous la forme d'une réunion de présentation de la démarche (cf. point sur l'information ci-dessus), et doit se poursuivre par un groupe de travail.

Il a été décidé d'élaborer deux plans d'action bien identifiés, l'un sur l'égalité professionnelle et l'autre sur la diversité. Par ailleurs, les thématiques de la formation et de la communication seront étudiées dans le cadre de groupes de travail spécifiques (réunion programmée le 29 juin 2016). En outre, des entretiens individuels ou par organisation sont proposés par la Mission diversité et égalité et se tiennent depuis le début du mois de juin. Ils ont vocation à nourrir le diagnostic.

*Cf. Annexe 1 : Compte rendu de la réunion de présentation de la démarche*

## Annexe 1 – Compte rendu de la réunion de présentation de la démarche de labellisation Diversité et Egalité

---

**Date de la réunion : 17 mai 2016**

### **SERVICE ORGANISATEUR**

**Service des ressources humaines** (Mission diversité et égalité)

*Rédacteur : Christelle CREFF*

#### **Présents**

##### Administration

Claire CHERIE, Cheffe du Service des ressources humaines, Isabelle GADREY, Sous-directrice des politiques de ressources humaines et des relations sociales, Christelle CREFF, Mission diversité et égalité professionnelle, Philippe CHAMOIN, Mission diversité et égalité professionnelle

##### Représentants des personnels

Cédric ROMS – SUD Culture Solidaires, Stéphanie ALEXANDRE – CFDT Culture, Jean-Paul LEONARDUZZI – CGT Culture, Sophie MEREAU - CGT Culture, Christophe UNGER - CGT Culture

#### **Excusés**

Pascal LE FLANCHEC – CFTC Culture, Tahar BEN REDJEB – SUD Culture

---

Claire Chérie ouvre la réunion de travail sur la démarche d'obtention des labels diversité et égalité engagée par le ministère de la Culture et de la Communication : ambition très forte, engagement volontariste du ministère de la Culture et de la Communication, démarche complexe.

### **1/ PRÉSENTATION DE LA DÉMARCHE ENGAGÉE PAR LE MCC**

#### **Présentation des labels AFNOR Diversité et Egalité**

- Contexte politique du Comité interministériel pour l'égalité et la citoyenneté du 6 mars 2015 et préconisations du gouvernement
- Engagement fort du ministère de la Culture sur ce projet prioritaire qui est en adéquation avec ses politiques publiques et sa démarche RSO.
- Choix du ministère de la Culture et de la Communication : une candidature unique aux deux labels, Diversité et Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes
- Délai : dépôt du dossier de candidature avant fin décembre 2016

#### **Point d'étape sur l'engagement de la procédure**

La Mission diversité et égalité, placée auprès de Claire Chérie, a approfondi sa connaissance des labels, rencontré de nombreux interlocuteurs (SRH, autres ministères, DGAFP), commencé à travailler avec les bureaux de la formation et la Mission de la communication interne sur les plans de formation et de communication. Les entretiens avec les bureaux de gestion et les autorités d'emploi sont en cours afin de dresser un état des lieux des risques et de produire le diagnostic, qui constitue la base du projet.

## **Quatre enjeux majeurs**

- portage politique : la ministre a annoncé son engagement sur le projet de labellisation lors du CTM du 18 mars 2016. Elle écrira aux services et établissements du ministère de la Culture pour les mobiliser sur cet objectif et les informer sur les modalités de mise en œuvre.
  - qualité du diagnostic : bien connaître ses risques de discrimination en matière de gestion RH pour élaborer un plan d'action pertinent
  - informer, sensibiliser les personnels, former les équipes RH et l'encadrement, ainsi que l'ensemble des agents à la prévention des discriminations et à l'égalité professionnelle
  - concertation et travail régulier avec les représentants des personnels pour obtenir un projet partagé par les équipes, développer une dynamique
- L'important est de mobiliser les équipes et de faire en sorte que tous les agents du ministère aient connaissance de cette démarche et s'interrogent sur les risques en matière de discrimination.

Objectif de la réunion : informer les représentants des personnels sur la démarche, recueillir les réactions et les propositions, réfléchir au mode d'association et de concertation.

## **2/ INTERVENTIONS DES REPRÉSENTANTS DES PERSONNELS**

### **CGT Culture**

M. Christophe Unger indique qu'il est favorable à ce projet. Il souligne qu'il s'agit d'un sujet très important, touchant plusieurs autres thématiques ou projets : retour à la règle, régimes indemnitaires par exemple

M. Christophe Unger relève également l'importance des thématiques concernant l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la lutte contre les pratiques sexistes.

Il est important de s'appuyer sur l'existant. Ainsi, à la BnF, un prestataire extérieur a produit un diagnostic sur les risques de discrimination, ce qui a permis de développer le dialogue.

Il signale également qu'il existe de nombreux groupes dont les travaux se recoupent et rappelle le rôle important de la Charte sociale dans ce projet de labellisation.

Claire Chérie : il est essentiel en effet de relever cette question de recoupement, de croisement et d'intégration des problématiques.

Mme Sophie Mereau rappelle que la CGT revendique un « sas citoyen » qui permette aux personnes exclues d'entrer dans la fonction publique.

Elle évoque également le nombre élevé de sur-diplômés parmi les candidats aux concours, qui limite les perspectives d'évolution professionnelle : demande d'ouverture de concours et d'examens professionnels.

Mme Sophie Mereau fait remarquer que dans les EP et chez les sous-traitants, 80 % des temps partiels sont occupés par des femmes.

Christelle Creff : cette observation rejoint le sujet plus vaste des inégalités entre les femmes et les hommes, et des réponses qui doivent être apportées par les politiques publiques (éducation, famille etc.) Le MCC peut apporter un certain nombre de réponses dans le cadre de ce label.

Mme Mereau évoque le sujet de l'exemplarité de la haute administration en matière d'égalité femmes/hommes.

Claire Chérie : il existe aujourd'hui un vivier pour recruter les cadres dirigeants. Le Secrétaire

général du Gouvernement a mis en place une procédure pour les nominations des directeurs d'administration centrale : commission de sélection et proposition d'un homme et d'une femme pour le choix final. La même procédure sera mise en place pour les chefs de service.

### **CFDT Culture**

Mme Stéphanie Alexandre signale qu'il y a beaucoup de sujets abordés en même temps à travers cette labellisation et que ces problématiques sont complexes. La mesure de la diversité est un exercice compliqué du fait de l'interdiction des statistiques ethniques.

Elle souligne également la dimension importante de la formation et demande des précisions sur les modalités et le calendrier de sa mise en œuvre.

### **SUD Culture**

M. Cédric Roms indique qu'il s'agit d'un projet très important. Il demande des précisions sur le calendrier du projet et souligne que la note de présentation est courte.

Il s'interroge sur la manière dont les établissements publics vont s'emparer de ce projet.

Le Louvre a lancé un chantier sur l'égalité entre les femmes et les hommes. La BnF a travaillé sur la question des discriminations.

S'agissant des formations : il est essentiel qu'elles soient obligatoires.

M. Cédric Roms émet une demande et une proposition :

- présentation d'un plan d'action par l'administration
- bien traiter chacun des deux projets, l'égalité professionnelle femmes/hommes d'une part et la diversité d'autre part, avec un plan d'action propre à chacune des thématiques.

### **CGT Culture**

M. Jean-Paul LEONARDUZZI souligne l'importance de lutter contre les comportements sexistes. Demande : rendre obligatoires les formations à la prévention des discriminations, en particulier pour l'encadrement, mettre à profit les formations post recrutement pour y intégrer une séquence dédiée à ces sujets.

Est rappelée la nécessité de transmettre des valeurs et de faire en sorte que ces valeurs et ces projets soient portés par toutes les personnes en situation d'encadrement.

Question sur le traitement de ce projet par les établissements publics : la taille des établissements et leur capacité de porter ce type de projet sont très variables. Proposition d'une séance de travail avec les représentants des personnels.

### **Réponses apportées par l'administration**

- l'administration précise que chaque établissement porte sa candidature aux labels.
- un courrier aux directeurs des établissements et aux chefs de services, signé de la ministre, est en cours de préparation : il rappelle l'importance de ce projet pour le ministère de la Culture et de la Communication et incite les EP à engager la démarche de candidature aux labels. Cet engagement sera mesuré dans les bilans et les évaluations.
- communication : nécessité d'un message clair, qui passe correctement auprès de tous les agents, nécessité que tous les agents aient connaissance de cet engagement du MCC, de ce que recouvrent la prévention des discriminations et l'égalité professionnelle. Projet de campagne de communication en cours de préparation par la Mission pour la communication interne
- l'administration a également identifié la nécessité de préparer deux plans distincts, l'un pour l'égalité professionnelle, l'autre pour la diversité.

## Questions diverses

CGT Culture

Question sur la gestion des ressources humaines : ce projet s'inscrit-il dans la GPEC ?

Claire Chérie précise que la GPRH est inscrite dans la feuille de route du Secrétaire général. La GPEC nécessite la présence d'un Directeur de projet placé auprès de la cheffe du SRH.

CGT Culture

Question de l'accompagnement de la parentalité dans le cadre professionnel et de la possibilité du télétravail : peut-on considérer qu'il s'agit de sujets liés au projet de labellisation ?

Claire Chérie répond que ces deux thématiques participent d'un projet global et qu'il est nécessaire de poser ces briques progressivement pour sécuriser les procédures de travail.

---

## Résumé des décisions prises

- **Décision 1** : des entretiens individuels seront conduits par la Mission diversité et égalité avec les représentants des personnels
- **Décision 2** : deux groupes de travail se tiendront au mois de juin, l'un sur la formation, l'autre sur la communication. L'administration proposera des dates. La Mission diversité et égalité communiquera aux OS la documentation demandée sur ces deux sujets et sur la labellisation en général.

---

## Liste de diffusion

- personnes présentes et excusées
- organisations syndicales
- Claudine MESCLON, Sous-directrice des métiers et des carrières
- Véronique ASTIEN, Cheffe du Département du recrutement, de la mobilité et de la formation
- Sébastien CLAUSENER, Chef du Bureau du dialogue social et de l'expertise statutaire