Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Ministère
Culture
Communication

Une démarche d'engagement, un enjeu de professionnalisation

LABEL ÉGALITÉ
AFNOR CERTIFICATION
www.afnor.org

LABEL DIVERSITÉ
AFNOR CERTIFICATION
www.afnor.org

Secrétariat général

Agenda

- Le label diversité et le label égalité: principes généraux
- Les points forts et les points de fragilité du ministère de la Culture et de la Communication
- Échanges sur les préconisations actions à mener
- Prochaines étapes

Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Ministère
Culture
Communication

Le label égalité et le label diversité

Secrétariat général

Le contexte

6 mars 2015: le Comité interministériel à l'égalité et à la citoyenneté a présenté un programme ambitieux pour renforcer la citoyenneté. Tous les ministères sont invités à rechercher le label diversité et le label égalité délivrés par l'AFNOR.

18 janvier 2016 : la directive nationale d'orientation 2016-2017 du ministère de la culture et de la communication réaffirme les enjeux de la responsabilité sociale et de la professionnalisation des ressources humaines. Les établissements publics et les services à compétence nationale sont invités à s'inscrire dans la démarche ministérielle, en candidatant au label diversité.

26 juillet 2016: une note de la ministre, adressée à l'ensemble des services, fixe la méthode et le calendrier de candidature au label diversité et au label égalité.

Une démarche structurante

En engageant une double candidature au label égalité et au label diversité, dans le cadre d'un dossier commun, le ministère de la culture et de la communication poursuit plusieurs objectifs:

1. Développer l'accès à la culture pour tous les publics, en s'appuyant sur des pratiques internes d'égalité professionnelle et de diversité.

2. Mettre en cohérence les différentes initiatives internes et externes en faveur de l'égalité professionnelle et de la diversité.

3. Affirmer la responsabilité sociale du ministère de la culture et de la communication, en garantissant l'égalité de traitement et une meilleure traçabilité des choix.

4. Dialoguer avec les représentant.e.s du personnel sur des enjeux fédérateurs et porteurs de valeurs.

Un cadre pour progresser

Délivrés par l'AFNOR, à l'issue d'un audit et d'une soutenance devant une commission de labellisation, le label diversité et le label égalité attestent d'un engagement mais aussi de la mise en place d'un plan d'actions en matière de prévention des discriminations et de promotion de l'égalité professionnelle et de la diversité.

Pour obtenir le label diversité, il est nécessaire de prévenir les discriminations pour les 21 critères inscrits au code pénal.

Pour obtenir le label égalité, il est nécessaire de promouvoir une organisation du travail favorable à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

La validité du label diversité et du label égalité est de 4 ans, avec un audit de suivi après 2 ans.

Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
Ministère Culture Communication

Rappel des 7 domaines des labels

1	2	3	4	5	6	7
Un état des lieux complet, impliquant les agents et les représentants du personnel et portant sur l'ensemble des activités ressources humaines, communication et politique d'achat des ministères.	Des plans d'actions stratégiques, en lien avec l'état des lieux. Un portage politique au plus haut-niveau. Un dialogue social approfondi. Des moyens crédibles.	Une cellule d'écoute permettant de signaler une discriminations	Une formation des personnes directement concernées avec des objectifs chiffrés et suivis de déploiement. Des actions de sensibilisation nombreuses dontles effets sont évalués. Des plans de communication interne, en lien avec l'état des lieux.	Des actions dans tous les aspects des ressources humaines: -Nominations équilibrées - Création de réseaux de « femmes » ou « mixité » - Financement de modes de garde - Possibilité d'exercer des responsabilités pour les agents à temps partiel - Large ouverture de la possibilité de télétravail.	. Une promotion de l'égalité professionnelle et de la diversité en externe: -Politique d'achat -Partenariats avec les réseaux et territoires - Usagers	. Une démarche d'amélioration continue. Mesure des résultats Traçabilité de l'ensemble des actions menées Bilan annuel partagé avec les représentants du personnel

21 critères de discrimination

- L'origine réelle ou supposée
- L'appartenance réelle ou supposée à une nation, une ethnie, une race
- Le sexe
- Le handicap
- L'âge
- Les convictions religieuses
- L'orientation sexuelle
- L'identité sexuelle
- L'état de santé
- La situation de famille
- L'état de grossesse
- Les opinions politiques
- L'appartenance syndicale
- L'apparence physique
- Les mœurs
- Le patrimoine génétique
- Le patronyme
- Le lieu de résidence
- La précarité sociale

Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
Ministère Culture Communication

Le périmètre de labellisation

Le périmètre de labellisation

L'administration centrale.

5 DRAC.

2 services à compétence nationale.

Sous le pilotage des directions générales, avec le soutien de la mission labellisation égalité et diversité, les établissements publics sont encouragés à candidater de manière autonome,. Un réseau de responsables de la lutte contre les discriminations est constitué.

Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
Ministère Culture Communication

Les résultats de l'autoévaluation en juillet 2016

Les résultats « macro » de l'autoévaluation

1. ETAT DES LIEUX, DIAGNOSTIC ET ANALYSE DE RISQUES				
2. DÉFINITION ET MISE EN ŒUVRE DE LA POLITIQUE DIVERSITÉ				
3. CELLULE D'ÉCOUTE				
4. COMMUNICATION INTERNE, SENSIBILISATION ET FORMATION				
5. PRISE EN COMPTE DE LA POLITIQUE D'ÉGALITÉ ET DE MIXITÉ PROFESSIONNELLE ET/OU DE DIVERSITÉ DANS LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES ET LA GOUVERNANCE DE L'ORGANISME				
6. COMMUNICATION EXTERNE, ANCRAGE TERRITORIAL, RELATIONS AVEC LES FOURNISSEURS ET LES USAGERS DE L'ORGANISME				
7. EVALUATION ET AXES D'AMÉLIORATION DE LA POLITIQUE				

Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
Ministère Culture Communication

Focus domaine 5

5.1. Le recrutement par concours				
5.2. Le recrutement des agents non titulaires. Principes généraux.				
5.3. Offres d'emploi				
5.4. Présentation et sélection				
5.5. Entretiens de recrutement				
5.6. Réponse aux candidatures				
5.7. Accueil et intégration				
5.8. Gestion des carrières				
5.9. Formation				

Synthèse

Points forts	Points de fragilité
Portage politique à haut-niveau Engagement du SRH Réalisation d'une enquête auprès des agents Ressources allouées au projet Plan de communication interne	Recrutement des ANT Marchés publics Rapport de situation comparée Taux de formation des cadres

Points à explorer
Gestion de carrières « égalité professionnelle » Contrôle interne « risques de discrimination »

Les actions à mener

Les actions prioritaires

Une action ambitieuse sur le recrutement

1. *Harmoniser les pratiques de recrutement*
2. *Améliorer la capacité à justifier les choix, notamment de préselection*
3. *Réduire le risque juridique de discrimination*

Un plan de formation des agents chargés des ressources humaines et des cadres

Une communication de l'engagement du ministère dans le cadre des marchés publics.

Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
Ministère Culture Communication

Comment soutenir la démarche dans les directions générales ?

Évaluer les points forts et les points de fragilité en matière d'égalité professionnelle et de diversité au sein de la direction. Sur cette base, définir deux ou trois actions prioritaires.

Soutenir la personne désignée comme responsable de la prévention des discriminations (bonne communication sur son rôle, fourniture de moyens et de temps pour agir…).

Mettre en œuvre les actions de formation et de communication interne.

Faire remonter, rapidement, les difficultés à la mission « diversité et égalité »

Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
Ministère Culture Communication

Le calendrier

Calendrier et modalités de la concertation avec les représentants du personnel

Rappel du cadre de concertation auour de la démarche de double labellisation Diversité-égalité

Groupe de travail associant les représentants du personnel :

- une réunion mensuelle (29 juin, 9 septembre, 19 octobre, 9 novembre, 9 décembre), à poursuivre tout au long du premier semestre 2017.

Information des instances paritaires des différentes composantes du périmètre initial (Drac, SCN)

Information des instances paritaires ministérielles :

- CHSCT ministériel du 15 novembre, CT ministériel du 22 novembre.
- La présentation du plan d'action qui figurera dans le dossier de candidature s'effectuera lors d' un CT ministériel spécial en janvier ou février 2017.
- Le rapport de situation comparée portant sur les données 2016 sera présenté aux instances au premier trimestre 2017

Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
Ministère Culture Communication

Le calendrier

Janvier 2017: dépôt du dossier de candidature

Juin 2017: audit Afnor

Octobre 2017: soutenance devant les commissions

Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
Ministère Culture Communication