



CTS-SG du 6 novembre 2019

Démarche de double labellisation
Égalité professionnelle et Diversité

1. Le contexte de la démarche

La prévention des discriminations et la promotion de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes sont des actions prioritaires pour l'ensemble de la Fonction publique.

Grande cause du quinquennat, le Gouvernement a réaffirmé sa volonté de voir l'ensemble des ministères s'engager dans un **processus de labellisation égalité et diversité**.

Une démarche exigeante fondée sur un cahier des charges précis.

Une démarche qui suppose un « arrêt sur images » des processus, procédures et outils.

Une démarche qui place l'encadrement dans un rôle d'acteur au quotidien.

Une démarche qui s'inscrit pleinement dans le dialogue social du ministère.

2. Le label ALLIANCE, c'est...

Créé en 2004, le **label égalité** est un label « politique » de prise en compte de l'égalité entre les femmes et les hommes. Son fondement est essentiellement culturel et organisationnel. Il exige de mettre en œuvre un environnement de travail inclusif, prévenant les stéréotypes de genre et luttant, efficacement, contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

Créé en 2008, le label **diversité** est un label de non-discrimination et d'égalité de traitement. Son fondement est essentiellement juridique, dans une démarche de conformation au droit. Il exige de s'engager à prévenir les discriminations pour les 25 critères légaux au moyen d'un diagnostic, d'un plan d'actions mais aussi de garantir l'objectivité et la transparence des choix, notamment dans le recrutement et la mobilité interne.

En 2015, les cahiers des charges des deux labels ont été réunis en un seul répondant aux exigences du label « **ALLIANCE** ».

3. Les enjeux majeurs de la candidature

- Le plan de formation et de sensibilisation
- Le plan de communication
- La mise en place d'une cellule d'écoute
- La mise à disposition d'outils et de procédures dont :
 - ❖ procédure de recrutement
 - ❖ procédure d'accompagnement au retour à l'emploi après longue absence
- L'association des organisations syndicales.

4. Le périmètre du champ de labellisation

- les services d'administration centrale
- les services déconcentrés dont 4 DRAAF et 1 DAAF pilotes :

Bourgogne-Franche-Comté, Ile de France, Normandie, Pays de la Loire et La Réunion.

- les établissements publics d'enseignement dont 10 pilotes (relevant des 5 SD pilotes).

5. Le cahier des charges

Domaine 1 : Etat des lieux, diagnostic et analyse de risque

Domaine 2 : Définition et mise en œuvre de la politique égalité professionnelle et diversité

Domaine 3 : Cellule d'écoute

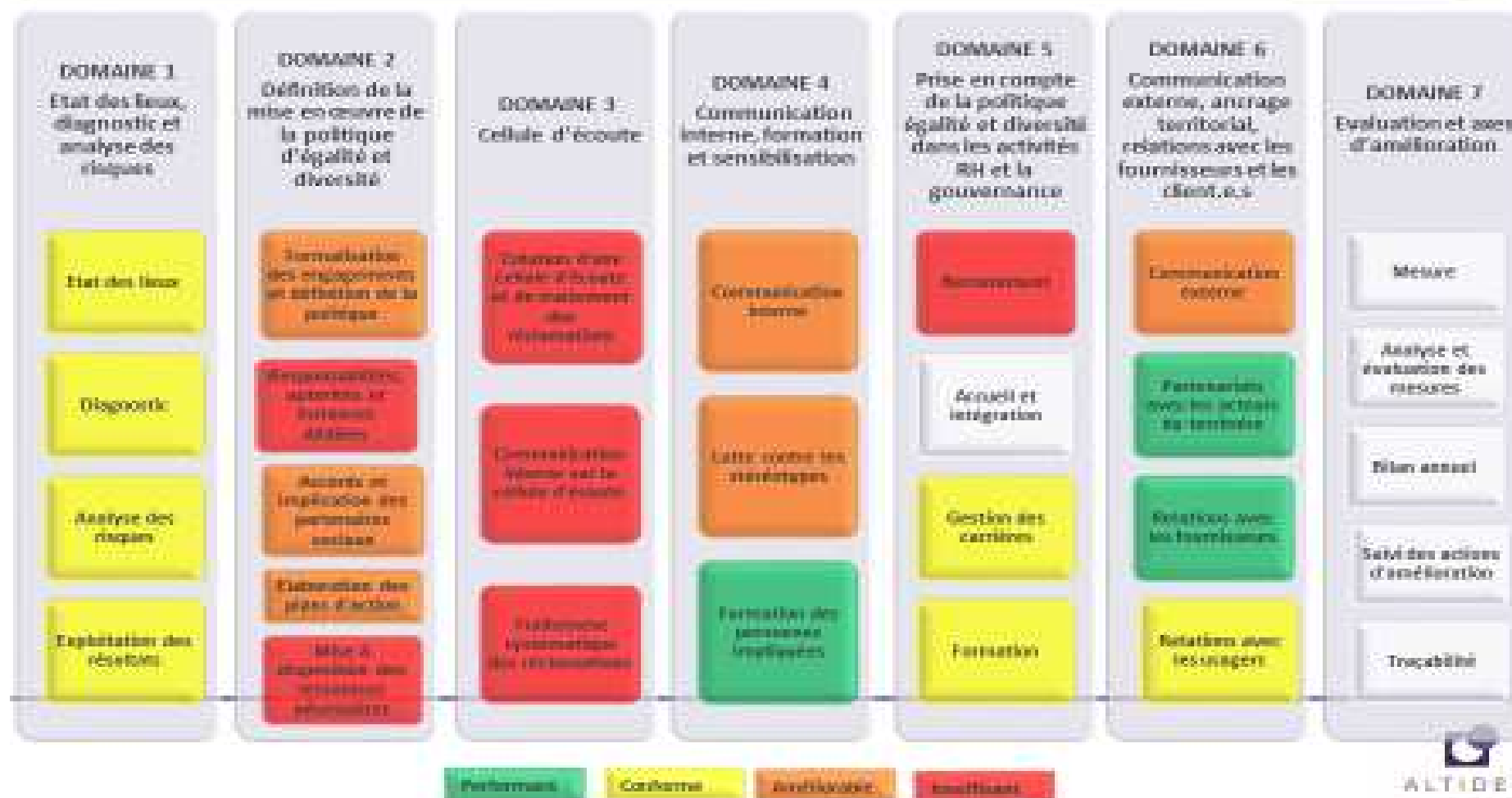
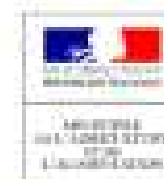
Domaine 4 : Communication interne, sensibilisation, formation

Domaine 5 : Prise en compte de la politique d'égalité et de mixité professionnelles et/ou de diversité dans la gestion des ressources humaines et la gouvernance de l'organisme

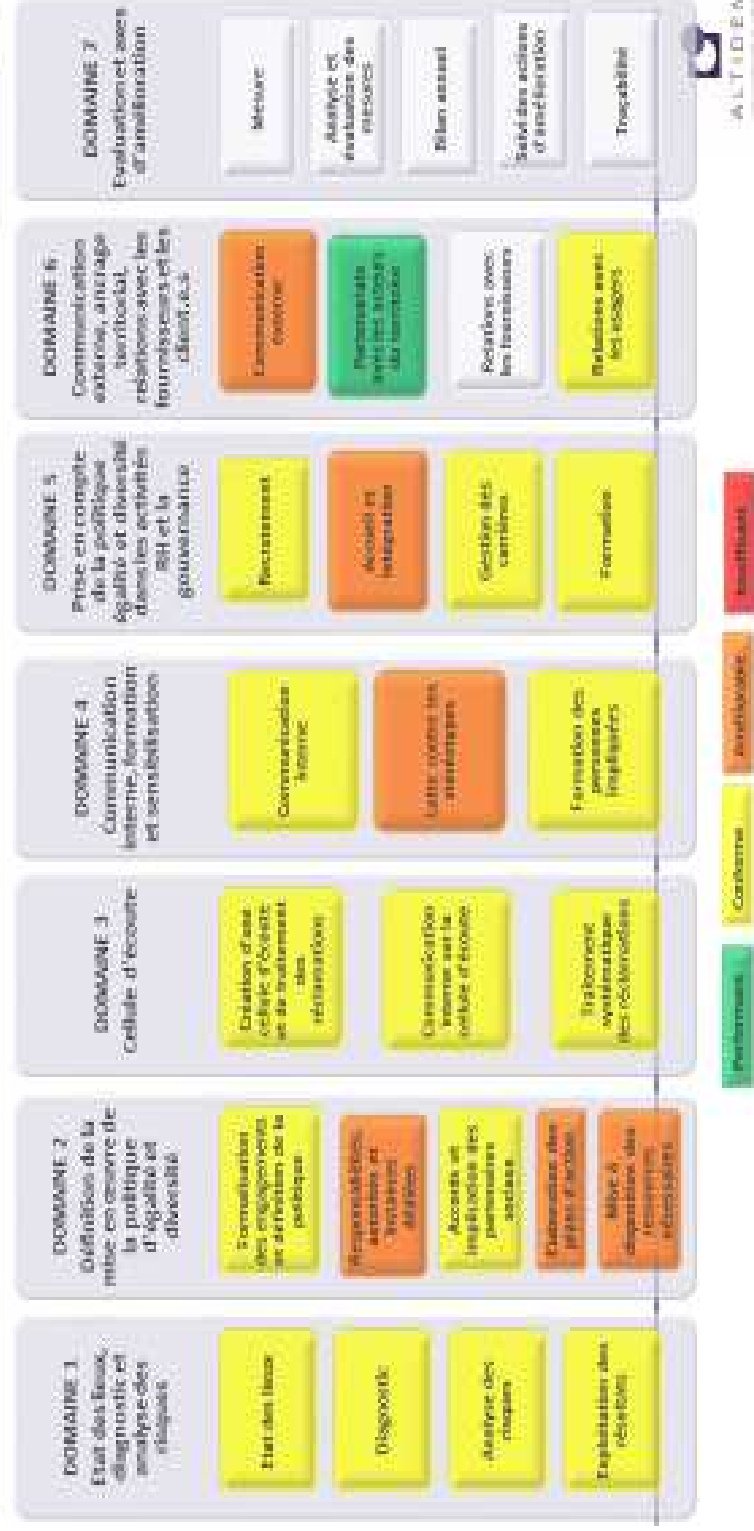
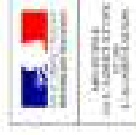
Domaine 6 : Communication externe, ancrage territorial, relations avec les fournisseurs et les usagers de l'organisme

Domaine 7 : Evaluation et axes d'amélioration de la politique

Analyse de la conformité au Label en 2017



Analyse de la conformité au Label en 2019



6. Les principales étapes du projet

- .T3 2017 : remise du rapport d'audit conduit par Altidem
- .T4 2017 : le MAA s'engage dans la démarche (annonce du ministre)
- .T1 2018 : validation du plan d'action en CTM
- .T2 2018 : ouverture de la cellule de signalement des discriminations
- .T3-T4 2018 : déploiement des premières actions de sensibilisation et de communication ; élaboration du guide du recrutement ; mise en place d'un réseau de référents à l'égalité et à la diversité
- .T1 2019 : parution du guide et dépôt de la candidature du ministère auprès de l'AFNOR
- .T2 2019 : audit à blanc conduit par Altidem (AC et 3 sites pilotes)
- .T3 2019 : NS retour à l'emploi ; déploiement marché interministériel de formation ; audit à blanc DRAAF Normandie et DAAF La Réunion ; évolution de la cellule de signalement
- .T4 2019 : audit sur site conduit par AFNOR CERTIFICATION
- .T1 : audition de la Secrétaire Générale par les deux commissions de labellisation.