

**COMPTE-RENDU DE LA REUNION
DE SUIVI DU PROTOCOLE
« DIVERSITE »**

Du 15 mai 2019

Présents

Pour l'administration :

D.R.H. :

- Stanislas BOURRON, Directeur RH,
- Simon BABRE, Directeur adjoint,
- Leurs collaborateurs.

Pour le SANEER :

Laurence PASCAL, SN

Dans la continuité de la politique de promotion de la diversité (voir compte rendu du 4 juillet 2018), l'UNSA-SANEER a participé à une réunion de suivi du protocole diversité. Seules les organisations syndicales signataires du protocole étaient conviées (voir actualité du 11 juin 2018). En conséquence, le SANEER était la seule organisation représentative des IPCSR et DPCSR présente lors de cette réunion de suivi.

L'ordre du jour était le suivant :

- suivi du protocole diversité,
- point de situation des 3 cellules d'écoute,
- point d'actualité,
- CAIOM-GRAF.

Une analyse concernant des indicateurs mesurables a été présentée :

- Le nombre de formateurs et d'agents :

360 formateurs à la prévention à la discrimination et à l'égalité ont été formés sur les 3 composantes du ministère de l'Intérieur (police, gendarmerie et périmètre SG) pour former à leur tour approximativement 23 000 agents en 2018.

Au niveau de la E-formation, 13 408 connexions ont été enregistrées en 2018 et 6 772 en 2019 (au 15 mai).

- Bilan sur les cellules d'écoute pour 2018 :

Pour rappel, 3 cellules d'écoute ont été mises en place :

- ! ALLO DISCRI : pour l'ensemble des agents relevant du périmètre Secrétariat Général,
- ! SIGNAL DISCRI : périmètre Police Nationale,

! STOP DISCRI : périmètre Gendarmerie.

- Le processus de traitement des signalements :

Suite au signalement, un entretien téléphonique est organisé (écoute, conseil, réorientation) ainsi qu'une vérification administrative via dialogue.

Si la situation le justifie, un recueil d'informations complémentaires auprès de l'autorité d'emploi sera organisé.

Une fois le diagnostic posé et le dossier traité, il sera alors clôturé.

3 % des signalements sont anonymes et une clôture est faite après la phase d'écoute.

94 signalements ont donné lieu à une enquête administrative.

11 situations ont nécessité la saisine du procureur de la République au titre de l'article 40 du code de procédure pénale.

Certains agents ne souhaitent pas que leur situation remonte jusqu'à l'autorité d'emploi. Cependant, tant qu'ils sont en situation de souffrance, leur dossier n'est pas clôturé.

En 2018, pour les 3 cellules, 556 signalements ont été relevés pour les motifs suivants :

- harcèlement moral : 60 %
- autre : 18 %
- discrimination : 10 %
- harcèlement discriminatoire : 8 %
- violences sexuelles : 3 %
- agissement sexiste : 1 %

Les motifs de discrimination sont :

- le handicap / l'état de santé
- l'origine, l'ethnie, la race
- l'orientation sexuelle,
- l'activité syndicale,
- les cas de grossesse,
- l'apparence physique,
- l'appartenance religieuse,
- l'âge.

Le profil des signalants se caractérise ainsi :

Sexe : 52 % sont des femmes, 48 % des hommes

Age moyen : 40 ans

Catégorie : A+ : 2 %

A : 10 %

B : 61 %

C : 27 %

- la primo nomination :

51 femmes ont été nommées sur 131 primo nomination.

Le ministère de l'Intérieur n'honore pas le taux de primo nomination aux emplois supérieurs et se voit condamné à payer une « amende » de 90 000 euros (pour une nomination manquante).

- la professionnalisation des jurys de concours

Pour chaque périmètre (secrétariat général, police nationale et gendarmerie) 100 % des membres des jurys sont formés et sensibilisés aux recrutements non discriminatoires.

- CAIOM (conseillers d'administration de l'intérieur et de l'Outre-Mer) – GRAF (grade à un accès fonctionnel)

L'évolution est favorable aux agents et aux déroulés de carrière des femmes. Les conditions de mobilité pour accéder à un emploi de CAIOM se sont assouplies.

- Point d'actualités :

Le ministère de l'intérieur s'est engagé dans des actions pour :

- la journée interministérielle pour les situations de handicap (afin de permettre aux agents de connaître les postes qui peuvent leur être proposés),
- la journée de lutte contre l'homophobie (17 mai 2019),
- la clause de revoyure du label diversité. En effet lors de la mise en place du double label (diversité et égalité « hommes-femmes »), le label diversité avait été adopté à la majorité et non à l'unanimité comme c'était le cas pour le label égalité. Une clause de revoyure sera donc étudiée en juillet prochain.

En ce qui concerne le projet de loi Fonction publique, accord, égalité, une obligation de plans d'action «égalité professionnelle » est imposée d'ici 2020 avec :

- une extension et un renforcement du dispositif de nomination équilibrée sur les emplois de direction,
- l'inapplication du jour de carence pour les congés maladie liés à la grossesse + le maintien de certaines primes en cas de congé maternité,
- le maintien des droits à l'avancement/promotion en cas de congé parental, disponibilité de droit renforcée pour élever un enfant,
- favoriser le déroulement de carrière des personnes en situation de handicap.

Après ce bilan, les organisations syndicales seront conviées à d'autres échanges.

Rédactrice :

Laurence PASCAL

