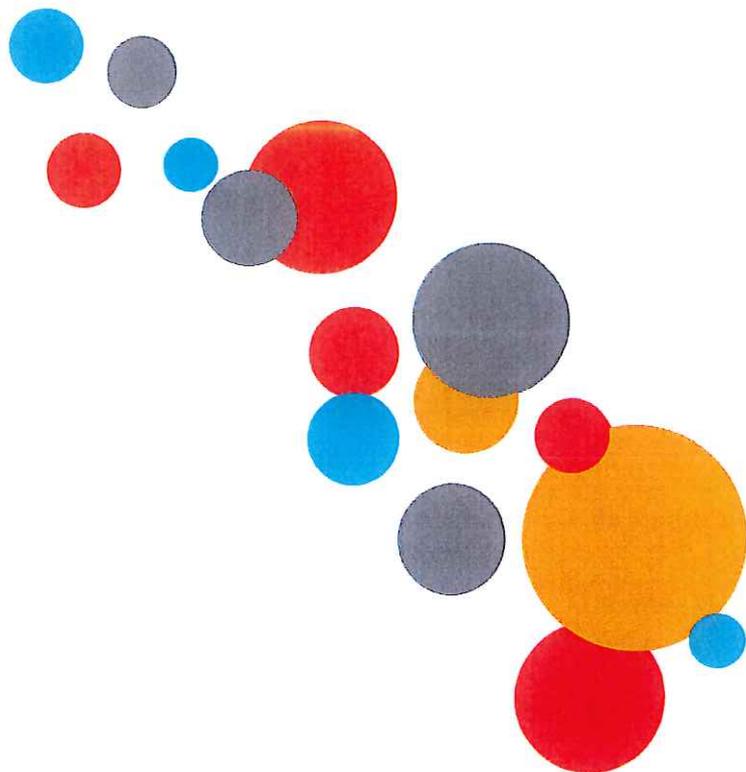


PROTOCOLE D'ACCORD DIVERSITÉ

RELATIF À LA PROMOTION DE LA DIVERSITÉ
ET À LA PRÉVENTION DES DISCRIMINATIONS
AU MINISTÈRE DE L'INTÉRIEUR



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 interne à destination des personnels et de 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.
- Mesure 14 : Lutter contre les comportements discriminatoires et promouvoir les dispositifs dédiés.

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 7 mars 2014 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 du personnel.

La démarche de promotion de la diversité consiste à évaluer l'ensemble des procédures de gestion des ressources humaines existantes et à 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 : Elaborez 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, inscrit au plan national 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 (ALLO Discri pour les services relevant du secrétariat général, SIGNAL Discri pour la police nationale et STOP Discri pour la gendarmerie nationale) doivent fonctionner de manière cohérente, selon des modalités harmonisées au niveau ministériel.
Un dispositif de suivi qualitatif et quantitatif des saisines doit 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 engage 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.

AXE N°2

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 doit 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. Les représentants des personnels militaires de la gendarmerie seront associés par ailleurs à l'élaboration du plan d'action gendarmerie qui reprendra les axes et les actions clés du protocole, adaptés aux personnels militaires.*

Afin de promouvoir la diversité et lutter contre toutes les formes de discrimination, un plan d'actions ministériel est décliné à partir du présent protocole en collaboration avec les organisations syndicales et les représentants des personnels militaires de la gendarmerie. Il présente 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 réunit au moins une fois par an pour évaluer, à l'aide d'un tableau de bord, l'avancement des actions engagées et examiner l'opportunité d'actualiser le plan initial.

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. Les services en charge des ressources humaines veillent à garantir l'égalité de traitement des agents dont ils ont la gestion quel que soit le périmètre d'affectation (administration centrale, services déconcentrés, secrétariat général, police nationale, gendarmerie nationale etc.).

La recherche d'une plus grande transparence des procédures vis-à-vis des agents doit également permettre de favoriser l'égalité de traitement en harmonisant notamment les pratiques de gestion des commissions administratives paritaires 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 objectivés.*
Les procédures RH sont analysées au regard des critères de discrimination prohibés par la loi, ce qui permet de favoriser l'égalité de traitement entre les agents. Les instructions et circulaires doivent 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) permet 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 doit 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, contingent d'autorisations d'absence des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, acquis de l'expérience professionnelle...). Un volet « dialogue social et droit syndical » peut compléter les formations à l'encadrement.

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 est assuré. Une rubrique consacrée aux textes juridiques et aux documents de référence est créée et mise à jour sur le site intranet Egalité-Diversité. L'actualité juridique est diffusée à l'ensemble des services, via les réseaux des référents locaux compétents.

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 bénéficie 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.*
Des grilles d'entretien et des guides de recommandations sont utilisés et développés pour les épreuves des concours afin d'objectiver les choix.
- *Assurer, autant que faire se peut, une représentation équilibrée des différents corps et composantes du ministère de l'intérieur dans les jurys de concours.*

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.
- *Mettre en œuvre des mesures valorisant l'ensemble des métiers du ministère de l'intérieur et favoriser leur attractivité.*

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 et 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 clefs 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. Un bilan de compétences, sollicitant le réseau des CMC, peut être recommandé.

- *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 de 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.

La promotion d'une meilleure qualité de vie au travail concerne l'ensemble des agents et elle s'entend, dans le cadre du protocole, comme déterminante tout au long du parcours professionnel.

- *Améliorer l'environnement professionnel.*

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 et organisations du travail permettant de mieux concilier vie professionnelle et vie personnelle et de répondre aux attentes de toutes les générations.

- *Mener des campagnes d'information de sensibilisation et de prévention.*

De nombreuses actions de communication sont organisées en matière de santé et de sécurité au travail, notamment liées au handicap, à l'hygiène de vie, aux troubles musculo-squelettiques, à la gestion du stress, aux troubles cardiovasculaires, au sommeil, à la nutrition, à la pratique du sport, aux addictions, à l'épuisement professionnel..

Ces actions de prévention destinées à l'ensemble des agents du ministère sont menées avec l'appui des réseaux de professionnels de soutien du ministère (médecine de prévention, service social, inspection santé et sécurité au travail...) et des partenaires associatifs, mutualistes et de santé.

Les campagnes d'information, de sensibilisation et de prévention portent tant sur les risques professionnels que sur la santé des agents 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 discrimination 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.

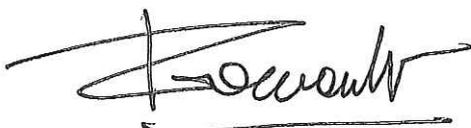
Mesure 13 : Mettre en place des actions de communication et de sensibilisation spécifiques afin de lutter contre les stéréotypes et les préjugés.

- *Poursuivre et faire vivre la campagne d'information sur les actions entreprises et leur évolution.*
Des actions de communication et de sensibilisation spécifiques doivent permettre de déconstruire individuellement et collectivement certaines pratiques discriminantes, majoritairement indirectes, qui peuvent conduire à une violence symbolique à l'encontre d'agents.

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

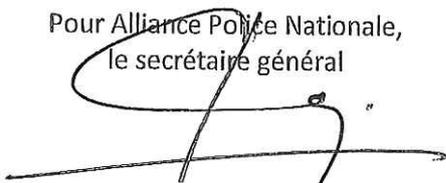
- *Elaborer des outils (plaquette, guide, charte) de non discrimination à l'usage de l'encadrement et de l'ensemble des agents.*
Une campagne d'information est conduite sur les droits des victimes d'actes de discriminations liés à l'orientation sexuelle et à l'identité de genre, en s'attachant en particulier à proposer des outils à destination des agents victimes. Une campagne de communication visant à promouvoir l'existence des cellules d'écoute est conduite afin de lutter contre les comportements discriminatoires et faire cesser immédiatement toute situation de ce type.

Pour le Ministre d'Etat, ministre de l'Intérieur,
La Ministre auprès du ministre de l'Intérieur



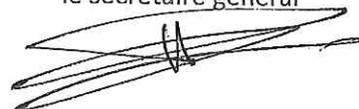
Jacqueline GOURAULT

Pour Alliance Police Nationale,
le secrétaire général



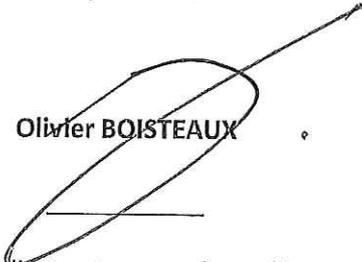
Jean-Claude DELAGE

Pour Synergie officiers,
le secrétaire général



Patrice RIBEIRO

Pour le Syndicat indépendant
des commissaires de police (SICP),
le président



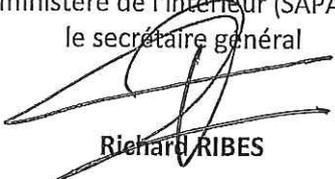
Olivier BOISTEAUX

Pour le syndicat national Alliance des personnels
administratifs, techniques et scientifiques de l'intérieur
(SNAPATSI),
la secrétaire générale



Nathalie MAKARSKI

Pour le syndicat autonome des préfectures
et de l'administration centrale
du ministère de l'intérieur (SAPACMI),
le secrétaire général



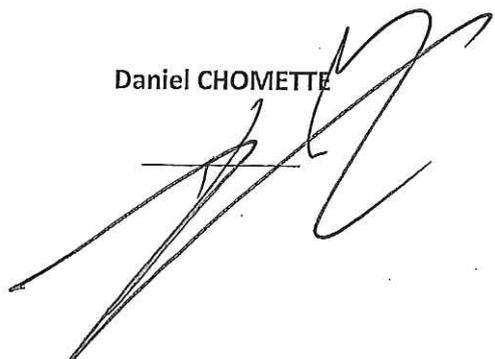
Richard RIBES

Pour l'Union syndicale
des administrateurs civils (USAC-section MI),
la déléguée



Dominique YANI

Pour le syndicat Unité SGP Police Force Ouvrière,
le secrétaire général délégué



Daniel CHOMETTE

Pour le syndicat Force Ouvrière des préfectures et des
services du ministère de l'intérieur,
la secrétaire générale



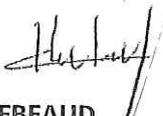
Christine MAROT

Pour le syndicat national Force Ouvrière
des personnels de l'administration centrale
et des services rattachés du ministère de l'intérieur
(FO centrale),
le secrétaire général



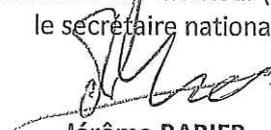
Assan MEZIANE

Pour le syndicat Force Ouvrière –
Bureau des moyens aériens (FO-BMA),
le secrétaire général



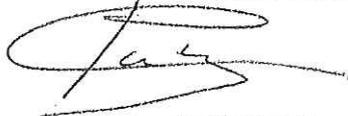
Christian THEBEAUD

Pour le syndicat national Force Ouvrière
des ouvriers d'état
du ministère de l'intérieur (FO-OE),
le secrétaire national



Jérôme RABIER

Pour le syndicat national Force Ouvrière des systèmes
d'information et de communication
du ministère de l'intérieur (SN-FO-SIC-MI),
le secrétaire général



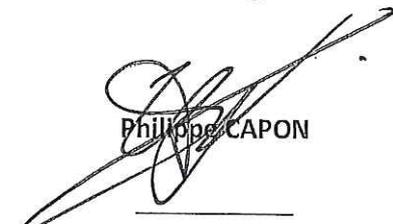
Noël RUBIO

Pour le syndicat national des personnels civils
Force Ouvrière Gendarmerie
(SNPC-FO Gendarmerie),
le secrétaire national



Laurent CAUQUIL

Pour l'union nationale des syndicats autonomes Police
(UNSA Police),
le secrétaire général



Philippe CAPON

Pour l'union des personnels administratifs, techniques
et spécialisés (UATS-UNSA),
le secrétaire général



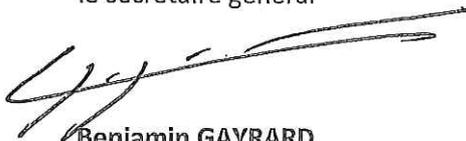
Paul AFONSO

Pour le syndicat autonome national
des experts de l'éducation routière
(UNSA-SANEER),
le secrétaire général



Christophe NAUWELAERS

Pour le syndicat national des personnels
de police scientifique (SNPPS),
le secrétaire général



Benjamin GAYRARD

Pour l'union des officiers – UNSA,
le secrétaire général



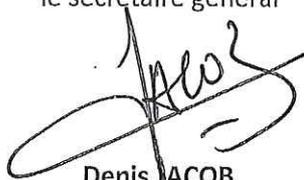
Laurent MASSONNEAU

Pour le syndicat des cadres de la sécurité intérieure
(SCSI-CFDT),
la secrétaire générale adjointe



Chantal PONS-MESOUAKI

Pour Alternative-Police – CFDT,
le secrétaire général



Denis JACOB

Pour le syndicat des commissaires
de la police nationale (SCPN),
le secrétaire général

David LE BARS

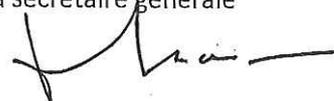


Pour la Fédération Interco-CFDT,
le secrétaire national

François THOS



Pour le syndicat du ministère de l'intérieur – CFDT
(CFDT-SMI),
la secrétaire générale



Louise-Marie SIADOUS