

Carnet de notes



*Ministère de l'Intérieur.
Protocole d'accord relatif à la...*

UNION NATIONALE DES
SYNDICATS AUTONOMES



Diversité & Égalité

Vendredi 24 novembre 2017

Dans le prolongement du protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes signé le 7 mars 2013, le ministère de l'Intérieur a engagé depuis plus d'une année une concertation sociale sur la mise en œuvre de la lutte contre les discriminations et la valorisation de la diversité pour l'ensemble de ses composantes.

Deux types d'actions

La démarche de promotion de la diversité consiste à évaluer l'ensemble des procédures de gestion des ressources humaines et procéder aux éventuelles corrections nécessaires afin de prévenir tout risque de discrimination lié aux critères définis par la loi à travers la mise en place d'un ensemble de moyens permettant d'assurer l'égalité de traitement entre tous les individus.

Deux types d'actions, la lutte contre les discriminations et la promotion de l'égalité, ont prévalu à l'élaboration d'un protocole d'accord relatif à la diversité qui se décline en 6 axes :

- ▶ Prévenir toutes les formes de discrimination et lutter contre le harcèlement ;
- ▶ Le dialogue social, élément structurant dans la mise en œuvre du plan d'actions ministériel ;
- ▶ Favoriser l'égalité de traitement à travers l'amélioration des processus RH ;
- ▶ Assurer l'égalité d'accès dans les recrutements ;
- ▶ Vers une meilleure gestion des âges ;
- ▶ Lutter contre les discriminations liées à l'orientation sexuelle et à l'identité de genre.

Le document finalisé vous parviendra dans les prochains jours dès réception de celui-ci comportant les amendements sollicités par les organisations syndicales participant à son élaboration.

AFNOR Certification

Les démarches doivent être engagées dans le temps avant la saisine de l'AFNOR, organisme de contrôle et de certification, qui procèdera à la délivrance du double label « égalité diversité » selon les critères requis.

AFNOR Certification est une société qui opère dans le domaine volontaire comme dans le domaine réglementaire au niveau européen.

UNSA FASMI, la technicité en +

L'administration s'engage

AFNOR Certification est notifiée pour plusieurs directives européennes afin de délivrer un marquage certifié « communauté européenne » qui atteste la conformité aux exigences réglementaires européennes. AFNOR Certification est née dans la continuité de la fusion, en 2004, entre l'association française pour l'assurance de la qualité(AFAQ) et l'association française de normalisation au sein du groupe 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 « diversité » généralisée à l'ensemble des périmètres (DGPN DGGN SG).

Des référents 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 réunions pour échanger sur la situation et l'avancée des travaux.

Un plan d'actions ministériel doit être mis en œuvre rapidement. Son contenu vous sera transmis dès réception. 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

La méthodologie doit être partagée avec une mise place d'indicateurs communs (nombre de formations annuelles dispensées, nombre de signalements cellules d'écoutes, etc).
Un échéancier est en cours de réalisation.

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.

UNSA FASMI, la technicité en +

L'objectif du protocole

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.

L'objectif visé par le ministère de l'Intérieur est l'obtention d'une double labellisation 2018 (ODL 2018) « Egalité Diversité ». 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 de véritables dispositifs d'écoute.

Deux axes principaux sont ciblés :

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

Audits & suivis

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

Parce que le dialogue doit être structurant, il est prévu un temps d'échange entre l'AFNOR et les représentants du personnel.

L'organisation de la cérémonie de signature du protocole d'accord relatif à la diversité au ministère de l'Intérieur avec le ministre de l'Intérieur et les secrétaires généraux des organisations syndicales participantes est prochainement envisagée.

UNSA FASMI, la technicité en +