

Carnet de notes



*Réunion de travail au
ministère de l'Intérieur...*

UNION NATIONALE DES
SYNDICATS AUTONOMES

UNSA
a
FASMI

**Diversité &
Égalité**

Mardi 14 novembre 2017

Mardi 14 novembre 2017 s'est tenue une 4^{ème} réunion relative à la candidature aux labels égalité et diversité présidée par Monsieur Antoine Guérin (SG/DRH). La délégation UNSA FASMI était composée de Marie Pierre Lescoute (UNSA Intérieur ATS), Frédérique Girardet (SNPPS), Pascal Benoliel (UNSA Intérieur ATS) et Bernard Layes (UNSA POLICE).

Monsieur Antoine Guérin, sous-directeur des personnels (SG/DRH), décline l'ordre du jour comme suit :

- ⇒ Le projet de protocole finalisé;
- ⇒ Le projet de plan d'actions;
- ⇒ Point de situation sur les cellules d'écoutes;
- ⇒ Etat des lieux de la démarche de labellisation.

La présentation du projet de protocole

Sur la base du texte initial (annexe 1), Monsieur Guérin commente le document de travail sous forme de tableau (annexe 2) reprenant les demandes d'amendement établies par l'ensemble des organisations syndicales au cours des réunions de travail précédentes. Elles sont prises en considération et composeront le protocole finalisé.

Le SNIPAT demande une mise à plat de la situation générale, souhaite que l'AFNOR procède aux auditions avant la signature du protocole et évoque une discrimination de personnels par périmètres interposés.

Le SNIPAT propose de nouveaux amendements.

Monsieur Guérin déplore n'avoir pas été saisi préalablement par le SNIPAT comme l'ont fait toutes les organisations syndicales depuis le début de l'année au sujet des amendements. Il réaffirme que la notion de discrimination est juridiquement fondée selon le code pénal sur 24 facteurs, l'intervention du SNIPAT semble vouloir introduire un nouveau facteur, à savoir l'inégalité de traitement entre les personnels selon le périmètre dont ils relèvent, ce qui n'est pas audible pour l'administration.



Pour l'UNSA FASMI, la discrimination est un sujet transversal qui ne doit souffrir d'aucune frontière de périmètre.

UNSA FASMI, la technicité en +

Le projet de plan d'actions

Une posture doit être engagée dans le temps avant la saisine de l'AFNOR. Les prérequis sont :

- ▶ La mise en place de cellules d'écoutes
- ▶ Le plan de formation;
- ▶ La volonté de s'inscrire dans une dynamique de développement de la démarche généralisée à l'ensemble des périmètres (DGPN DGGN SG).

Des référents diversité ont été mis en place couvrant les 3 périmètres et tous les secteurs géographiques concernés par la présence d'agents du Ministère de l'Intérieur (listes à disposition sur Intranet). Les établissements publics du Ministère de l'Intérieur intègrent également le dispositif.

L'administration s'engage à faire participer la représentation syndicale tout au long du développement du protocole. Il est prévu un calendrier semestriel de réunion pour échanger sur la situation et l'avancée des travaux.

Monsieur GUERIN commente un document sous forme de tableau non communiqué aux organisations syndicales, qui projette les actions à venir; démarche empreinte de ministérialité.

Le suivi doit être ouvert, c'est l'objectif du comité de pilotage SG DGPN DGGN avec l'implication des représentants des personnels.

La méthodologie doit être partagée avec une mise place d'indicateurs communs à déterminer (nombre de formations annuelles dispensées, nombre de signalements cellule d'écoute, etc)

Un échéancier reste à définir.

Le sujet n'appelle aucune réaction de la part des représentants des personnels, le document finalisé sera transmis prochainement aux organisations syndicales.

UNSA FASMI, la technicité en +

Point de situation sur les cellules d'écoutes

Trois cellules d'écoutes sont désormais opérationnelles sur les périmètres SG DGPN et DGGN.

- ▶ STOP DISCRI pour la DGGN;
- ▶ SIGNAL DISCRI pour la DGPN;
- ▶ ALLO DISCRI pour le SG.

Les cellules doivent entretenir des liens étroits pour le maintien d'une doctrine ministérielle. Les cellules sont déjà sollicitées par les agents tous périmètres et toutes catégories confondues mais les données actuelles ne suffisent pas à l'élaboration d'un premier retour d'expérience.

Une campagne de communication nationale sera lancée dès le début du mois de décembre prochain, une note d'information sera adressée à tous les réseaux concernés, une affiche consensuelle et partagée sera diffusée. Le message doit toucher l'ensemble des agents.

Etat des lieux de la démarche de labellisation

L'objectif est l'obtention double labellisation 2018 (ODL 2018).

Le dossier du ministère de l'Intérieur est recevable sur le principe. Il faut montrer que des actions sont menées, que toutes les autorités sont sensibilisées, que tous les agents sont informés et qu'ils bénéficient d'une réelle capacité d'écoute.

Deux axes principaux sont ciblés :

- ▶ La valorisation de l'existant;
- ▶ La démarche d'amélioration continue et les objectifs ambitieux en matière d'égalité professionnelle et de promotion de la diversité.

Les audits doivent être déclenchés en mars 2018 par l'AFNOR. Il s'agit d'audits d'une demi journée avec tous les acteurs, des déplacements se feront sur le terrain. L'objectif est de s'assurer que tous les agents ont connaissance du dispositif et qu'il fonctionne.

Dans le cadre d'un dialogue structurant, il est prévu un temps d'échange entre l'AFNOR et les représentants du personnel.

L'organisation de la cérémonie de signature avec le Ministre de l'Intérieur est envisagée pour la fin de l'année 2017.

UNSA FASMI, la technicité en +



Protocole d'accord relatif à la diversité au ministère de l'intérieur

SOMMAIRE

AXE N°1

Prévenir toutes les formes de discrimination et lutter contre le harcèlement

- Mesure 1 : Élaborer un plan de formation à destination de l'ensemble des agents du ministère et adapté aux encadrants, acteurs RH, recruteurs, formateurs et communicants.
- Mesure 2 : Décliner un plan de communication à destination des personnels du ministère et communication externe sur l'engagement du ministère.
- Mesure 3 : Créer des dispositifs de signalement des discriminations et de harcèlement, moral comme sexuel, que chaque agent peut contacter.

AXE N°2

Le dialogue social, élément structurant dans la mise en œuvre du plan d'actions ministériel

- Mesure 4 : Produire un plan d'actions ministériel visant à promouvoir la diversité et à lutter contre toutes les formes de discrimination.
- Mesure 5 : Organiser un comité de suivi pour engager une réflexion partagée avec les organisations représentatives du personnel.

AXE N°3

Favoriser l'égalité de traitement à travers l'amélioration de nos processus RH

- Mesure 6 : Engager une revue des procédures afin d'en renforcer le caractère non discriminant.
- Mesure 7 : Veiller à la bonne application de toutes les évolutions légales et réglementaires et en assurer une large diffusion.

AXE N°4

Assurer l'égalité d'accès dans les recrutements

- Mesure 8 : Poursuivre la professionnalisation des jurys et commissions de recrutement afin d'assurer l'égalité de traitement entre les candidats au regard de la lutte contre les discriminations.
- Mesure 9 : Développer l'attractivité du ministère en élargissant les viviers de recrutement.

AXE N°5

Vers une meilleure gestion des âges

- Mesure 10 : Anticiper l'évolution des carrières professionnelles en valorisant les compétences individuelles acquises par les agents au cours de leur carrière.
- Mesure 11 : Veiller à la valorisation du parcours de carrière.
- Mesure 12 : Promouvoir la qualité de vie au travail.

AXE N°6

Lutter contre les discriminations liées à l'orientation sexuelle et à l'identité de genre

- Mesure 13 : Mettre en place des actions de communication et de sensibilisation spécifiques afin de lutter contre les stéréotypes et les préjugés.

Protocole d'accord relatif à la diversité au ministère de l'intérieur

Conduire une politique en vue de favoriser la diversité constitue une exigence et une nécessité, le ministère de l'intérieur se devant d'être exemplaire en tout point et notamment en matière de gestion des ressources humaines. L'unité souhaitée dans la mise en œuvre de la lutte contre les discriminations et la valorisation de la diversité constitue un signal fort pour l'ensemble des composantes du ministère de l'intérieur.

Dans le prolongement du protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes signé le 8 mars 2013 et du plan d'actions qui en a découlé, le protocole « diversité » vise à engager une concertation sociale sur ce thème avec l'ensemble des représentants de personnels.

La démarche de promotion de la diversité consiste à évaluer l'ensemble des procédures de gestion des ressources humaines existantes, et procéder aux éventuelles corrections nécessaires, afin de prévenir tout risque de discrimination lié aux critères définis par la loi (âge, origine, sexe, mœurs, orientation sexuelle, situation de famille, opinions politiques, activités syndicales, convictions religieuses, apparence physique, état de santé, handicap...).

Il s'agit donc de mettre en place un ensemble de moyens permettant d'assurer l'égalité de traitement entre tous les individus.

Deux types d'actions, déclinés en 6 axes et 14 mesures, sont envisagés par le ministère de l'intérieur :

- **la lutte contre les discriminations**, visant à prévenir ou sanctionner les actes avérés de discrimination couverts par le champ de la loi ;
- **la promotion de l'égalité**, visant à assurer des conditions similaires de réussite pour tous (prévention, sensibilisation, formation...).

Un plan d'actions pluriannuel, assorti d'un calendrier de mise en œuvre et d'indicateurs de suivi, ainsi qu'un bilan de l'année écoulée seront présentés aux organisations représentatives du personnel lors de rencontres régulières.

Prévenir toutes les formes de discrimination et lutter contre le harcèlement

La prévention des discriminations en milieu professionnel requiert une vigilance et un suivi particulier des processus RH. La formation et la communication apparaissent essentielles pour identifier et lutter contre les stéréotypes et les actes ou agissements susceptibles d'être discriminants.

Par ailleurs, au regard de ses missions de sécurité et de son rôle de coordination de l'action publique sur le territoire, le ministère de l'intérieur se doit de lutter contre le harcèlement moral et sexuel.

Mesure 1 : élaborer un plan de formation à destination de l'ensemble des agents du ministère et adapté aux encadrants, acteurs RH, recruteurs, formateurs et communicants.

- *assurer la formation et la sensibilisation de l'ensemble des agents*
Pour promouvoir la diversité au sein des services et prévenir les risques de discrimination, un plan général de formation est mis en place dans l'ensemble du ministère pour les deux prochaines années, avec des actions de sensibilisation à destination de tous les agents et des formations approfondies adaptées aux personnels les plus concernés : encadrants, acteurs RH, recruteurs, formateurs et communicants. Chaque primo-arrivant au ministère reçoit désormais une formation à la diversité et à la lutte contre les discriminations dans le cadre de la formation initiale. Ces formations visent à faire comprendre les phénomènes conscients et inconscients qui peuvent conduire au rejet de l'autre. Elles ont pour principal objectif de faire prendre conscience des stéréotypes et des préjugés afin de mieux garantir l'objectivité des décisions.

Mesure 2 : décliner un plan de communication interne à destination des personnels et de communication externe sur l'engagement du ministère

- *définir une charte graphique ministérielle.*
Afin de systématiser l'identification de la thématique de diversité, une charte graphique ministérielle sera définie.
- *mener des actions de communication concrètes*
Des actions de communication doivent être menées en interne pour faire connaître auprès des agents la législation et les bonnes pratiques à respecter en matière de gestion des ressources humaines, mais aussi à l'extérieur du ministère pour promouvoir son engagement dans la démarche.

Mesure 3 : Créer des dispositifs de signalement des discriminations et de harcèlement, moral comme sexuel, que chaque agent peut contacter.

- *créer et coordonner le fonctionnement des cellules d'écoute par la création d'instances collégiales.*
Les dispositifs d'écoute et de lutte contre toutes les formes de discrimination mis en place dans chacun des périmètres du ministère devront fonctionner de manière cohérente, selon des modalités harmonisées au niveau ministériel.
Un dispositif de suivi qualitatif et quantitatif des saisines devra être mis en place conjointement.
- *prendre en compte la dimension harcèlement dans les cellules d'écoute*
Les dispositifs d'écoute au profit des personnels sont dédiés à la lutte contre les discriminations et doivent prendre en compte les signalements de situations de harcèlement moral et sexuel.

- *sanctionner les comportements discriminatoires*

Le ministère engagera des procédures disciplinaires à l'encontre de tout agent ayant procédé, ou enjoint de procéder, à des faits de discriminations et de harcèlement sexuel ou moral, sans préjudice des sanctions pénales pouvant être encourues.

Le dialogue social, élément structurant dans la mise en œuvre du plan d'actions ministériel

Au même titre que la promotion de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, le ministère de l'intérieur s'appuie sur le dialogue social, dans le cadre de l'Agenda social ministériel pour conduire la politique de promotion de la diversité, à travers des réunions dédiées.

Le présent protocole a naturellement vocation à être décliné en un plan d'actions pluriannuel qui doit être le fruit d'une réflexion partagée entre les organisations représentatives des personnels et le ministère de l'intérieur. Ce plan d'actions devra contenir les objectifs, les actions et les conditions de suivi des mesures.

Mesure 4 : Produire un plan d'actions ministériel visant à promouvoir la diversité et à lutter contre toutes les formes de discrimination.

- *définir en collaboration avec les organisations syndicales et les représentants des personnels militaires de la gendarmerie, les axes du protocole et les actions clés.*

Afin de promouvoir la diversité et lutter contre toutes les formes de discrimination, un plan d'actions ministériel sera décliné à partir du présent protocole en collaboration avec les organisations syndicales et les représentants des personnels militaires de la gendarmerie. Il présentera les objectifs, les actions à mettre en œuvre et les modalités de suivi des mesures adoptées par le biais d'indicateurs spécifiques.

- *mobiliser les réseaux de référents (diversité, égalité, handicap)*

La démarche de promotion de la diversité s'est traduite par la mise en place d'un réseau des référents diversité au sein de l'ensemble du ministère. Par ailleurs, des réseaux de référents égalité et handicap existaient préalablement à cette démarche, afin de promouvoir ces thématiques.

La mobilisation de ces réseaux est essentielle pour faire vivre la démarche et assurer la plus large diffusion des bonnes pratiques en termes de lutte contre les discriminations.

Mesure 5 : Organiser un comité de suivi pour engager une réflexion partagée avec les organisations représentatives du personnel.

- *assurer le suivi des actions détaillées au sein du protocole*

Un comité de suivi composé de représentants des organisations syndicales et de responsables de l'administration se réunira au moins une fois par an pour évaluer l'avancement des actions engagées et examiner l'opportunité d'actualiser le plan initial.

Préserver l'égalité d'accès dans les recrutements

Favoriser l'égalité de traitement à travers l'amélioration de nos processus RH

L'existence de procédures de formalisation et d'explication des procédures de ressources humaines contribue au respect du principe d'égalité dans le traitement des situations individuelles des agents. La démarche de lutte contre les discriminations conduit à s'interroger sur les procédures en place en matière de recrutement, de mobilité et d'avancement, au regard des évolutions légales notamment afin de garantir l'égalité de traitement entre les agents.

De plus, la recherche d'une plus grande transparence des procédures vis-à-vis des agents doit également permettre de favoriser l'égalité de traitement et de pallier tout sentiment de discrimination qui peut apparaître en raison d'un manque d'information ou de connaissance sur les processus, de sélection notamment.

Mesure 6 : Engager une revue des procédures afin d'en renforcer le caractère non discriminant.

- *poursuivre la formalisation des procédures de gestion RH, afin de garantir des choix objectifs*

Les procédures RH seront analysées au regard des critères de discrimination prohibés par la loi, ce qui permettra de favoriser l'égalité de traitement entre les agents. Les instructions et circulaires devront prendre en compte l'ensemble des procédures RH. Les services de gestion s'engagent à formaliser autant que possible l'ensemble de leurs processus.

- *développer des dispositifs de maîtrise des risques lorsque ceux-ci sont identifiés*

L'élaboration de guides et fiches à l'attention des agents concernés (recruteurs, encadrants, responsables RH) permettra de diffuser les bonnes pratiques en matière de gestion des ressources humaines. La mise en place de règles et formations spécifiques destinées aux acteurs RH pour les sensibiliser aux risques de discrimination dans l'exercice de leurs missions devra être généralisée.

- *Porter une attention particulière à la protection de l'exercice des droits et des libertés syndicaux*

Il est nécessaire d'assurer une protection effective des libertés syndicales. Cette protection s'entend également de la mise en œuvre des nouvelles obligations issues de la loi du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations du fonctionnaire (évaluation, avancement, congés CHSCT, acquis de l'expérience professionnelle...)

Mesure 7 : Veiller à la bonne application de toutes les évolutions légales et réglementaires et en assurer une large diffusion.

- *mettre en place une veille réglementaire qui récapitule l'actualité juridique et documentaire relative au thème de la diversité*

Un suivi des évolutions de la réglementation relative à la diversité et à la lutte contre les discriminations sera assuré. Une rubrique consacrée aux textes juridiques et aux documents de référence sera créée et mise à jour sur le site intranet Egalité-Diversité.

L'actualité juridique sera diffusée à l'ensemble des services via les réseaux des référents locaux.

Préserver l'égalité d'accès dans les recrutements

Assurer l'égalité d'accès dans les recrutements

Le recrutement est l'un des facteurs déterminants dans la mise en œuvre effective de la diversité au sens de la loi. Le ministère de l'Intérieur s'engage à ce qu'il ne soit pas discriminatoire et qu'il favorise l'égal accès de tous aux emplois du ministère. Par la sensibilisation et en menant des actions destinées aux membres des jurys de concours, le ministère de l'intérieur s'engage dans une démarche de lutte contre toute discrimination dans le processus de recrutement. Ainsi, les membres des jurys de concours et examens professionnels qui auditionnent des candidats doivent bénéficier d'une formation.

Le ministère de l'intérieur s'engage à vérifier le caractère non discriminatoire des processus de recrutement au travers notamment des rapports de jury, d'un suivi statistique, etc...

Mesure 8 : Poursuivre la professionnalisation des jurys et commissions de recrutement afin d'assurer l'égalité de traitement entre les candidats au regard de la lutte contre les discriminations.

- *Dispenser des formations systématiques aux présidents et membres de jurys.*
Chaque président et membre de jury aura bénéficié d'une formation à la lutte contre les discriminations et les stéréotypes.
- *Recommander l'utilisation de grilles d'évaluation pour chaque candidat admis à se présenter aux épreuves orales, de manière à objectiver les choix.*
Développer des grilles d'entretien et des guides de recommandations utilisés pour les épreuves des concours afin d'objectiver les choix.

Mesure 9 : Développer l'attractivité du ministère en élargissant les viviers de recrutement.

- *poursuivre la mise en place de dispositifs d'accueil et de découverte au sein du ministère*
Le ministère doit poursuivre la mobilisation des outils que sont les stages et l'apprentissage afin de promouvoir la connaissance du ministère, tout comme les services civiques et l'ensemble des dispositifs d'accueil.
- *Mobiliser différents outils pour faire connaître les recrutements à des personnes qui en ignorent l'existence ou leur éligibilité.*
Des actions de communication (salons, publicités, mobilisation des réseaux sociaux) doivent contribuer à élargir les viviers des candidats et rapprocher les services recruteurs de la population.

Vers une meilleure gestion des âges

Une meilleure gestion des âges vise à assurer aux agents du ministère, tous périmètres confondus, des parcours professionnels attractifs tout au long de la carrière. La cohabitation entre générations doit être envisagée comme un atout permettant d'assurer le transfert des compétences et d'optimiser l'efficacité du travail. C'est dans ce contexte qu'une gestion prospective des RH doit être mise en œuvre, en agissant avec pertinence sur différents leviers tels que le recrutement, la mobilité interne, la formation, afin de permettre d'attirer et de conserver les potentiels, de prévenir l'obsolescence des compétences de favoriser leur transmission entre les générations.

Mesure 10 : Anticiper l'évolution des carrières professionnelles en valorisant les compétences individuelles acquises par les agents au cours de leur carrière

- *Intégrer dans les parcours professionnels des rendez-vous lors des moments clés de la carrière.*

Il est primordial que les agents soient acteurs dans le déroulement de leur parcours professionnel. Développer des parcours professionnalisants et des formations certifiantes correspond à la fois aux attentes des personnels et aux exigences d'une gestion prévisionnelle des RH efficace.

En plus du dispositif d'évaluation annuelle, des rendez-vous lors des moments clés de la carrière peuvent permettre de réaliser un bilan des compétences de l'agent et de l'orienter pour la suite de son parcours, en recueillant ses souhaits et en développant les secondes parties de carrière.

- *Développer les outils de management intergénérationnel*

La cohabitation entre des générations diverses nécessite de faire évoluer les méthodes de travail en valorisant les compétences acquises et les connaissances de façon à faire travailler ces générations ensemble. Développer les dispositifs de transmission des savoirs, les méthodes pédagogiques et former les encadrants à un management renouvelé permet de promouvoir la coopération intergénérationnelle et favoriser l'adaptation aux nouvelles exigences générationnelles tout en valorisant les acquis de l'expérience.

Mesure 11 : Veiller à la valorisation du parcours de carrière.

- *Investir dans la formation et le développement des compétences de l'ensemble des agents*
Le développement de la politique ministérielle de formation s'opère dans le souci de proposer aux agents des formations adaptées aux évolutions des besoins du service public, tout en garantissant un accès à tous à la formation. Il est essentiel de veiller au développement de la carrière, à tout âge, en garantissant une formation préalable à l'affectation afin de préparer les agents à l'exercice de leurs fonctions, en développant les parcours professionnalisants et en identifiant et accompagnant les agents n'ayant suivi aucune formation depuis plus de 5 ans.

Mesure 12 : Promouvoir la qualité de vie au travail

- *Concilier une meilleure efficacité au travail avec la promotion de la qualité de vie au travail*

Les modes d'organisation du service public et la transition numérique font évoluer les organisations du travail, le management et les relations de travail. Il est donc nécessaire de

favoriser le bien être et la qualité de vie au travail de façon à prévenir les risques professionnels, tout en instaurant de nouveaux modes de travail permettant de mieux concilier vie professionnelle et vie personnelle et de répondre aux attentes de toutes les générations.

- *Mener des campagnes de sensibilisation et d'information sur la prévention des âges, des maladies et en termes de dépistage (TMS, nutrition, cancer, maladies cardiovasculaires ...)*

L'information des agents au sujet des maladies et troubles qui peuvent découler de leurs conditions de travail est essentielle pour prévenir les situations de pénibilité. Des campagnes de sensibilisation sur la gestion des âges, et la prévention des maladies et en termes de dépistage permettront de faire évoluer les mentalités afin que ce sujet soit considéré avec toute l'attention nécessaire à la fois par les agents eux-mêmes, mais également par les managers et l'encadrement de manière générale.

Lutter contre les discriminations liées à l'orientation sexuelle et à l'identité de genre

La lutte contre toutes les formes de discriminations liées à l'orientation sexuelle et à l'identité de genre, le fait de pouvoir les nommer et les traiter en tant que telles partout où elles se posent sont les objectifs de cet axe du protocole diversité.

Les outils de prévention et de lutte contre ces violences et discriminations doivent être renforcés. Ces violences et ces discriminations, du fait de leur particularité, appellent un traitement spécifique, au travers de documents de référence, d'une sensibilisation accrue de l'ensemble des personnels et de sanctions fermes en cas de comportements discriminants.

Mesure 13 : Mettre en place des actions de communication et de sensibilisation spécifiques afin de lutter contre les stéréotypes et les préjugés

- *poursuivre et faire vivre la campagne d'information sur les actions entreprises et leur évolution*

Des actions de communication et de sensibilisations spécifiques devront permettre de déconstruire individuellement et collectivement certaines pratiques discriminantes, majoritairement indirects, qui peuvent conduire à une violence symbolique à l'encontre d'agents.

Mesure 14 : Lutter contre les comportements discriminatoires et promouvoir les dispositifs dédiés

- *Elaborer des outils (plaquette, guide, charte) de non discrimination à l'usage de l'encadrement et de l'ensemble des agents*

Une campagne d'information sera conduite sur les droits des victimes d'actes de discriminations liées à l'orientation sexuelle et à l'identité de genre, en s'attachant en particulier à proposer des outils à destination des agents victimes. Une campagne de communication visant à promouvoir l'existence des cellules d'écoutes sera conduite afin de lutter contre les comportements discriminatoires et faire cesser immédiatement toute situation de ce type.

Ont signé le présent protocole, le :

Mesures	Actions	
Axe n°1 : Prévenir toutes les formes de discrimination et lutter contre le harcèlement		
Mesure 1 - Elaborer un plan de formation à destination de l'ensemble des agents du ministère et adapté aux encadrants, acteurs RH, recruteurs, formateurs et communicants	1-1 Réaliser des "formations de formateurs" pour déployer un plan de formation au niveau national	
	1-2 Assurer la formation et la sensibilisation de l'ensemble des agents	
Mesure 2 - Décliner un plan de communication interne à destination des personnels et de communication externe sur l'engagement du ministère	2-1 Définir une charte graphique ministérielle	
	2-2 Veiller à la mixité et la lutte contre les discriminations dans la communication (affiches, vidéos, salons)	
	2-3 réaliser des actions de communication internes	2-3.1 Mener des actions de communication internes
		2-3.2 Animer le site Intranet "Egalité-Diversité"
	2-4 réaliser des actions de communication externes	2-4.1 Sensibiliser les visiteurs des Journées du Patrimoine aux politiques Diversité et Egalité
		2-4.2 Définir des actions de promotion de la diversité et de l'égalité professionnelle à destination des usagers
2-4.3 Faire intégrer la notion de diversité dans les discours officiels, l'engagement du ministère dans la diversité		
Mesure 3 - Créer des dispositifs de signalement des discriminations et de harcèlement, moral comme sexuel, que chaque agent peut contacter	3-1 Créer et coordonner le fonctionnement des cellules d'écoute par la création d'instances collégiales	
	3-2 Mettre en place un dispositif de suivi qualitatif et quantitatif des saisines de la cellule d'écoute	
	3-3 Prendre en compte la dimension harcèlement dans les cellules d'écoute	
	3-4 Sanctionner les comportements discriminatoires	
Axe n°2 : Le dialogue social, élément structurant dans la mise en œuvre du plan d'actions ministériel		
Mesure 4 - Produire un plan d'actions ministériel visant à promouvoir la diversité et à lutter contre toutes les formes de discrimination	4-1 Définir en collaboration avec les organisations syndicales et les représentants des personnels militaires de la gendarmerie, les axes du protocole et les actions clés	
	4-2 Mobiliser les réseaux de référents (diversité, égalité, handicap)	
Mesure 5 - Organiser un comité de suivi pour engager une réflexion partagée avec les organisations représentatives du personnel	5-1 Assurer le suivi des actions détaillées au sein du protocole	
	5-2 Produire et promouvoir des études quantitatives et qualitatives et notamment des études spécifiques de cohortes	
Axe n°3 : Favoriser l'égalité de traitement à travers l'amélioration de nos processus RH		
Mesure 6 - Engager une revue des procédures afin d'en renforcer le caractère non discriminant	6-1 Procéder à la formalisation des procédures de gestion RH, afin de garantir des choix objectifs et de faciliter les transferts de connaissances et de compétences dans les emplois-clés concernés par des départs	
	6-2 Développer des dispositifs de maîtrise des risques lorsque ceux-ci sont identifiés	
	6-3 Veiller à la mise en œuvre des nouvelles obligations légales en matière de protection des libertés syndicales	
Mesure 7 - Veiller au respect des obligations légales et en assurer une large diffusion	7-1 Mettre en place une veille réglementaire qui récapitule l'actualité juridique et documentaire relative au thème de la diversité	
	7-2 Développer les supports de diffusion de l'actualité juridique	
Axe n°4 : Assurer l'égalité d'accès dans les recrutements		
Mesure 8 - Poursuivre la professionnalisation des jurys et commissions de recrutement afin d'assurer l'égalité de traitement entre les candidats au regard de la lutte contre les discriminations	8-1 Dispenser des formations systématiques aux présidents et membres de jurys	
	8-2 Professionnaliser les entretiens de recrutement par le biais d'outils (charte, grille d'entretien et d'analyse...)	
	8-3 Vérifier le caractère non discriminatoire du recrutement au travers des rapports de jury	
Mesure 9 - Développer l'attractivité du ministère en élargissant les viviers de recrutement.	9-1 Poursuivre la mise en place de dispositifs d'accueil et de découverte au sein du ministère	
	9-2 Mobiliser différents outils pour faire connaître les recrutements à des personnes qui en ignorent l'existence ou leur éligibilité.	
Axe n°5 : Vers une meilleure gestion des âges		
Mesure 10 - Anticiper l'évolution des carrières professionnelles en valorisant les compétences individuelles acquises par les agents au cours de leur carrière	10-1 Proposer des parcours professionnels rythmés par des rendez-vous lors des moments clés de la carrière	
	10-2 Développer les outils de management intergénérationnel (transmission des savoirs: mentorat, tutorat, méthodes pédagogiques: e-learning, groupes de travail, coopération intergénérationnelle...)	
Mesure 11 - Veiller à la valorisation du parcours de carrière	11-1 Investir dans la formation et le développement des compétences de l'ensemble des agents	
	11-2 Accompagner les agents n'ayant suivi aucune formation lors des moments clés de leur carrière	
Mesure 12 - Promouvoir la qualité de vie au travail	12-1 Permettre l'accès au télétravail et aux nouvelles formes de travail	
	12-2 Concilier une meilleure efficacité au travail avec la promotion de la qualité de vie au travail	
	12-3 Mener des campagnes de sensibilisation et d'information sur la prévention des âges, des maladies et en termes de dépistage (TMS, nutrition, cancer, maladies cardiovasculaires ...)	
Axe n°6 : Lutter contre les discriminations liées à l'orientation sexuelle et à l'identité de genre		
Mesure 13- Mettre en place des actions de communication et de sensibilisation spécifiques afin de lutter contre les stéréotypes et les préjugés	13-1 Poursuivre et faire vivre la campagne d'information sur les actions entreprises et leur évolution	
	13-2 Proposer des actions de communication spécifiques contre les discriminations LGBT	
Mesure 14- Lutter contre les comportements discriminatoires et promouvoir les dispositifs dédiés	14-1 Elaborer des outils (plaquette, guide, charte) de non discrimination (et sur le droit des victimes) à l'usage de l'encadrement et de l'ensemble des agents.	
	14-2 Inclure dans les missions du référent diversité la lutte contre la haine anti LGBT	