

DOSSIER DE PRESSE
septembre 2018

LABELLISATION DIVERSITÉ ET EGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Mon administration s'engage pour
la diversité et l'égalité



Les ministères sociaux

Les ministères sociaux englobent le ministère des solidarités et de la santé, le ministère du travail et le ministère des sports.

Leurs missions couvrent un large champ et touchent l'ensemble de la population française :

- La ministre du Travail prépare et met en œuvre la politique du gouvernement dans les domaines du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle, du dialogue social et de la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles.
- La ministre des Solidarités et de la Santé prépare et met en œuvre la politique du Gouvernement dans les domaines de la solidarité, de la cohésion sociale, de la santé publique et de l'organisation du système de santé. Sous réserve des compétences du ministre de l'Action et des Comptes publics, elle prépare et met en œuvre la politique du Gouvernement dans le domaine de la protection sociale.
- La ministre des Sports a la responsabilité de définir les grands objectifs de la politique nationale du sport, d'en fixer le cadre juridique, notamment à travers le code du sport, et de veiller au respect de l'intérêt général.

Ils agissent sur l'ensemble du territoire, à proximité des usagers, consommateurs, entreprises et élus grâce à leurs réseaux territoriaux services :

- 18 directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) qui relaient les politiques des entreprises, de l'emploi et de l'économie, du travail et des relations sociales.
- 18 directions régionales jeunesse et sport et cohésion sociale (DRJSCS) qui relaient les politiques sociales, les politiques sportives et les politiques de jeunesse, de vie associative et d'éducation populaire.

Les ministères sociaux, c'est plus de 26 000 agents en fonction, dont 67% de femmes. Ils comptent 6% de travailleurs en situation de handicap.

Pour lutter contre les situations de discrimination et les stéréotypes, les ministères sociaux ont mis en place depuis plusieurs années une politique interne de promotion de la diversité et de lutte contre les discriminations. Ces mesures permettent également d'améliorer les conditions de travail des équipes et de développer leur performance.

Les ministères sociaux sont détenteurs du label Diversité, obtenu en 2012 et renouvelé en 2018, et du label Égalité obtenu en 2018.

Ce label récompense l'ensemble des actions mises en œuvre par les ministères pour promouvoir la diversité et l'égalité professionnelle et lutter contre toute forme de discrimination, à l'égard de ses agents comme en direction de ses partenaires.

A la suite du dépôt d'un dossier de candidature et d'un audit des services centraux et territoriaux des ministères sociaux, les commissions de labellisation, composées de représentants de l'administration, d'employeurs publics et privés, ainsi que d'organisations syndicales donnent de manière indépendante et transparente un avis qui permet à l'AFNOR de statuer sur l'attribution des labels.



Mon administration s'engage pour
la diversité et l'égalité



Présentation des labels AFNOR

LABEL DIVERSITÉ

Le Label Diversité a été créé par l'État en 2008 avec les partenaires sociaux et des experts. Il vise à reconnaître l'engagement effectif, volontaire et durable d'un organisme pour prévenir les discriminations et promouvoir la diversité dans le cadre de la gestion de ses ressources humaines (recrutement, intégration, gestion des carrières...) tout en prenant en compte son contexte d'intervention (ancrage territorial, relations fournisseurs, clients, usagers).

Accessible aux entreprises, associations, ministères, établissements publics et collectivités territoriales, le Label Diversité s'intéresse à la diversité sous toutes ses expressions, au travers des 25 critères de discrimination définis par la loi, à savoir : l'origine, le sexe, les mœurs, l'orientation sexuelle, l'identité de genre, l'âge, la situation de famille, la grossesse, les caractéristiques génétiques, la perte d'autonomie, la particulière vulnérabilité résultant de la situation économique apparente ou connue de son auteur, l'appartenance - réelle ou supposée - à une ethnie, à une nation, à une race, les opinions politiques, les activités syndicales ou mutualistes, l'appartenance ou non à une religion déterminée, l'apparence physique, le patronyme, le lieu de résidence, la domiciliation bancaire, l'état de santé, le handicap, la maîtrise d'une langue autre que le français et les faits de bizutage.

Le Label Diversité promeut ainsi des valeurs humaines fédératrices, contribue et accompagne le dialogue social, favorise l'ancrage local et reflète la diversité des clients et/ou des usagers, et plus généralement de la société française. Il encourage ainsi l'amélioration continue de la gestion des ressources humaines.

LABEL EGALITÉ

Créé en 2004, encouragé par l'État, soutenu par les partenaires sociaux, le label Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes peut être décerné à toute entreprise, association ou administration, quelle que soit sa taille ou son activité.

Il atteste du respect par l'organisme de l'égalité des droits entre les collaborateurs hommes et femmes. Il vient distinguer les pratiques exemplaires et innovantes en faveur de l'égalité professionnelle dans les domaines de la gestion des ressources humaines, du management et dans l'accompagnement de la parentalité dans le cadre professionnel.



Mon administration s'engage pour
la diversité et l'égalité



LABEL DIVERSITÉ, actions emblématiques engagées ou les principaux résultats déjà obtenus

La signature d'un accord avec les OS travail

Les ministères sociaux ont permis le 9 mai 2017, la signature d'un accord sur l'égalité de traitement et la lutte contre les discriminations dans les services du ministère chargé du travail et de l'emploi.

Ce texte traduit à la fois l'attachement de l'administration aux valeurs de diversité et d'égalité, et ses efforts pour contribuer au bon fonctionnement du dialogue social.

Signé par cinq des six organisations syndicales les plus représentatives des services chargés du travail et de l'emploi, l'accord atteste l'intérêt commun et partagé à voir s'instaurer de nouvelles pratiques de gestion des ressources humaines, dans lesquelles les valeurs d'inclusion, d'égalité de traitement et de non-discrimination sont pleinement intégrées aux procédures et aux modes de management.

L'accord prévoit à la fois des mesures préventives qui sont de nature à éviter la survenance de situations de discriminations mais aussi des mesures de traitement des situations de discrimination alléguées, qui précisent la manière d'y donner suite, en les analysant, en les qualifiant et, si elles sont avérées, en y mettant fin et en tirant les conséquences de leurs effets.

Pour prévenir les risques de discrimination et à favoriser la diversité dans le cadre des ressources humaines : une procédure de recrutement a été formalisée avec des grilles d'entretien et des grilles d'analyse des candidatures, les membres de jury sont formés aux principes de diversité et de non-discrimination, un ensemble de préconisations a été élaboré pour permettre que le retour à l'emploi des agents après une longue absence (maternité, adoption, maladie...) se fasse dans les meilleures conditions...

Une cellule d'écoute

Une cellule d'écoute et d'alerte, confiée à ALLODISCRIM, est ouverte depuis 2013 L'ensemble des agents des services centraux et territoriaux pour recueillir et traiter les signalements de faits de **discrimination, de harcèlement à caractère sexuel ou d'agissements sexistes**.

Les relations avec les prestataires sont également concernées avec la mise en place de clauses spécifiques dans les marchés publics.

Les classes préparatoires intégrées

Afin de diversifier leurs recrutements et favoriser l'accès de tous aux emplois publics, deux classes préparatoires intégrées sont accessibles depuis 2009 aux élèves dont l'origine sociale ou géographique a rendu difficiles les conditions d'accès à l'enseignement (éloignement géographique, parcours scolaire situé dans un établissement classé en ZEP, habitation en ZUS, etc.).

Les élèves qui intègrent les CPI bénéficient d'un accompagnement pédagogique intensif et personnalisé (cours, tutorat, stages, formations individualisées). La dynamique et la cohésion de groupe sont



Mon administration s'engage pour
la diversité et l'égalité



également favorisées. La préparation dure 8 mois pour la CPI de l'EHESP et 21 semaines pour celle de l'INTEFP. Les stagiaires bénéficient également d'un hébergement gratuit et, sous condition de ressources, d'une aide financière dite « allocation de diversité » de 2 000 euros, mise en place par le ministère de la Fonction Publique, et attribuée par les préfetures.

Elles visent à donner aux élèves des chances maximales de réussite aux concours externes d'inspecteur du travail et aux concours externes de directeur d'hôpital, de directeur d'établissement sanitaire, social, médico-social, d'inspecteur de l'action sanitaire et sociale et d'attaché d'administration hospitalière.

RÉSULTATS 2016

CPI de l'EHESP : 9 candidats sur 14 ont été admis à l'un des quatre concours préparés ;

CPI de l'INTEFP : 2 candidats sur 16 ont été admis au concours d'inspecteur du travail.

Malgré la sélectivité des concours, une proportion très significative d'élèves admis en CPI réussit les concours chaque année. Ainsi, depuis 2009, ce sont près de 50 % des élèves qui ont été admis à un concours grâce aux CPI de l'EHESP et de l'INTEFP. En 2017, 17 élèves ont intégré la CPI de l'EHESP (contre 14 en 2016) et 16 élèves la CPI de l'INTEFP (16 en 2016 également).

Insertion et maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap

Au 1^{er} janvier 2017, les ministères sociaux comptent dans leur effectifs 6,04% de personnes en situation de handicap.

En 2016 : la DRH a mis en place un échancier de recrutements annuels de personnels en situation de handicap : 6% des postes de catégorie A ouverts chaque année par concours sont accessibles aux personnes en situation de handicap par voie contractuelle¹.

Pour favoriser leur insertion professionnelle et leur maintien dans l'emploi, les ministères sociaux proposent à leurs agents en situation de handicap, sur préconisation médicale, des aides techniques et humaines.

Une information et une sensibilisation des agents et agentes par des actions de communication

Des campagnes de communication sont menées régulièrement pour sensibiliser les agents, lutter contre les stéréotypes et changer les comportements.

Ainsi, en 2017 à l'occasion de la journée internationale du handicap, le 3 décembre 2017, le volet 2017 de la campagne interne sur le handicap a été déployée dans l'objectif de : lever les stéréotypes des agents et de valoriser les compétences des agents en situation de handicap : 6 affiches ont ainsi été diffusées avec des messages destinés à lever les stéréotypes : « travailler avec une personne handicapée, c'est quoi le problème ? » ou « vos collègues handicapés sont-ils si différents de vous ? ».

1. Dans le cadre de la procédure issue de l'article 27 de la loi de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 relative à certaines modalités de recrutement des handicapés dans la fonction publique de l'Etat



Mon administration s'engage pour
la diversité et l'égalité



Parité des nominations

Les ministères sociaux ont obtenu le meilleur résultat interministériel sur les années 2014 à 2016 pour ce qui concerne la part des femmes nommées et primo-nommées dans les emplois de cadre dirigeant et dans les emplois de direction.

En 2017, le taux de nomination est de 43,47 % alors que la loi dite Sauvadet en exige 40 %.

Une meilleure prise en compte de la conciliation des temps de vie

Déploiement du télétravail

Le télétravail répond à une attente massive – 40 % des agents aimeraient en bénéficier d'après les résultats du baromètre social. Il apparaît comme un levier essentiel pour améliorer la qualité de vie au travail. Son activité est mesurée à partir d'objectifs clairement établis et de rapports précis. La montée en charge est progressive et son organisation est ajustée au fil du déploiement.

Modulation du temps de travail

Un cycle de travail qui peut être variable a été défini par arrêté pour les DRJSCS et les DIRECCTE. Plusieurs régimes sont possibles en termes de durée hebdomadaire de travail répartie sur un nombre de jours ouvrés.

Charte des temps

L'adoption de chartes des temps ou chartes qualité de vie au travail dans les services comptent parmi les objectifs prioritaires des ministères sociaux. Elles sont propices à installer une culture managériale favorable à l'articulation des temps et à l'adoption d'une organisation de travail garantissant à la fois le bon fonctionnement des services et le respect de la vie personnelle des agents et agentes.

Une aide à la parentalité

Une offre ambitieuse de berceaux

Les ministères sociaux, par l'intermédiaire d'un prestataire, réservent des berceaux au sein de crèches interentreprises en Île-de-France à proximité du domicile des agents, de leur lieu de travail ou sur leur trajet domicile travail. Cette offre s'ajoute aux 44 places de la crèche ministérielle.

Une conciergerie



Une mini-boutique et une borne de développement photo ont été mises à disposition des agents et agentes du site Duquesne à Paris.

La « Mini boutique » est un distributeur automatique qui permet d'y trouver des produits non alimentaires utiles : timbres postaux, carnet de tickets de métro, produits d'hygiène et de dépannage (pansements, mouchoirs, gel mains hydro alcoolique, collants, hygiène féminine, parapluies...), produits high-techs (chargeur smartphone...).

Pour compléter ce dispositif une conciergerie connectée répond aux demandes de pressing, repassage, retouches et cordonnerie.



Ce dispositif installé à titre expérimental pourra être étendu à d'autres sites.

Ces prestations de vie pratique mises à disposition des agents et des agentes sont un facteur de qualité de vie au travail.

Promotion de la mixité

Mesures emblématiques sur l'accueil et la sécurité

Les ministères ont obtenu la mixité des équipes accueil et sécurité du site Duquesne, rompant ainsi avec les stéréotypes qui voudraient que l'accueil soit un apanage féminin et la sécurité une fonction réservée aux hommes. Sur simple demande faite auprès des prestataires, une mesure visible et à fort impact symbolique a ainsi pu être mise en œuvre.

En administration centrale, sur le site de Duquesne, les horaires de la prestation de ménage ont évolués. Les employés et employées venaient travailler jusqu'à deux fois par jour, tôt le matin de 6h00 à 9h00 et le soir de 18h00 à 21h00. Ce découpage de la journée de travail a évolué au profit d'un travail en continu sur une période de six heures entre 9h00 et 17h00. C'est une source de progrès qui permet une meilleure conciliation entre vie privée et vie professionnelle et une réduction des temps de trajet par deux.

Des mesures spécifiques relatives à la lutte contre les violences sexistes et sexuelles

Un plan d'actions spécifique est venu renforcer les actions dédiées déjà inscrites dans le plan égalité femmes-hommes 2017-2020.

Une plaquette d'information a été diffusée à l'ensemble des agents et agentes. Une instruction a été diffusée aux directeurs et directrices. Elle a vocation à rappeler leurs obligations et le cadre de leur action en matière de prévention et de traitement des situations de violences sexistes et sexuelles.

En 2017, une enquête a recensé auprès des services les situations de violences sexistes et sexuelles. Elle sera reconduite chaque année.

Les compétences de la cellule d'écoute et d'alerte (CEMCAS) ont été étendues aux situations de harcèlement sexuel et d'agissements sexistes.

Des formations dédiées sont proposées depuis 2016 d'une part à l'encadrement et d'autre part aux agents et agentes. Ces formations sont reconduites dans le cadre d'un marché de 4 ans qui prendra effet en 2019. Les sessions pourront être organisées en région à la demande des services. Les modules en présentiel seront complétés par l'usage du E-learning.



Mon administration s'engage pour
la diversité et l'égalité

