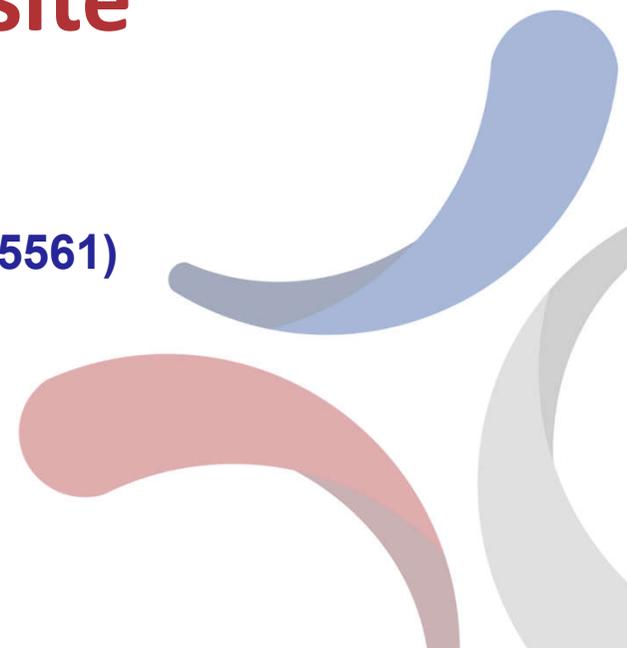




Comité de suivi ministériel des politiques d'égalité professionnelle et de promotion de la diversité

Vendredi 14 janvier 2022 à 9h30

Site Lumière - Salle Malachite et visio (75561)



Ordre du jour

1. Rappel du cadre et chiffres clés
2. La double labellisation AFNOR « égalité professionnelle » et « diversité »
3. Le traitement des situations de discrimination, harcèlement, violences sexistes et sexuelles
4. Les mesures de féminisation et diversification
5. Les actions de prévention et de formation
6. Points divers

1 – Rappel du cadre et chiffres clés

Le cadre législatif et réglementaire:

- **Art 80 de la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019** : un nouvel article 6 septies de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 impose aux administrations d'élaborer et de mettre en œuvre un plan d'action pluriannuel — de trois ans au maximum renouvelable — relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.
- **Décret du 4 mai 2020** : le plan d'action ministériel est établi dans chaque département ministériel par le ministre après consultation du comité social d'administration ministériel

1 – Rappel du cadre et chiffres clés

Le protocole d'accord relatif à la promotion de la diversité et la prévention des discriminations:

PROTOCOLE D'ACCORD DIVERSITÉ

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



- Signature le **7 juin 2018** par l'ensemble des OS siégeant au CTM
- Couvre l'ensemble des périmètres, direction et établissements publics du MI



1 – Rappel du cadre et chiffres clés

Un protocole articulé autour de **6 axes et 14 mesures**:

Prévenir toutes formes de discriminations et lutter contre le harcèlement

Renforcer le dialogue social

Favoriser l'égal accès de traitement / processus RH

Assurer l'égalité d'accès dans les recrutements

Améliorer la gestion des âges

Lutter contre les discriminations LGBT+

1 – Rappel du cadre et chiffres clés

Le plan d'action ministériel pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes:



- Travaux d'élaboration 2020-2021: 5 GT thématique en 2020 et validation en comité ministériel le 03 février 2021
- Signature le **8 mars 2021** par l'ensemble des OS siégeant au CTM + CGT
- Plan pluriannuel 2021-2023
- Couvre l'ensemble des périmètres, direction et établissements publics du MI

1 – Rappel du cadre et chiffres clés

Un plan d'actions articulé autour de **5 axes et 41 mesures**:

Connaissance et gouvernance de la politique d'égalité professionnelle et de ses enjeux

Evaluation, prévention et traitement des écarts de rémunération

Egal accès aux emplois et responsabilités

Articulation des temps de vie professionnelle, familiale et perso

Prévention et traitement des violences sexistes et sexuelles

La lutte contre les LGBT phobies

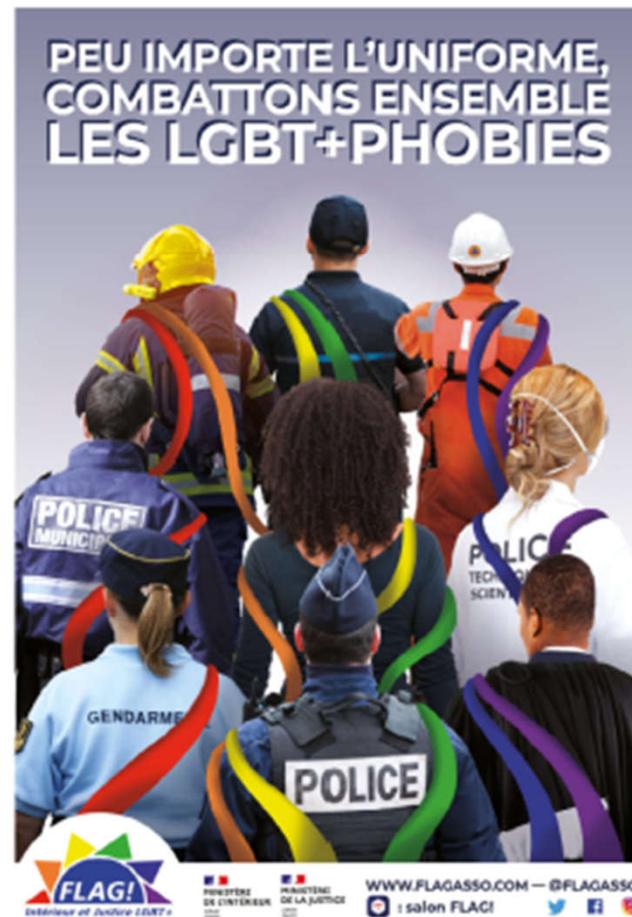
17 mai 2021 : signature d'une convention avec l'association FLAG !
par les la ministre déléguée chargée de la Citoyenneté



Prévenir et agir

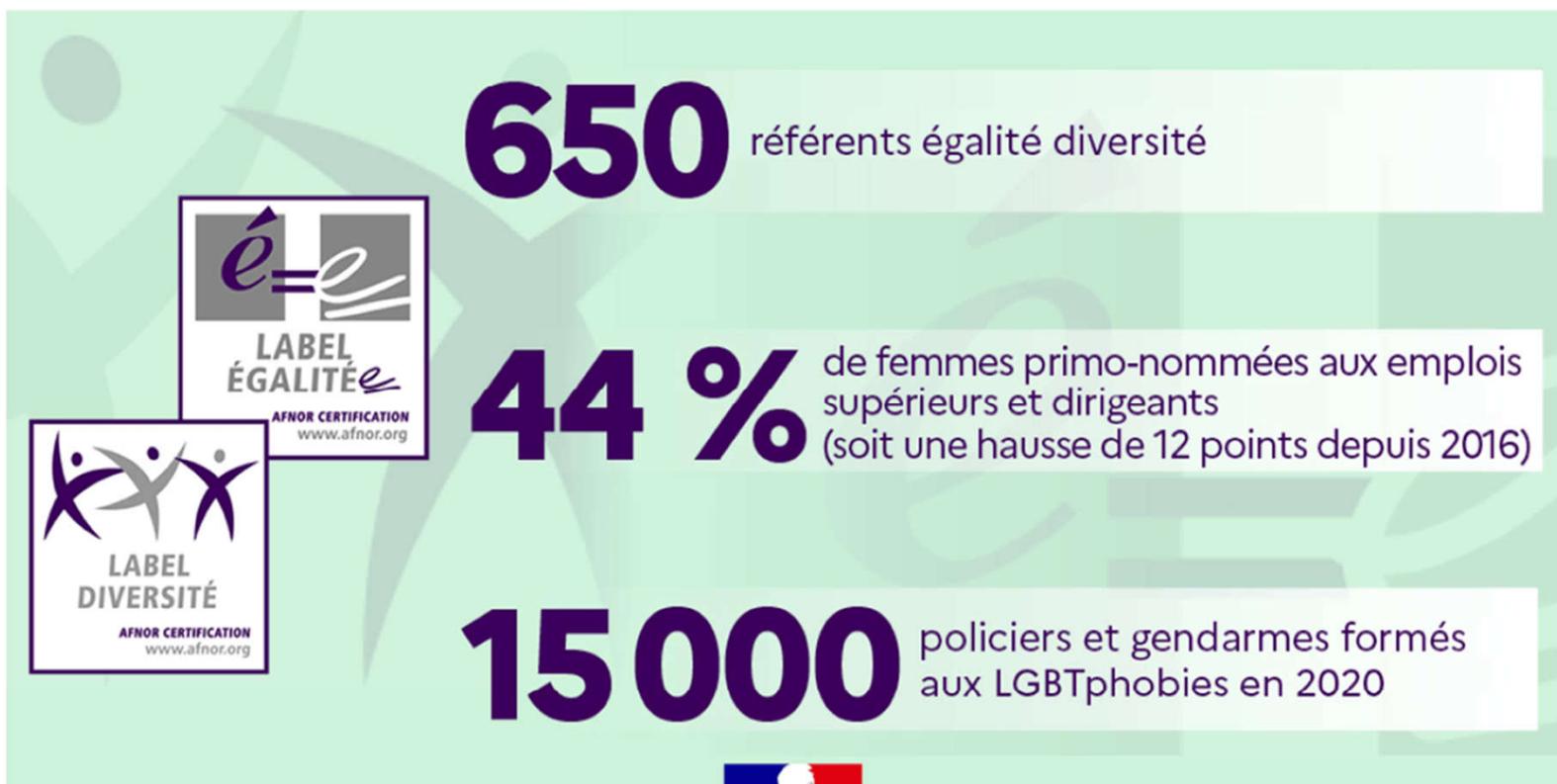
Lutte contre les LGBT-Phobies :

Le ministère de l'Intérieur s'engage



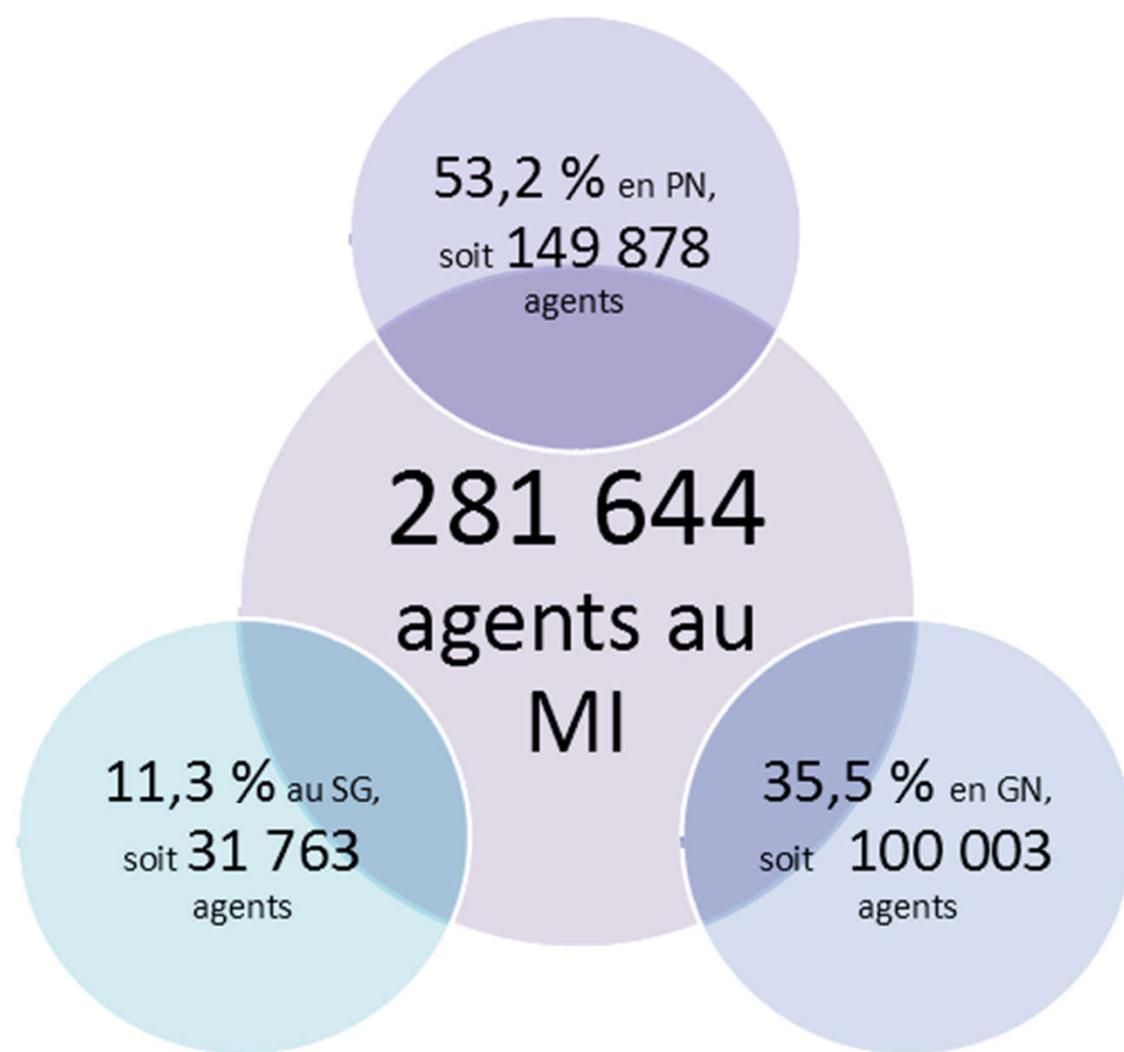
WWW.FLAGASSO.COM — @FLAGASSO
salon FLAG!

1 – Rappel du cadre et chiffres clés



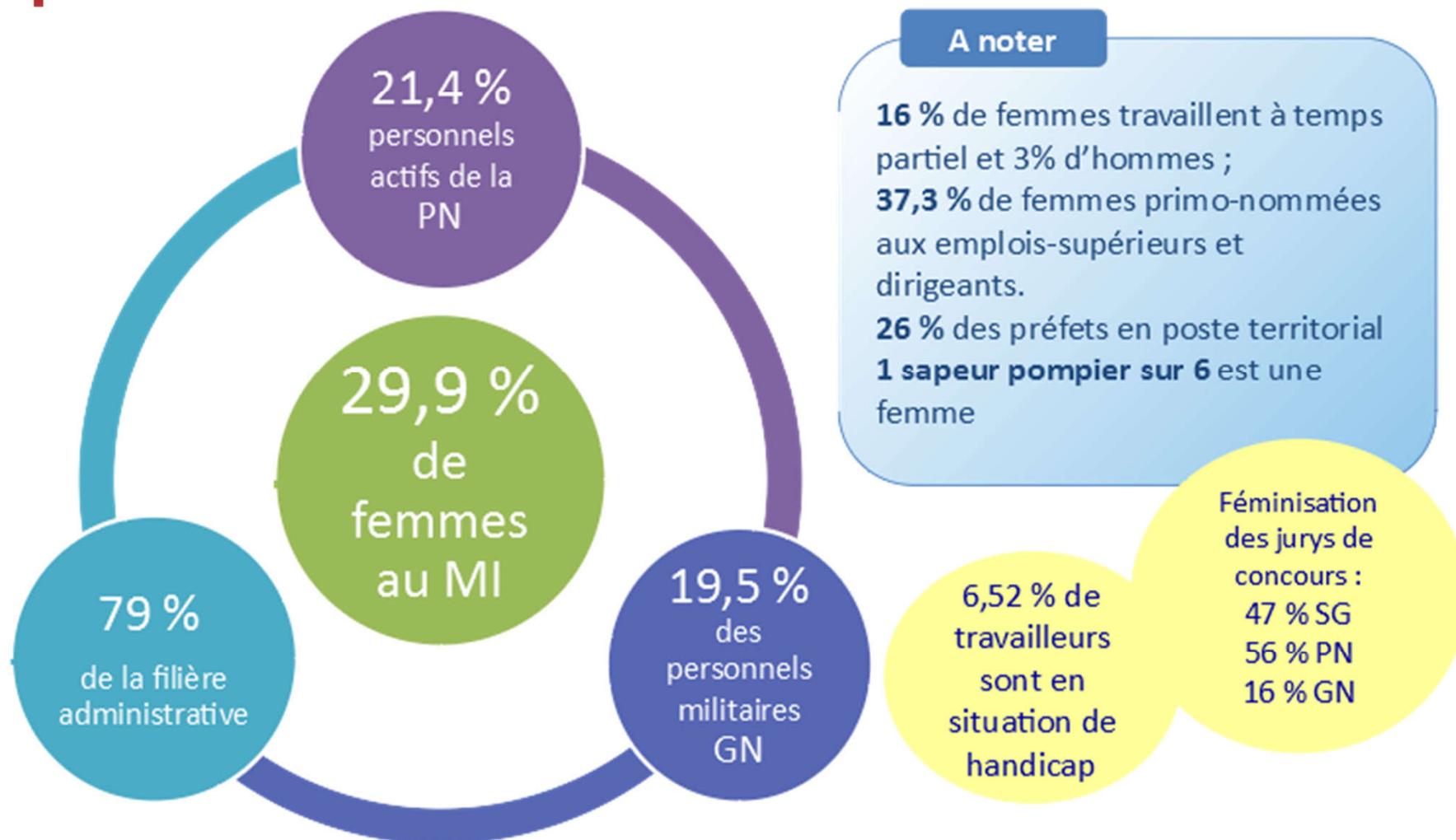
Contexte au MININT

Chiffres clés du MI (données issues du BS 2019)



Contexte au MININT

Chiffres clés du MI (issus du BS 2019)



1 – Rappel du cadre et chiffres clés

Evolution de la répartition des effectifs entre 2017 et 2019:

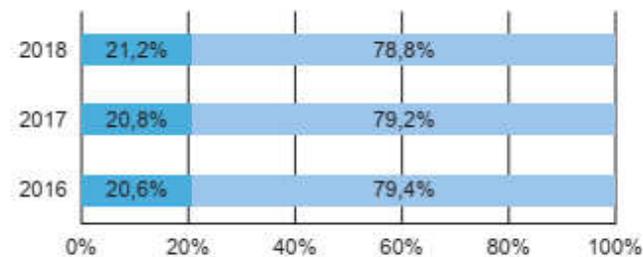
Répartition par sexe des effectifs du MI



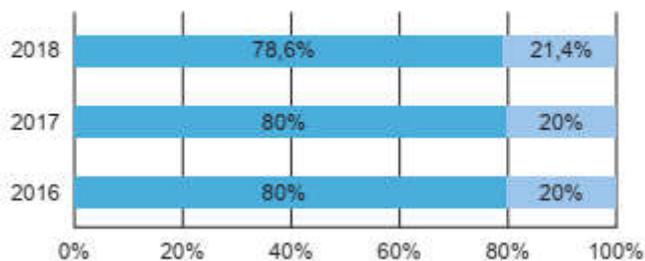
Hauts fonctionnaires



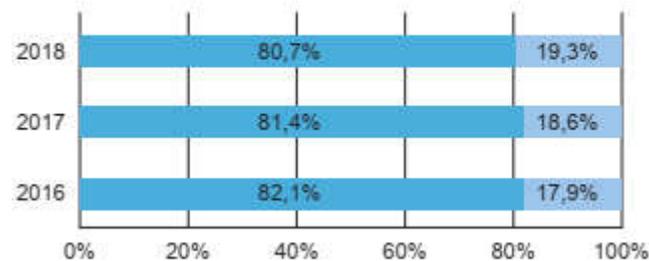
Filière administrative



Personnels actifs de la PN et ADS

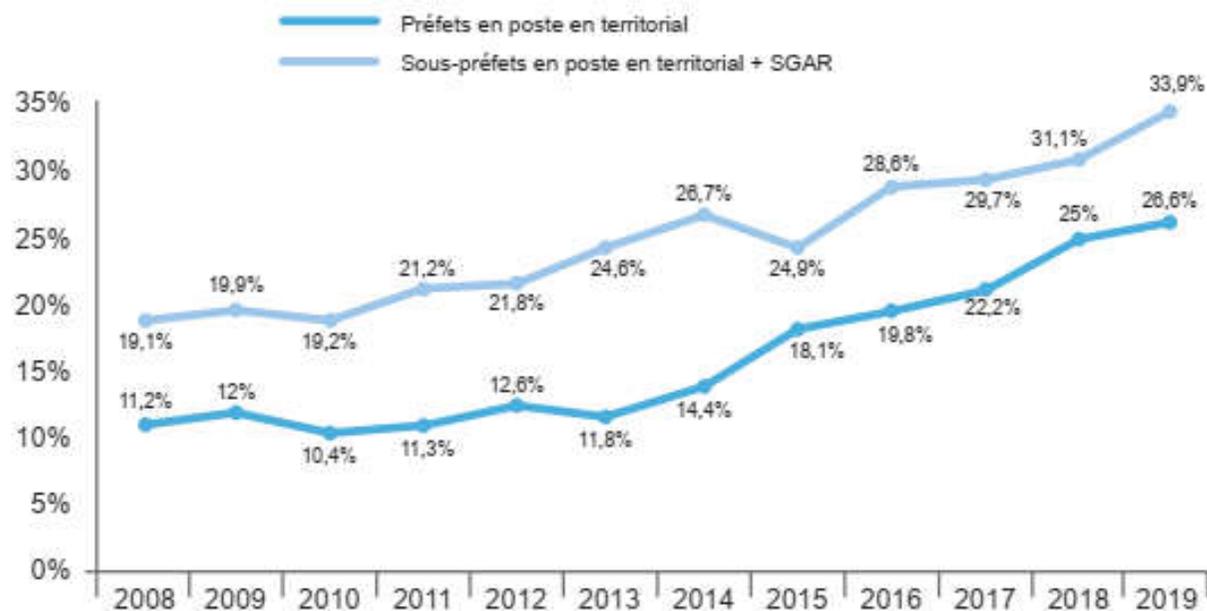


Personnels militaires de la GN



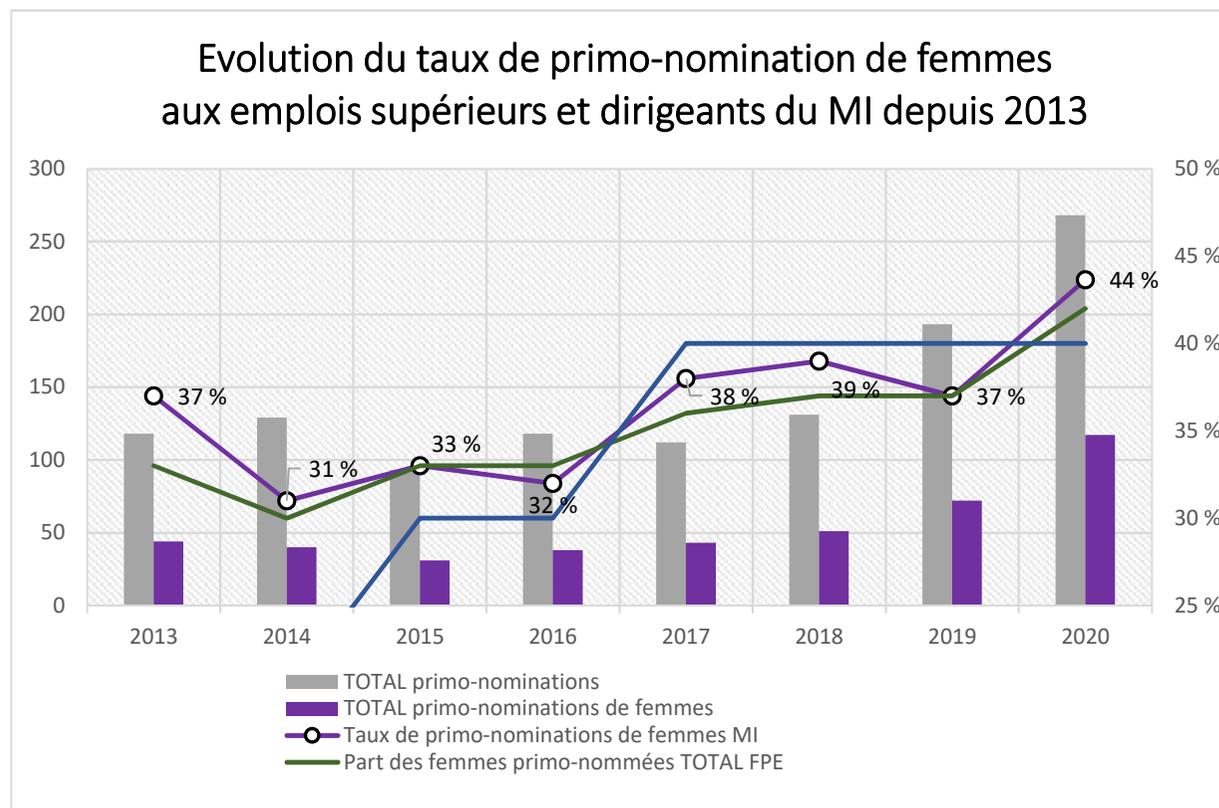
1 – Rappel du cadre et chiffres clés

EVOLUTION DE LA PART DES FEMMES DANS LES FONCTIONS DE PREFET / SOUS-PREFET EN POSTE TERRITORIAL ENTRE 2008 ET 2019



Source : DMAT

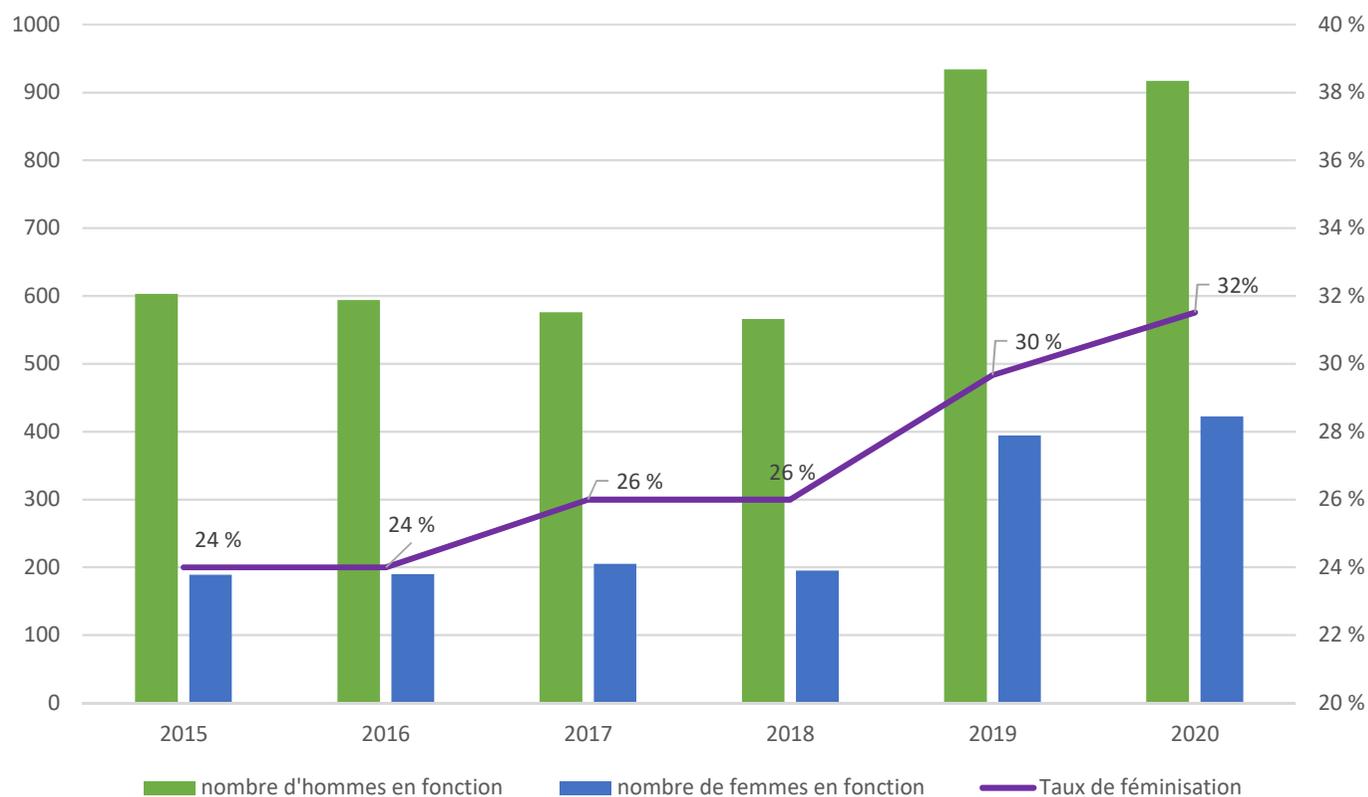
1 – Rappel du cadre et chiffres clés



- ❖ Bilan 2020: **43,7%** de femmes primo-nommées aux emplois supérieurs et dirigeants du MI (117 primo-nominations de femmes / 268)
- ❖ Augmentation de 12 points depuis 2016 (de 32% à 44%)
- ❖ Au 31 octobre 2021: **42,6%** (164 primo-nominations / 385)

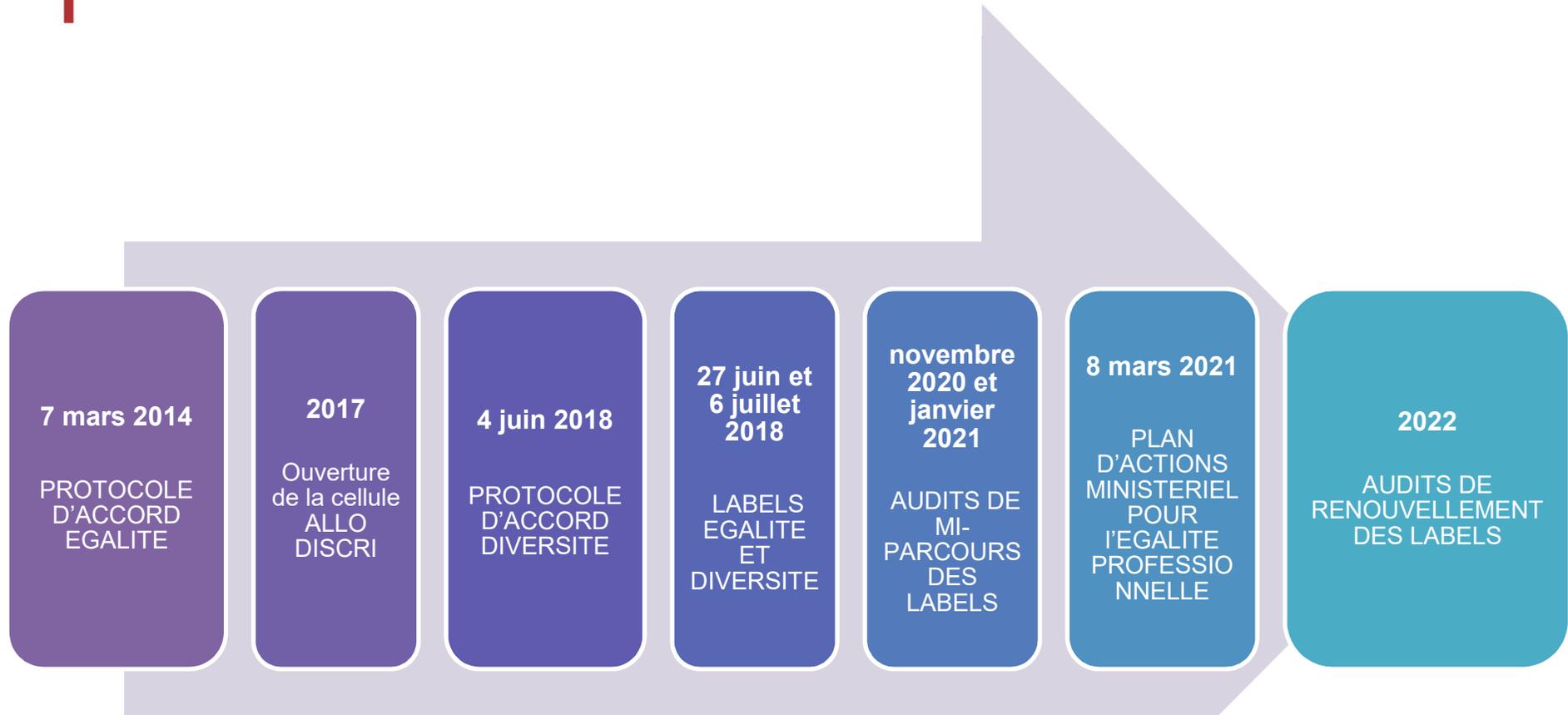
1 – Rappel du cadre et chiffres clés

Evolution du taux de féminisation
aux emplois supérieurs et dirigeants du MI depuis 2015



❖ Bilan 2020: **31,5%** de femmes aux emplois supérieurs et dirigeants

2 – La double labellisation AFNOR « égalité professionnelle » et « diversité »



2 – La double labellisation AFNOR « égalité professionnelle » et « diversité »

- ❖ Labels accordés en **2018** pour une **durée de 4 ans** assortie d'une clause de revoyure à 1 an pour le label « diversité »
- ❖ Des **audits de « mi-parcours »** en novembre 2020 pour l'AC et janvier 2021 sur les territoires (une cinquantaine de sites audités)
- ❖ Point de vigilances émis par le bureau du label « diversité » (10/09/21):
 - **Structuration et homogénéité** de la démarche sur l'ensemble du territoire et dans tous les services du MI
 - **Formation à la lutte contre les discriminations** des agents et personnels en relations avec les usagers
 - **Actions correctrices** au regard des points d'insuffisance

2 – La double labellisation AFNOR « égalité professionnelle » et « diversité »

Le calendrier de préparation des audits de renouvellement:

- ❖ 15 novembre 2021: séminaire ministériel des référents ED
- ❖ 10 décembre 2021: instruction SG Préfet relatif aux audits de renouvellement des labels égalité/diversité
- ❖ De décembre 2021 à mars 2022: élaboration des plans d'actions locaux ED
- ❖ Fin mars 2022: identification des territoires d'audits => échantillon représentatif d'une cinquantaines de services du SG, de la PN, de la GN (AC/SD)
- ❖ De mars à juin 2022: accompagnement renforcés des sites audités
- ❖ Juin 2022: **audits de renouvellement des labels**

Instruction du SG aux préfets du 10 décembre 2021 - renouvellement des labels 2022 :

- Structuration du réseau des référents au sein des SGCD et **extension à tout le périmètre ATE** (annoncé par le DMAT aux Préfets le 13/10/2021)
 - **Désignation d'au moins un référent égalité-diversité (RED) par département**, pour couvrir les préfetures, les DDI et les SGCD (avec lettre de mission)
 - Rôle de chef de file du référent du département chef-lieu de région
 - Incitation à un travail en réseau avec les RED des services de police et de gendarmerie, voire avec ceux des autres ministères de l'ATE
 - Pour le 8 mars 2022, élaboration de **plans d'actions locaux**, là où il n'en existerait pas, sur la base d'une trame proposée en annexe de l'instruction
 - Mise en œuvre d'un **dialogue social local** avec les représentants du personnel
 - Diffusion des supports de communication ministériels (campagne d'affichage « DISCRIMINATION, C'EST NON! », flyers des cellules d'écoute ...)
 - Déploiement des plans de formation
- ⇒ **Possibilité de mobiliser le « fonds égalité professionnelle » de la DGAFP et le fonds de modernisation de l'ATE**
- ⇒ **Appui des équipes dédiées à la DRH/MGMRH et de la DMAT/SDAT**

2 – La double labellisation AFNOR « égalité professionnelle » et « diversité »

L'animation au sein du périmètre du secrétariat général:

- **Une lettre de mission des RED rénovée autour de 3 axes:**

PROMOUVOIR l'égalité professionnelle, la diversité, prévenir et lutter contre les discriminations

ANIMER la politique d'égalité professionnelle, de promotion de la diversité et de lutte contre les discriminations

INFORMER et ORIENTER les agent(e)s et les services

2 – La double labellisation AFNOR « égalité professionnelle » et « diversité »

- **L'organisation de webinaires d'échanges de pratiques:**
 - L'ensemble des référents égalité/diversité du périmètre SG concernés
 - Objectif: partager les expériences pour favoriser la montée en compétence des RED et la mutualisation des bonnes pratiques territoriales
 - Animés par le cabinet EGAE (co-financement FEP)
 - Lancement du cycle de webinaires le 18 novembre 2021
 - 5 webinaires programmés de janvier à mai 2022

Date	Titre	Objectifs
Vendredi 21 janvier de 9h30 à 12h30	Organiser un événement autour du 8 mars	Identifier et partager des idées d'événements, des conseils d'organisation pour la préparation d'un événement à destination des agents et agentes.
Vendredi 4 février de 9h30 à 12h30	Élaborer un diagnostic et un plan d'action Égalité professionnelle & Diversité à son niveau	Identifier et s'approprier les outils du diagnostic Égalité professionnelle et Diversité, afin de mettre en œuvre l'instruction dédiée au déploiement des plans d'actions Égalité professionnelle & Diversité.
Mardi 15 mars de 14h à 17h	Porter les questions d'égalité professionnelle et de diversité en interne et lever les freins et résistances	Échanger sur la mobilisation interne sur ces sujets et développer des stratégies pour impliquer la hiérarchie, les partenaires mobilisables et les agents et agentes.
Jeudi 7 avril de 9h30 à 12h30	Intégrer l'égalité professionnelle et la diversité dans les procédures RH, dont le recrutement	S'approprier des outils et réflexes sur ces sujets dans sa pratique quotidienne et vis-à-vis des encadrants et encadrantes.
Jeudi 19 mai de 9h30 à 12h30	Valoriser les actions menées localement en faveur de l'égalité professionnelle et de la diversité, notamment dans le cadre des audits AFNOR	Penser des outils pour mettre en valeur et rendre compte des actions menées localement.

2 – La double labellisation AFNOR « égalité professionnelle » et « diversité »

L'animation dans le réseau des directions départementales interministérielles:

- Un rôle d'animation et de coordination des politiques ministérielles égalité/diversité au sein des DDI et des SGC-D, en lien avec les ministères du périmètre ATE
- Objectifs : assurer une couverture de ces politiques dans les territoires ; apporter le même niveau d'information et les mêmes garanties aux agents positionnés en DDI et SGC-D

Groupe de travail relatif à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes (VSS) :

- Inscription dans la feuille de route 2020-2022 du CHSCT de DDI
- Un cycle de GT VSS piloté par la SDAT/BCAM, qui réunit les OS et membres du CHSCT ainsi que les ministres du périmètre ATE
- Les membres du GT VSS se sont réunis trois fois en 2021, en mai, juillet et octobre. La prochaine instance est programmée le 15 février 2022.
- Travaux 2021 : réalisation de 5 fiches et guides réflexes largement diffusés en DDI et SGC-D (cf. point 2).
- Travaux 2022: cartographie des offres de formations aux VSS au niveau local ; cartographie des référents égalité-diversité ministériels dans les départements

2 – La double labellisation AFNOR « égalité professionnelle » et « diversité »

Réunions des référents égalité diversité ministériels ATE :

- 2021 : initiative de réunir régulièrement les représentants ministériels en charge de l'égalité, la diversité et le handicap.
- Double objectif : un temps de partage de bonnes pratiques, de mise en commun et de coordination territoriale ; un temps d'échange préparatoire aux GT VSS
- Les représentants des ministères se sont réunis trois fois en 2021, en mai, juillet et octobre. La prochaine instance est programmée le 27 janvier 2022.
- Travaux 2021 : cartographie des actions et des réseaux ministériels en matière de lutte contre les discriminations, promotion de la diversité et de l'égalité professionnelle, politique du handicap.
- Travaux 2022 : renouvellement de la double labellisation égalité-diversité du ministère de l'intérieur dont le périmètre est ouvert aux DDI, et enjeux de coordination avec les démarches ministérielles

2 – La double labellisation AFNOR « égalité professionnelle » et « diversité »

L'animation au sein du périmètre police nationale:

- ❖ Déplacement d'une équipe d'ambassadeurs composée de l'équipe projet et des référents centraux de chaque Disas dans les zones
- ❖ Pour accompagner le déploiement dans la perspective d'une implantation durable et dans tous les services des politiques des labels
- ❖ Dans un 1er temps : en visioconférence du 21 juin au 6 juillet et
Dans un 2ème temps : en présentiel du 27 septembre au 5 octobre
- ❖ Un kit des référents présentant les objectifs et outils à décliner et mettre en place a été délivré à l'ensemble des référents et accessible sur le site intranet de la DRCPN, via le lien suivant :
<http://drcpn.minint.fr/index.php/diversite-et-egalite/480-kit-referent>

2 – La double labellisation AFNOR « égalité professionnelle » et « diversité »

L'animation au sein du périmètre gendarmerie nationale:

Une circulaire qui définit l'organisation, les missions et l'animation du réseau des référents égalité professionnelle & diversité (RED) de la gendarmerie nationale.

Un réseau fort de 409 référents (RED) parmi lesquels 34 coordonnateurs (CED) qui interviennent sur l'ensemble de la métropole et des territoires outre-mer

Une architecture sur 3 niveaux

1^{er} niveau central avec un référent national égalité & diversité (RNED), placé auprès du directeur des personnels militaires de la gendarmerie nationale. Un RNED suppléant, désigné par lettre de mission conjointe.

Un second niveau régional avec des coordonnateurs égalité et diversité (CED) qui relèvent directement des commandants des formations administratives.

Un 3^{ème} niveau départemental composé des référents de proximité qui mènent des actions de sensibilisation jusqu'à l'échelon local.

Un plan d'action triennal signé par le directeur général de la gendarmerie nationale, le 29 juin 2021. Répondant aux prescriptions de l'AFNOR, il se décline en 5 axes, 22 mesures et 57 actions.

2 – La double labellisation AFNOR « égalité professionnelle » et « diversité »

L'animation au sein du périmètre de la DGSCGC:

Pour mémoire, la double labellisation AFNOR « égalité » et « diversité » concerne les services centraux de la DGSCGC. Il appartient aux Services d'Incendie et de Secours qui dépendent des collectivités territoriales départementales de conduire de telles démarches dans le cadre de leur autonomie. La politique d'égalité professionnelle et de diversité s'exerce cependant auprès de l'ensemble des entités de la Sécurité civile à travers :

- Un plan d'action dédié à la féminisation mis en place en 2016 et une mission spécifique depuis fin 2020 qui vient conforter ce plan. Les priorités sont les suivantes :
 - formaliser un plan de féminisation dans chaque SIS
 - promouvoir l'accès des femmes aux postes à responsabilité supérieure
 - améliorer la conciliation vie professionnelle/vie personnelle
 - lutter contre les violences sexuelles et sexistes
 - développer la communication sur l'égalité hommes/femmes

2 – La double labellisation AFNOR « égalité professionnelle » et « diversité »

L'animation au sein du périmètre de la DGSCGC:

- Une mission installée en juillet 2021 pour la promotion de la diversité avec 3 priorités :
 - mettre en œuvre l'article 39 de la loi Matras qui prévoit de nommer dans chaque SIS, un référent « mixité et lutte contre les discriminations »
 - intégrer les formations à la diversité et à la lutte contre les discriminations dans les référentiels nationaux activités et compétences des sapeurs-pompiers
 - rechercher le concours des partenaires de l'insertion pour permettre à tous les jeunes qui le souhaitent de trouver un emploi ou un engagement dans la Sécurité civile

3 – Le traitement des situations de discrimination, harcèlement, violences sexistes et sexuelles

Présentation, synthèse et sujets de réflexion en cours :

- Organisation des cellules - Rédaction de l'arrêté déclinatoire au décret du 2020 – 256 du 13 mars 2020
- Harmonisation des outils et critères statistiques – Synthèse 2021
- Partage des pratiques et dispositifs existants

3 – Le traitement des situations de discrimination, harcèlement, violences sexistes et sexuelles

Activité des 3 cellules d'écoute: Evolution, bilan et perspectives

Nombre de signalements par motif	2018	2019	2020	2021
Discrimination	58 10 %	49 10,8 %	45 8,7 %	56 9,7 %
Harcèlement moral	332 60 %	200 44 %	267 51,2 %	386 66,7 %
Harcèlement moral discriminatoire	44 8 %	18 4 %	42 8,6 %	11 1,9 %
Harcèlement sexuel et autres violences sexuelles	17 3 %	11 2,3 %	21 4,5 %	17 2,9 %
Agissements sexistes	6 1 %	3 0,7 %	2 0,4 %	2 0,3 %
Autres	99 18 %	173 38 %	144 27,6 %	107 18,5 %
TOTAL	556	454	521	579

3 – Le traitement des situations de discrimination, harcèlement, violences sexistes et sexuelles

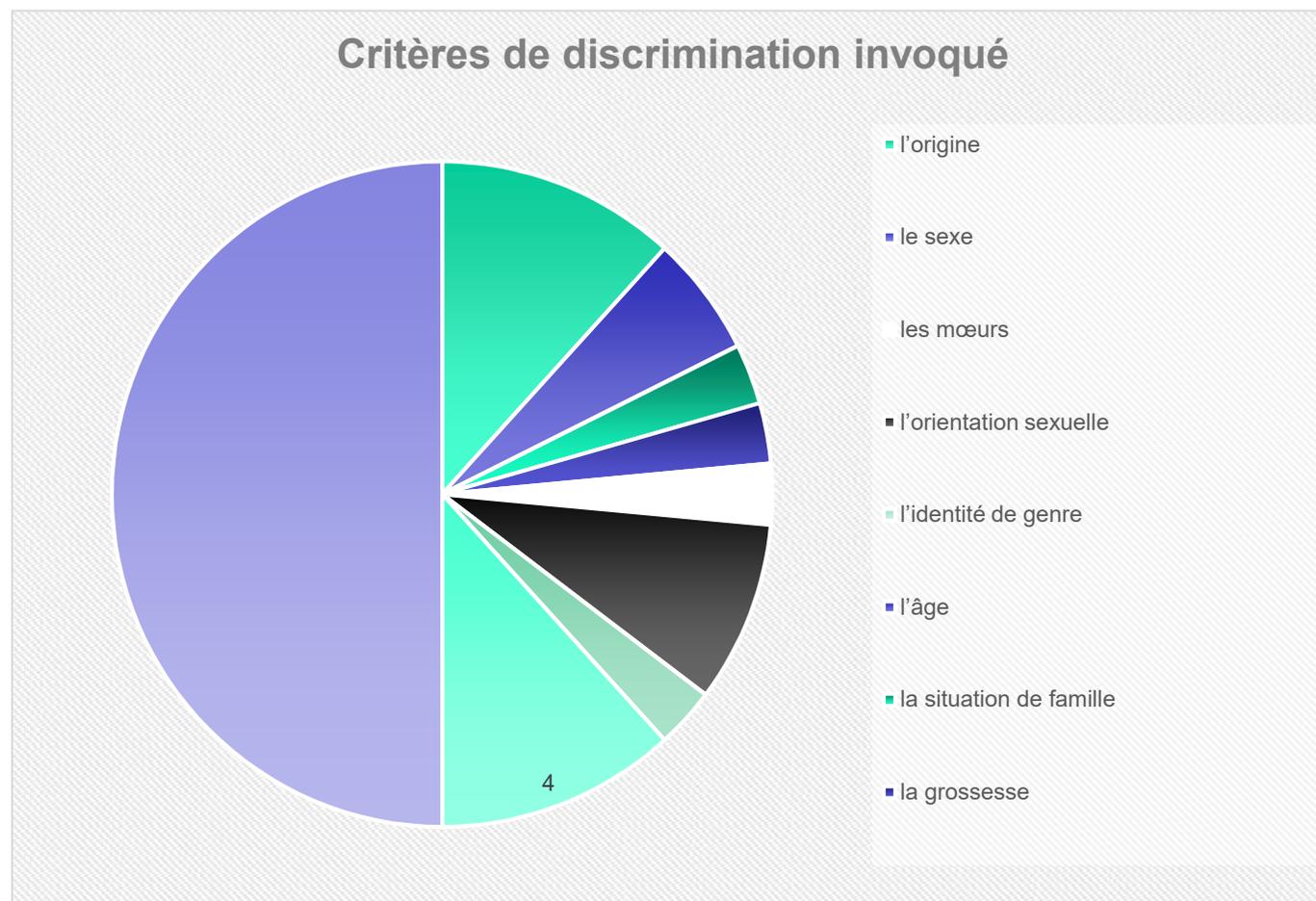
Bilan 2021 par cellule

Nombre de signalements des 3 cellules d'écoute selon le motif du signalement 2021

MOTIF DU SIGNALEMENT	ALLO-DISCRI	SIGNAL-DISCRI	STOP-DISCRI	TOTAL
Discrimination	6	31	19	56
Harcèlement moral	68	186	132	386
Harcèlement discriminatoire	11	0	0	11
Harcèlement sexuel	1	2	14	17
Autres violences sexuelles	0	0	0	0
Agissements sexistes	2	0	0	2
Autres	12	16	79	107
En cours de qualification	0	33	9	42
TOTAL	100	268	253	621

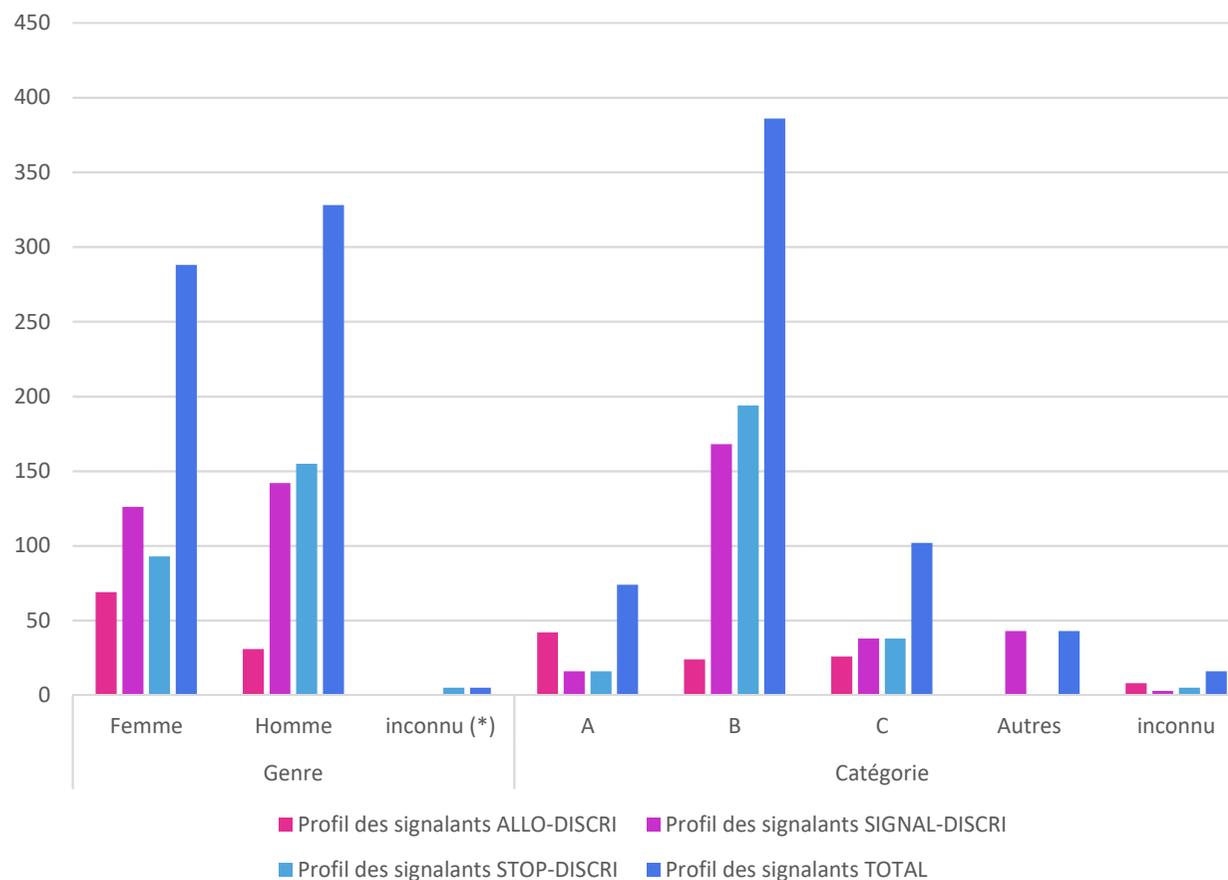
3 – Le traitement des situations de discrimination, harcèlement, violences sexistes et sexuelles

Répartition des signalements par Critères de discrimination invoqués



3 – Le traitement des situations de discrimination, harcèlement, violences sexistes et sexuelles

Typologie des signalants/es



3 – Le traitement des situations de discrimination, harcèlement, violences sexistes et sexuelles

Suivi des signalements

Suivi des signalements					
Procédures mises en œuvre		ALLO-DISCRI	SIGNAL-DISCRI	STOP-DISCRI	TOTAL
Demande d'informations auprès de l'autorité d'emploi (1)		29	108	98	235
Enquêtes administratives (2)	Enquête IGPN, IGGN, IGA, IGSC	0	1	18	19
	Enquête administrative locale	4	0	22	26
Enquêtes judiciaires IGPN, IGGN (3)		0	1	0	1
Article 40 du Code de procédure pénale (4)		1	0	2	3
Réorientation vers un autre service pour traitement ou information (5)		39	141	87	267

3 – Le traitement des situations de discrimination, harcèlement, violences sexistes et sexuelles

Faits	Corps	Date	Sanction
Agression verbale d'un chauffeur de taxi et propos racistes	AT	2012	Blâme
Harcèlement sexuel et propos racistes	AT	2014	Exclusion temporaire de fonctions de 7 jours
Injure à caractère racial envers sa supérieure hiérarchique	AAP2	2017	Exclusion temporaire de fonctions de 15 jours, dont 8 avec sursis
Injure à caractère homophobe envers un usager	AAP2	2018	Exclusion temporaire de fonctions de 15 jours
Favoritisme envers les candidats masculins au permis de conduire	IPCSR	2019	Retraite d'office
Harcèlement sexuel et moral envers des collègues	ATP2 et AA	2019	Déplacements d'office
Harcèlement sexuel envers des collègues	SACE	2021	Exclusion temporaire de fonctions de 7 mois dont 6 mois avec sursis
Agressions sexuelles sur mineurs et détention d'images pédopornographiques en récidive (condamnation pénale)	SACS	2021	Révocation
Envois de multiples textos intrusifs et inappropriés à sa cheffe	Contrôleur des services techniques	2021	Exclusion temporaire de fonctions de 15 jours

3 – Le traitement des situations de discrimination, harcèlement, violences sexistes et sexuelles

- ❖ Une attention particulière de la DRCPN sur les dossiers disciplinaires
 - Mise en place d'un suivi statistique affiné
 - Processus de traitement des dossiers amélioré (délai, coordination de dossiers...)
 - Prise en compte de la circulaire du MI sur la non mise en relation avec le public des agents poursuivis ou condamnés pour les VIF, violences conjugales, stupéfiants
 - Durcissement des sanctions pour les agents poursuivis pour des VIF

4 – La féminisation et diversification des viviers

Point sur la mise en œuvre de l'étude sur les parcours de carrière de femmes (Axe 3/Mesure 8)

- ❖ Objectif: objectiver les freins dans les parcours de carrière des femmes pour favoriser leur accès aux responsabilités
- ❖ Cible: Tous les périmètres: emplois supérieurs et dirigeants et viviers d'accès
- ❖ Lancement de l'étude en septembre avec le cabinet ACCORDIA
- ❖ 12 focus groupes programmés jusqu'au 19 janvier (dont un groupe « hommes ») soit environ 120 participantes
- ❖ Très forte mobilisation et implication
- ❖ Restitution sur les résultats de l'étude le 8 mars

4 – La féminisation et diversification des viviers

La politique égalité/diversité dans les recrutements (SDRF)

- La loi de transformation de la fonction publique a introduit dans le statut général de la fonction publique deux obligations réglementaires en matière d'égalité professionnelle :
- une représentation équilibrée entre les hommes et les femmes au sein des jurys (proportion minimale de 40 % de personnes de chaque sexe) ;
- une présidence de jury confiée de manière alternée à un membre de chaque sexe.
- Les concours et examens organisés par la DRH respectent ces obligations réglementaires depuis au moins ces trois dernières années :

	<i>PART DES FEMMES MEMBRES DE JURY</i>	<i>PART DE FEMMES PRÉSIDENTES</i>
<i>2019</i>	46,52 %	40%
<i>2020</i>	48,22 %	50%
<i>2021</i>	47,74 %	44%

4 – La féminisation et diversification des viviers

La formation des membres de jury :

Tous les membres de jurys de concours et d'examens reçoivent, depuis 2017, une formation dispensée par un prestataire extérieur en vue de professionnaliser le recrutement.

Durant cette formation, des outils d'évaluation des compétences et aptitudes professionnelles des candidats sont élaborés par les jurys avec l'aide du prestataire : objectifs de recrutement, grilles d'évaluation, guides d'entretien.

Cette formation vise à réduire autant que possible la part de subjectivité individuelle, voire de discrimination, même involontaire, durant la procédure de recrutement.

4 – La féminisation et diversification des viviers

La formation des membres de jury:

Deux points d'attention sont abordés lors de cette formation :

La discrimination potentielle lors de l'audition des candidats en cas de questionnement sur l'un des 25 critères prohibés par la réglementation ;

La discrimination décisionnelle pouvant être mise en œuvre lors de la délibération collective.

En trois ans, cette formation a profité à 836 membres de jury (273 en 2019 – 253 en 2020 – 310 en 2021).

4 – La féminisation et diversification des viviers

Fin 2021, mise en œuvre du décret du **13 mai 2020** relatif aux modalités dérogatoires d'accès par la voie du détachement à un corps ou cadre d'emplois de catégorie supérieure en faveur des fonctionnaires bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés.

Trois recrutements réalisés à ce titre en 2021 :

le recrutement d'un sous-préfet (organisé par la DMAT) ;

le recrutement d'un attaché d'administration de l'État ;

le recrutement d'un secrétaire administratif de classe normale.

4 – La féminisation et diversification des viviers

La politique égalité/diversité dans les recrutements (DCRFPN)

- ❖ Volonté de la DCRFPN de respecter, pour le recrutement des gardiens de la paix le pourcentage minimal de 40 % de personnes de chaque sexe dans les jurys locaux (cf. (art. 55 / loi n° 2012-347 du 12 mars 2012, décret 2013-908 du 10 octobre 2013).
- ❖ Problème : Difficultés, pour les SGAMI SGAP de trouver suffisamment de candidats pour siéger en tant que membres de jury et pouvoir respecter systématiquement ce principe.
- ❖ Respect de l'alternance des sexes dans les présidences de jurys.

4 – La féminisation et diversification des viviers

Les mesures de féminisation et de diversifications des viviers des hauts fonctionnaires par la DMAT

❖ En 2021:

38% de primo-nominations de femmes pour les préfets et **45%** pour les emplois DATE et sous-préfets

29% de femmes parmi les préfets (16% en 2015)

36% de femmes parmi les sous-préfets (26% en 2015)

- ❖ Mesures en faveur de la féminisation: accompagnement des conjoints, durée en poste, promotions auprès d'autres corps de la FP
- ❖ Constitution d'une **charte des temps** pour les hauts fonctionnaires
- ❖ Organisation d'un **recrutement spécifique pour les personnes en situation de handicap** sur un emploi de sous-préfet

4 – La féminisation et diversification des viviers

Les mesures de féminisation et de diversifications des viviers par la DRCPN

- ❖ Le dispositif des nominations équilibrées
- ❖ La revue des cadres pour le corps des CCD depuis 2016 revisitée en 2019
- ❖ La rénovation de la démarche d'analyse du management et création de la mission des hauts potentiels
- ❖ Un réseau de conseillers parcours professionnels (CPP) pour le corps de commandement (CC)
- ❖ La réforme de la filière des personnels de la police technique et scientifique (PTS)

5 – Les actions de prévention et de formation

Le déploiement de la campagne d’affichage

« discriminations c’est non! Tous égaux à l’intérieur »

- ❖ Objectif: sensibiliser les agents du MI au sexisme ordinaire et discriminations
- ❖ Elaborés par l’ensemble des périmètre (SG, PN, GN, DGSCGC) en collaboration avec le dessinateur Antoine Chéreau
- ❖ Un kit de communication en ligne a été diffusé aux RED et correspondants communication pour affichage **dans l’ensemble des services du MI**
- ❖ **Thématiques de la campagne:** sexisme ordinaire, écarts de salaires entre les femmes et les hommes, plafond de verre, discrimination liée à la grossesse et la parentalité, homophobie, discrimination liée au handicap, à l’origine ethnique, à l’apparence physique, violences sexistes, âge transphobie
- ❖ 9 visuels publiés à l’occasion de 2 temps forts: 8 mars 2021, 17 mai 2021
- ❖ 16 visuels prévus au total : 3 dessins illustrant les DDI (participation de la DMAT/SDAT)

LA CAMPAGNE

« Discrimination c'est NON ! Tous égaux à l'Intérieur »


MINISTÈRE
DE L'INTÉRIEUR
*Liberté
Égalité
Fraternité*



En France,
seuls 17 % des métiers sont mixtes.
Les femmes représentent 29 %
des agents du ministère
et 18 % des sapeurs-pompiers civils.*

**DISCRIMINATION,
C'EST NON !**
Tous égaux à l'Intérieur
egalite-diversite.interieur.ader.gouv.fr

*source : conseil économique social et environnemental, 2014 et ministère de l'Intérieur DGSCGC, 2019.




MINISTÈRE
DE L'INTÉRIEUR
*Liberté
Égalité
Fraternité*



Selon le défenseur des droits,
un quart des femmes enceintes estiment
avoir été victimes de discrimination
sur leur lieu de travail.*

**DISCRIMINATION,
C'EST NON !**
Tous égaux à l'Intérieur
egalite-diversite.interieur.ader.gouv.fr

*source : défenseur des droits et organisation internationale du travail, 2012.



LA CAMPAGNE

« Discrimination c'est NON ! Tous égaux à l'Intérieur »

MINISTÈRE
DE L'INTÉRIEUR
*Liberté
Égalité
Fraternité*



Selon le Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, les femmes enceintes et mères de jeunes enfants sont plus souvent victimes de sexisme au travail. *

DISCRIMINATION, C'EST NON!
Tous égaux à l'Intérieur
egalite-diversite.interieur.adcr.gouv.fr

*source : conseil économique social et environnemental, 2014.



MINISTÈRE
DE L'INTÉRIEUR
*Liberté
Égalité
Fraternité*



80% des femmes considèrent qu'elles sont régulièrement confrontées à des attitudes ou décisions sexistes sur leur lieu de travail. *

DISCRIMINATION, C'EST NON!
Tous égaux à l'Intérieur
egalite-diversite.interieur.adcr.gouv.fr

*source : étude IFOP pour la Fondation Jean-Jaurès, 2019.



LA CAMPAGNE

« Discrimination c'est NON ! Tous égaux à l'Intérieur »


MINISTÈRE
DE L'INTÉRIEUR
*Liberté
Égalité
Fraternité*



Le salaire net en équivalent temps plein des femmes est inférieur de 13,5% à celui des hommes dans la fonction publique d'Etat. *

DISCRIMINATION, C'EST NON!
Tous égaux à l'Intérieur
egalite-diversite.interieur.ader.gouv.fr

*DGAFP, Rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, édition 2020.




MINISTÈRE
DE L'INTÉRIEUR
*Liberté
Égalité
Fraternité*



La discrimination liée au handicap est la première discrimination évoquée avec 21% des réclamations reçues par le défenseur de droits en 2020. *

DISCRIMINATION, C'EST NON!
Tous égaux à l'Intérieur
egalite-diversite.interieur.ader.gouv.fr

*source : Rapport annuel d'activité 2020 du défenseur des droits, mars 2021

5 – Les actions de prévention et de formation

Prévention et lutte contre les violences sexuelles et sexistes

- Campagne d'affichage sur les sites du ministère de l'Intérieur
- Campagne de communication sur les espaces intranet du ministère et des directions métiers
- Communication auprès du réseau des délégués régionaux à la formation et animateurs de formation

AGENTS : COMMENT RÉAGIR FACE AUX VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES DANS VOTRE SERVICE ?



Découvrez le nouveau module de formation consacré à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes, en ligne sur ForMi

Je reçois régulièrement des avances de mon collègue ou de mon supérieur, je suis témoin de propos déplacés à l'encontre d'un collègue., une jeune stagiaire fond en larmes dans mon bureau après un déplacement professionnel. Que dois-je faire ? Comment dois-je réagir ? À qui puis-je m'adresser ?

Caractériser une situation de violence est une chose, savoir ce que l'on peut ou doit faire pour y remédier, que l'on soit victime ou simple témoin, en est une autre. C'est précisément l'objet de ce module qui vous aidera à approfondir vos connaissances et à identifier le réseau des personnes chargées d'écouter, protéger, accompagner les victimes dans leurs démarches et sanctionner les auteurs lorsque les faits sont établis.

A l'issue de ce module, vous serez capable :

- de distinguer les typologies de violences sexistes ou sexuelles au travers de mises en situation ;
- d'identifier les personnes ressources ;
- de décrire les droits de la victime ;
- de différencier le schéma de procédure de signalement et de traitement des violences sexuelles et sexistes.

5 – Les actions de prévention et de formation

5.1 Diversité et égalité professionnelle : une stratégie de formation repensée

➤ Un parcours de formation hybride à la diversité et l'égalité professionnelle :

- des actions de sensibilisation dans le cadre des formations d'accueil ;
- un jeu sérieux « Vivre ensemble la diversité et l'égalité » accessible depuis la plateforme de formation en ligne ForMI ;
- des formations continues à destination des managers.

➤ Des efforts nécessaires pour mobiliser sur les formations continues *via* :

- une communication renforcée ;
- une adaptation des malettes pédagogiques et l'ajout de deux nouvelles formations, des modalités d'animation renouvelées.

5 – Les actions de prévention et de formation

5.2 Violences sexistes et sexuelles : une politique de formation ajustée pour être au plus près des besoins des agents

➤ Un cadre de formation issu :

- de la circulaire interministérielle du 9 mars 2018 relative à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique ;
- le référentiel de formation élaboré par la DGAFP sur la prévention et la lutte contre les violences sexistes et sexuelles.

➤ Une stratégie d'internalisation de l'action de formation

5 – Les actions de prévention et de formation

5.2 Violences sexistes et sexuelles : des modalités de formation pensées pour promouvoir et faciliter l'accès à la formation

Des produits de formation diversifiés et adaptés :

- dès 2019, des actions de sensibilisation dans le cadre des formations d'accueil étendues progressivement à toutes les filières ATS ;
- une collection de modules de formation continue en ligne accessible depuis la plateforme de formation « ForMI » ;
- des actions de formation continue ciblées.

5.3 Un bilan de la formation continue impacté par la pandémie

- Un déploiement assuré dans le cadre des formations d'accueil
- Des formations continues en nombre limité en raison du contexte sanitaire

5 – Les actions de prévention et de formation

La DCRFPN agit sur plusieurs axes :

- ❖ formation initiale : tous les nouveaux personnels intégrant la police nationale sont formés sur les thématiques diversité/égalité ;
- ❖ formation continue :
 - par la formation de référents (via les DZRFPN) ;
 - par une offre de formation présentielle et distancielle (via le e-campus de la police nationale).

Au total, au 31/12/2021, **59,2 %** des personnels ont été formés (objectif : 60%), soit 87 580 agents.

5 – Les actions de prévention et de formation

SDAT/BCAM : déploiement d'un plan de formation à la lutte contre les VSS pour les DATE

- Fin 2021 : engagement du BCAM auprès des membres du GT VSS à former à la lutte contre les VSS l'ensemble des directeurs de DDI
- Travail en cours de mobilisation du marché interministériel porté par les ministères sociaux ; échanges avec le prestataire externe
- Objectif 2022 : déploiement de cette campagne de formation auprès des 246 DATE, sur une année glissante

Module-test avec les organisations syndicales :

- Souhait des OS que les membres du CHSCT et du CT des DDI suivent une formation commune à la lutte contre les VSS, afin de bénéficier du même niveau de connaissance et de compréhension
- Proposition que le prestataire retenu dans le cadre du marché interministériel déploie un « module test » auprès d'elles

Ce module test sera l'occasion pour les OS de :

- bénéficier d'éléments de formation et de sensibilisation communs et partagés
- s'exprimer, à l'issue de la session test, pour proposer des modifications du support de formation afin de l'adapter au contexte des DDI (contexte des DDI ; terminologie employée ; contacts ; témoignages et exemples tirés de situations réelles vécues dans les DDI...)

5 – Les actions de prévention et de formation

SDAT/BCAM : conception de fiches et guides réflexes relatifs à la lutte contre les VSS

2021 : conception de fiches et guides réflexes relatifs à la lutte contre les VSS (1)

- Inscription dans le cycle de GT VSS avec les OS du CHSCT des DDI
- Livrables : cinq documents à visée communicationnelle, procédurale et pédagogique

Un travail commun des ministères de l'ATE et des organisations syndicales :

- Des guides et procédures claires et concises
- Un recueil des outils, procédures et contacts communiqués par les cinq ministères pour leur périmètre d'attribution : modalités de saisine de la cellule de signalement, personnes ressources à contacter, offre de formation, protection fonctionnelle, offre de soutien psychologique et social...

6 – Points divers

- ❖ Désignation de **référénts « violences sexistes et sexuelles » au sein du CHSCT** parmi les organisations syndicales (Axe 5/ mesure 8)



Merci de votre attention

