



Plan d'actions

pour

l'égalité professionnelle, la
prévention et la lutte contre les
discriminations et la promotion de la
diversité

Le contexte

Les labels « diversité » et « égalité professionnelle » ont été délivrés au Ministère de l'intérieur en 2018.

Ces labels étant délivrés pour une durée de quatre années, le ministère de l'intérieur s'engage dans une démarche de renouvellement de cette double labellisation. Le périmètre des audits de renouvellement des labels sera étendu aux directions départementales interministérielles (DDI), rattachées au ministère de l'Intérieur depuis le 14 août 2020, ainsi qu'aux secrétariats généraux communs (SGC-D).

Pour piloter cette démarche au niveau local, le ministère de l'intérieur a structuré son action en matière de lutte contre les discriminations et d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes par la mise en place d'un réseau de référents départementaux « diversité et égalité professionnelle ». Animé par la mission de gouvernance ministérielle des ressources humaines (DRH/MGMRH), ce réseau est chargé de promouvoir la politique de diversité, de lutte contre les discriminations et d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de contribuer à cette politique par la déclinaison d'actions locales.

La politique d'égalité professionnelle, de lutte contre les discriminations et de promotion de la diversité du ministère de l'intérieur est cadrée par :

- Le protocole d'accord ministériel relatif à la promotion de la diversité et la prévention des discriminations du 4 juin 2018 ;
- Le protocole d'accord interministériel relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes du 30 novembre 2018 ;
- Le plan d'actions ministériel pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes 2021-2023 du 8 mars 2021.

La mise en œuvre dans le département de l'Oise au sein du périmètre ATE

Afin de pouvoir mettre en place cette politique d'importance, j'ai nommée en janvier 2021 Mme Bertrand, directrice du SGCD, en tant que référente départementale égalité professionnelle et diversité pour l'ensemble du périmètre ATE.

Je compte sur son implication pour mettre en œuvre le plan d'actions défini pour le département afin de porter les politiques d'égalité et de lutte contre les discriminations au travers d'actions marquantes et significatives.

Le présent plan d'actions se décline en 10 axes eux même répartis en action à mettre en œuvre pour agir dans le sens de l'égalité professionnelle, la diversité et la lutte contre les discriminations.

Les axes sont les suivants :

- 1 – Gouvernance
- 2 – Communication/sensibilisation
- 3 – Process RH et recrutements
- 4 – Cellule d'écoute
- 5 – Formation
- 6 – Prévention et lutte contre les,LGBT phobies
- 7 – Handicap
- 8 – Prévention et lutte contre les violences sexistes et sexuelles
- 9 – Relations aux usagers
- 10 – articulation des temps de vie

Outre la mise en œuvre administrative du plan, j'insiste sur l'importance de la formation et de la communication par la mise en place d'actions fédératrices à l'attention a minima des agents du périmètre ATE.

Ce plan ne doit pas resté à l'état de document mais il doit être mis en œuvre par des actions visibles permettant à chacun :

- de se l'approprier,
- d'intégrer dans son quotidien les valeurs de l'égalité
- et d'être le témoin et l'acteur de la mise en œuvre de ce plan

La préfète de l'Oise

Corinne Orzechowski

Table des matières

Axe 1 :	7
Gouvernance.....	7
ACTION 1 : désigner un-e référent-e égalité diversité.....	8
ACTION 2 : Participer aux séminaires nationaux et réunions régionales des référents égalité/diversité :	8
ACTION 3 : Mettre en place un comité de pilotage de suivi de la politique égalité/diversité (pouvant associer le service RH, la communication, le correspondant handicap, actions sociales, référents PN et GN, référents des ministères ATE, délégué-e aux droits des femmes et à l'égalité.....	8
ACTION 4 : Associer les organisations syndicales au suivi de cette politique en inscrivant le sujet à l'ordre du jour du CT et/ou CHSCT au moins une fois par an.....	9
ACTION 5 : Communiquer à DRH/MGMRH un bilan des actions réalisées et les bonnes pratiques locales.....	9
ACTION 6 : Porter des actions locales au titre du FEP (fonds en faveur de l'égalité professionnelle) de la DGAFP.....	9
ACTION 7 : Porter des actions locales au titre du Fonds de modernisation de l'administration territoriale de l'État de la DMAT.....	10
Axe 2 :	11
Communication/Sensibilisation.....	11
ACTION 1 : déployer la campagne d'affichage nationale sur les critères de discrimination (par voie d'affichage et intranet).....	12
« Discrimination, c'est non! Tous égaux à l'Intérieur ».....	12
ACTION 2 : Prévoir une rubrique égalité et diversité sur le site intranet.....	12
ACTION 3 : Promouvoir la double labellisation AFNOR par l'utilisation des logos des labels dans les supports de communication et attaches de signature de mail.....	12
ACTION 4 : Réaliser des actions de communication et/ou de sensibilisation à destination des agents à l'occasion des journées nationales: 25 novembre (lutte contre les violences faites aux femmes), 8 mars (droits des femmes), 17 mai (LGBTphobies).....	13
Axe 3 :	14
Process RH et recrutement.....	14
ACTION 1 : Réaliser un état des lieux des procédures RH (entretien professionnel, mobilités, avancement, attribution des primes) à l'aune de l'exigence d'égalité professionnelle et de non discrimination inscrite dans les circulaires et directives ministérielles RH.....	15
ACTION 2 : Prévenir les discriminations dans les recrutements (utilisation d'une grille d'entretien et diffusion de la liste des questions interdites).....	15
ACTION 3 : Diversifier les modes de recrutement (apprentissage, partenariats avec les missions locales, etc.).....	15
Axe 4 :	16
Cellule d'écoute.....	16
ACTION 1 : Communiquer par tout moyen auprès de l'ensemble des agents sur les cellules d'écoute (ALLO DISCRI pour le périmètre SG) pour les victimes ou témoins de discriminations,	

harcèlement, violences sexistes et sexuelles (accès intranet, affichage, mise à disposition de brochures).....	17
ACTION 2 : Communiquer par tout moyen auprès de l'ensemble des agents positionnés en SGC-D et DDI sur les cellules d'écoute des ministères de l'ATE pour les victimes ou témoins de discriminations, harcèlement, violences sexistes et sexuelles (accès intranet, affichage, mise à disposition de brochures).....	17
Axe 5 :	18
Formation.....	18
ACTION 1 : Promouvoir les plans de formation ministériels relatifs à l'égalité et à la diversité et la prévention et la lutte contre les violences sexistes et sexuelles.....	19
ACTION 2 : Communiquer à destination de l'ensemble des agents sur le jeu sérieux « vivre ensemble l'égalité et la diversité » et module de formation en ligne « prévention et lutte contre les violences sexistes et sexuelles ».....	19
ACTION 3 : Veiller à la formation de l'ensemble des publics prioritaires : encadrants et acteurs RH.....	19
ACTION 4 : Accorder les facilités de formation aux violences sexistes et sexuelles pour l'ensemble des emplois DATE (Directeurs et adjoints).....	19
Axe 6 :	20
Prévention et lutte contre.....	20
les LGBT phobies.....	20
ACTION 1 : diffuser le guide de prévention et de lutte contre les LGBT phobies.....	21
ACTION 2 : Promouvoir l'application de signalement des actes LGBTphobes de l'association « Flag ! ».....	21
Objectif :	21
Axe 7 :	22
Handicap.....	22
ACTION : promouvoir la politique nationale pour l'inclusion des personnes en situation de handicap en lien avec le correspondant handicap.....	22
Axe 8 :	23
Prévention et lutte contre.....	23
les violences sexistes et sexuelles.....	23
ACTION 1 : Diffuser et promouvoir le guide de l'encadrant « discrimination, harcèlement, violences sexistes et sexuelles, prévenir et agir ».....	24
ACTION 2 : Diffuser et promouvoir les fiches réflexes « violences sexistes et sexuelles » pour les agent-e-s et encadrant-e-s des Ddi et du SGCD.....	24
ACTION 3 : Promouvoir l'installation et le déploiement du jeu ludo-pédagogique « sexismes, sans façons » dans les Ddi et le SGCD.....	24
ACTION 3 : Informer et orienter les agent-e-ssur les dispositifs nationaux et de lutte contre les violences faites aux femmes en particulier le numéro national 3919et a plateforme de signalement arrêtonslesviolences.gouv.fr.....	24
ACTION 4 : Désigner un référent formé à la prévention et lutte contre les violences sexistes et sexuelles au sein des CHSCT locaux.....	25
ACTION 5 : Favoriser l'accès au logement des agent-e-s victimes de violences conjugales.....	25
Axe 9 :	26
Relation aux usagers.....	26
ACTION 1 : Mettre en place toute action (formation, diffusion, de guide d'accueil, fiche réflexe...) visant à atteindre l'objectif.....	27

ACTION 2 : Mettre à disposition du public (affichage et brochures) les informations sur les dispositifs nationaux d'aides aux victimes de violences et de discrimination d'aide aux victimes de violences et de discriminations (3919, arrêtonslesviolences.gouv.fr, plateforme antidiscriminations.fr, 3928) et associations locales.....	27
Axe 10 :.....	28
Articulation des temps de vie.....	28
ACTION 1 : Informer les agents et agentes sur leurs droits en matière de grossesse et de parentalité.....	29
ACTION 2 : Respecter les principes directeurs de la charte des temps et favoriser le recours au télétravail et télétravail sur site distant.....	29
ACTION 3 : Systématiser les entretiens en départ et retour de congés maternité.....	29
ACTION 4 : Promouvoir et informer sur les mesures d'aides en faveur des aidants familiaux (congés de proche aidant).....	29

Axe 1 : Gouvernance

**Renforcer la gouvernance, le dialogue social et la diffusion de la politique d'égalité professionnelle et de diversité dans l'ensemble des services du
MI**

ACTION 1 : désigner un-e référent-e égalité diversité

Par instruction du 10 décembre 2021 ayant pour objet la double labellisation AFNOR, M. le secrétaire général du MI a demandé la désignation de référents départementaux « égalité professionnelle » et « diversité » sous lettre de mission.

Objectif :

Signer la lettre de mission courant janvier 2022

ACTION 2 : Participer aux séminaires nationaux et réunions régionales des référents égalité/diversité :

La déclinaison de la politique du ministère en matière de prévention et lutte contre les discriminations et en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes s'appuie essentiellement sur le réseau de référents « égalité professionnelle et diversité ».

Objectif :

100 % de participation

ACTION 3 : Mettre en place un comité de pilotage de suivi de la politique égalité/diversité (pouvant associer le service RH, la communication, le correspondant handicap, actions sociales, référents PN et GN, référents des ministères ATE, délégué-e aux droits des femmes et à l'égalité...

Situation en janvier 2022 :

<i>Fonction</i>	<i>Nom</i>	<i>Profession</i>
Référente départementale égalité professionnelle et diversité	Mme Bertrand	Directrice du SGCD
Déléguée aux droits des femmes et à l'égalité	Mme Hassini	
Responsable des ressources humaines	Mme Pezet	
Responsable de la cellule action sociale	Mme Maillet	

Conseillère de prévention	Mme Noël	Conseillère de prévention pour la préfecture
Référent PN	À identifier	
Référent GN	À identifier	
Référents des ministères ATE	MTES/ZGE Mairey Potier	Virginie
Référente régionale	Mme Sylvie Bordeau Mura	

Objectif :

Entreprendre les démarches d'identification des partenaires et définir une date de COPIL.

ACTION 4 : Associer les organisations syndicales au suivi de cette politique en inscrivant le sujet à l'ordre du jour du CT et/ou CHSCT au moins une fois par an

Il est nécessaire d'impliquer les organisations syndicales à la définition et la mise en œuvre des politiques d'égalité professionnelle et de diversité. Par suite cela inclut de les associer au suivi du plan d'action.

Objectif :

Prévoir une présentation par an de cette politique en CHSCT et des échanges réguliers avec les OS sur l'état d'avancement du plan d'actions.

ACTION 5 : Communiquer à DRH/MGMRH un bilan des actions réalisées et les bonnes pratiques locales

Objectif :

- faire un point général annuel à la DRH sur les actions menées,
- informer la DRH/MGMRH des actions menées au fil de l'eau,
- Prévoir au moins 3 actions annuelles à l'attention des DDI, préfecture et sous-préfectures

ACTION 6 : Porter des actions locales au titre du FEP (fonds en faveur de l'égalité professionnelle) de la DGAFP

Critères :

- Les administrations devront avoir rempli leurs obligations légales et réglementaires en termes d'élaboration des plans d'action en faveur de l'égalité professionnelle.
- le coût minimal des projets ne pourra être inférieur à 2 500 euros ;
- le taux de financement par votre structure ne pourra être inférieur à 40 % du coût final du projet.

Objectif:

Identifier un sujet et préparer un dossier en année N pour l'année N+1 pour le proposer au FEP. A travailler avec la déléguée aux droits des femmes et à l'égalité.

ACTION 7 : Porter des actions locales au titre du Fonds de modernisation de l'administration territoriale de l'État de la DMAT

Nécessité d'engager une réflexion sur les actions à mener. Les délais d'enregistrement des offres ne permettent pas de répondre à l'AAP 2022

Objectif:

Préparer une proposition pour l'AAP en année « N » pour l'année « N+1 ». Projet à travailler avec Mme Hassini et finaliser au 2^e semestre de l'année N.

Axe 2 :

Communication/ Sensibilisation

Diffuser une culture commune de l'égalité et de la diversité auprès de l'ensemble des agents

ACTION 1 : déployer la campagne d'affichage nationale sur les critères de discrimination (par voie d'affichage et intranet)

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

Déployer la campagne sur les sites du périmètre ATE : DDETS/DDT/DDPP/SGCD/préfecture et Sous-préfectures

Objectifs :

- déploiement sur 100 % des sites
- réalisation de la communication sur l'intranet

ACTION 2 : Prévoir une rubrique égalité et diversité sur le site intranet

La communication auprès des agents peut se faire à différents niveaux. La présence d'un site intranet facilite l'accès aux documents relatifs à cette thématique.

Y développer une boîte à outils (ligne d'écoute, médiateurs, protection fonctionnelle, procédures administratives et pénales..)

Objectif :

Déploiement de cette rubrique avant le 8 mars 2022

Mise à jour au moins une fois par semestre de la rubrique

ACTION 3 : Promouvoir la double labellisation AFNOR par l'utilisation des logos des labels dans les supports de communication et attaches de signature de mail

Propriétés de l'Etat, les labels sont attribués par l'association française de normalisation (AFNOR), au terme d'une procédure d'audit des services candidats. Ils sont les signes de la reconnaissance formelle de la conformité des pratiques de gestion des ressources humaines d'un organisme à une série de critères relatifs à l'égalité, à la diversité et à la prévention des discriminations.

Créé en 2004, le label « Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes » vise à promouvoir l'égalité et la mixité professionnelles dans les secteurs public et privé.

Instauré en 2008, le label « Diversité » a pour objectif de prévenir les discriminations et de promouvoir la diversité en milieu professionnel, en matière de gestion des ressources humaines et dans le cadre des relations avec les fournisseurs, partenaires et usagers.

Objectif :

- Mettre en place le logo dans tous les supports de communication
- déployer la mise en place des logos sur les signatures

ACTION 4 : Réaliser des actions de communication et/ou de sensibilisation à destination des agents à l'occasion des journées nationales: 25 novembre (lutte contre les violences faites aux femmes), 8 mars (droits des femmes), 17 mai (LGBTphobies)

Une enquête départementale, courant 2022, auprès des équipes/agents/organisations syndicales permettra de mieux révéler les questions égalité-diversité à accompagner par des actions et d'être au cœur de leurs préoccupations. Dans l'attente des retours de cette enquête des manifestations seront organisées en 2022.

Objectifs :

- Réaliser une enquête auprès des agents
- Mettre en place des actions de communication pour chacune des dates : 8 mars, 25 novembre et 17 mai.
- Mettre en place des actions de sensibilisation durant l'année courante : au moins 3 (lors des journées nationales)

Axe 3 :

Process RH et recrutement

Prévenir les discriminations dans l'ensemble des procédures RH

ACTION 1 : Réaliser un état des lieux des procédures RH (entretien professionnel, mobilités, avancement, attribution des primes) à l'aune de l'exigence d'égalité professionnelle et de non discrimination inscrite dans les circulaires et directives ministérielles RH

Objectifs :

Réaliser pour les procédures sus-mentionnées une vérification par sondage de l'application des principes directeurs ministériels – Nombre de procédures non conformes = 0 et actions correctives mises en place le cas échéant

ACTION 2 : Prévenir les discriminations dans les recrutements (utilisation d'une grille d'entretien et diffusion de la liste des questions interdites)

Objectif :

- Diffusion/communication des documents à l'ensemble des structures du périmètre ATE
- Mise en ligne sur l'intranet

ACTION 3 : Diversifier les modes de recrutement (apprentissage, partenariats avec les missions locales, etc.)

Objectif :

Chiffrer les différents types de recrutements réalisés par an et maintenir une stabilité

Axe 4 :

Cellule d'écoute

Renforcer la visibilité et l'accès aux cellules d'écoute (Allo Discri, STOP Discri, Signal Discri)

Renforcer la visibilité et l'accès aux cellules d'écoute des autres
périmètres ATE

ACTION 1 : Communiquer par tout moyen auprès de l'ensemble des agents sur les cellules d'écoute (ALLO DISCRI pour le périmètre SG) pour les victimes ou témoins de discriminations, harcèlement, violences sexistes et sexuelles (accès intranet, affichage, mise à disposition de brochures)

Objectif :

Faire figurer par au moins 3 moyens de communication l'information sur les cellules d'écoute pour la fin du 1^{er} trimestre 2022

ACTION 2 : Communiquer par tout moyen auprès de l'ensemble des agents positionnés en SGC-D et DDI sur les cellules d'écoute des ministères de l'ATE pour les victimes ou témoins de discriminations, harcèlement, violences sexistes et sexuelles (accès intranet, affichage, mise à disposition de brochures)

Objectif :

Faire figurer par au moins 3 moyens de communication l'information sur les cellules d'écoute pour la fin du 1^{er} trimestre 2022

Axe 5 : Formation

Garantir la prévention des discriminations, et violences sexistes et sexuelles en formant les agentes et agents publics cibles (100 % des encadrants)

ACTION 1 : Promouvoir les plans de formation ministériels relatifs à l'égalité et à la diversité et la prévention et la lutte contre les violences sexistes et sexuelles

Objectif :

- Diffusion par le SGCD/BRH des offres de formations sur les violences sexuelles et sexistes
- rappel des formations en distanciel disponibles sur FOR-MI

ACTION 2 : Communiquer à destination de l'ensemble des agents sur le jeu sérieux « vivre ensemble l'égalité et la diversité » et module de formation en ligne « prévention et lutte contre les violences sexistes et sexuelles ».

Objectif :

Au moins 3 communications par an.

ACTION 3 : Veiller à la formation de l'ensemble des publics prioritaires : encadrants et acteurs RH

Objectif :

Formation de 100 % du public concerné

ACTION 4 : Accorder les facilités de formation aux violences sexistes et sexuelles pour l'ensemble des emplois DATE (Directeurs et adjoints)

Objectif :

100 % d'emplois DATE formés

Axe 6 :

Prévention et lutte contre

les LGBT phobies

ACTION 1 : diffuser le guide de prévention et de lutte contre les LGBT phobies

Objectif :

Réalisation de la diffusion au 1^{er} semestre et rappel lors de la journée dédiée en juin

ACTION 2 : Promouvoir l'application de signalement des actes LGBTphobes de l'association « Flag ! »

Objectif :

Réalisation de la diffusion au 1^{er} semestre et rappel lors de la journée dédiée en juin

Axe 7 : Handicap

Favoriser le recrutement et l'inclusion des personnes en situation de handicap

ACTION : promouvoir la politique nationale pour l'inclusion des personnes en situation de handicap en lien avec le correspondant handicap

Objectif :

- Participation des structures aux Duodays
- Accueil de stagiaires en situation de handicap
- Accueil d'apprenti-e-s en situation de handicap
- Organisation d'évènements/sensibilisations lors de la semaine du handicap notamment

Axe 8 :

Prévention et lutte contre les violences sexistes et sexuelles

ACTION 1 : Diffuser et promouvoir le guide de l'encadrant « discrimination, harcèlement, violences sexistes et sexuelles, prévenir et agir »

Objectif :

Diffuser et mettre en ligne le guide au 1^{er} semestre 2022

ACTION 2 : Diffuser et promouvoir les fiches réflexes « violences sexistes et sexuelles » pour les agent-e-s et encadrant-e-s des Ddi et du SGCD

Objectif :

Les diffuser et les mettre en ligne au 1^{er} semestre 2022

ACTION 3 : Promouvoir l'installation et le déploiement du jeu ludo-pédagogique « sexismes, sans façons » dans les Ddi et le SGCD

Objectif :

Réaliser au moins une session de jeu par site avec l'appui des conseillers/assistants de prévention

ACTION 3 : Informer et orienter les agent-e-ssur les dispositifs nationaux et de lutte contre les violences faites aux femmes en particulier le numéro national 3919 et la plateforme de signalement arrêtonslesviolences.gouv.fr

Objectif :

- Affichage du numéro sur les grilles des services de l'État
- Communication sur les processus : mails et intranet

ACTION 4 : Désigner un référent formé à la prévention et lutte contre les violences sexistes et sexuelles au sein des CHSCT locaux

Objectif :

- 1 référent par DDI et préfecture pour chacun des CHSCT désigné d'ici la fin du 1^{er} semestre 2022

ACTION 5 : Favoriser l'accès au logement des agent-e-s victimes de violences conjugales

Objectif :

Avec l'appui de la DDETS, indiquer le nombre d'agent-e-s signalés et le nombre de logements affectés

Axe 9 : Relation aux usagers

Prévenir les discriminations dans les relations aux usagères et usagers

ACTION 1 : Mettre en place toute action (formation, diffusion, de guide d'accueil, fiche réflexe...) visant à atteindre l'objectif

Objectif :

Offrir des formations sur le sujet pour les agents d'accueil (SGCD, PAN, agents recevant du public de façon large...)

ACTION 2 : Mettre à disposition du public (affichage et brochures) les informations sur les dispositifs nationaux d'aides aux victimes de violences et de discrimination d'aide aux victimes de violences et de discriminations (3919, arrêtonslesviolences.gouv.fr, plateforme antidiscriminations.fr, 3928) et associations locales

Objectifs :

Diffuser les brochures disponibles sur les sites d'accueil

Axe 10 :

Articulation des temps de vie

**Favoriser l'articulation entre la vie professionnelle, familiale et
personnelle**

ACTION 1 : Informer les agents et agentes sur leurs droits en matière de grossesse et de parentalité

Objectif :

Diffuser l'information sur l'intranet a minima

ACTION 2 : Respecter les principes directeurs de la charte des temps et favoriser le recours au télétravail et télétravail sur site distant

Objectifs :

- Mettre en place une charte des temps
- Faciliter le télétravail sur site distant : nombre de demandes déposées

ACTION 3 : Systématiser les entretiens en départ et retour de congés maternité

Objectif :

produire un bilan annuel des entretiens réalisés

ACTION 4 : Promouvoir et informer sur les mesures d'aides en faveur des aidants familiaux (congés de proche aidant)

Objectif :

Au moins une communication à l'attention des agents et faire une information sur le site intranet

**Annexe au PLAN D'ACTIONS
POUR
L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE,
LA PREVENTION ET LA LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS
ET LA PROMOTION DE LA DIVERSITÉ**



OBJECTIF	ACTIONS	GOUVERNANCE	OBJECTIFS	INDICATEURS
<p>Renforcer la gouvernance, le dialogue social et la diffusion de la politique d'égalité professionnelle et de diversité dans l'ensemble des services du M1</p>	<p>Désigner un référent égalité/diversité</p>	<p>Signature de la lettre de mission et définition de la quantité de travail</p>	<p>Lettre de mission et quotité de travail</p>	
	<p>Participer aux séminaires nationaux et réunions régionales des référents égalité/diversité</p>	<p>100 % de participation</p>	<p>Participation des référents égalité/diversité</p>	
	<p>Mettre en place un comité de pilotage de suivi de la politique égalité/diversité (pouvant associer service RH, communication, correspondant handicap, actions sociales, référents PN et GN, référents des ministères ATE, délégué(e) aux droits des femmes,...)</p>	<p>Entreprendre les démarches d'identification des partenaires et définir une date de COFIL.</p>	<p>Nombre de réunions du COFIL et participants</p>	
	<p>Associer les organisations syndicales au suivi de cette politique en inscrivant le sujet à l'ordre du jour du CT et/ou CHSCT au moins une fois par an</p>	<p>Prévoir une présentation par an de cette politique en CHSCT de chacune des structures de l'ATE et des échanges réguliers avec les OS sur l'état d'avancement du plan d'actions.</p>	<p>Ordre du jour des CT et CHSCT</p>	
	<p>Communiquer à DRH/MGMRH un bilan des actions réalisées et les bonnes pratiques locales</p>	<p>faire un point général annuel à la DRH sur les actions menées, informer la DRH/MGMRH des actions menées au fil de l'eau, Prévoir au moins 3 actions annuelles à l'attention des DDI, préfecture et sous-préfectures</p>	<p>Réalisation et communication du bilan</p>	
<p>COMMUNICATION/SENSIBILISATION</p>	<p>Porter des actions locales au titre du FEP (fonds en faveur de l'égalité professionnelle) de la DGAFP</p>	<p>Préparer un dossier en 2022 pour le proposer au FEP en 2023. A travailler avec la déléguée aux droits des femmes et à l'égalité</p>	<p>Projets déposés sur le portail du FEP</p>	
	<p>Porter des actions locales au titre du Fonds de modernisation de l'administration territoriale de l'Etat de la DMAT</p>	<p>Préparer une proposition pour l'AAP 2023 à travailler avec Mme Hassini et finaliser au 2^e semestre</p>	<p>Projets déposés auprès du FM beam-fm@interieur.gouv.fr</p>	
	<p>Déployer la campagne d'affichage nationale sur les critères de discriminations (par voie d'affichage et intranet) "Discrimination c'est non! Tous égaux à l'intérieur"</p>	<p>déploiement sur 100 % des sites réalisation de la communication sur l'intranet</p>	<p>Affichage et mise en ligne</p>	

<p>Diffuser une culture commune de l'égalité et de la diversité auprès de l'ensemble des agents</p>	<p>Prévoir une rubrique égalité/diversité sur le site intranet</p> <p>Promouvoir la double labellisation AFNOR par l'utilisation des logos des labels dans les supports de communication et attaches de signature de mail</p> <p>Une enquête départementale, courant 2022, auprès des équipes/agents/organisations syndicales permettra de mieux révéler les questions égalité-diversité à accompagner par des actions et d'être au cœur de leurs préoccupations. Dans l'attente des retours de cette enquête des manifestations seront organisées en 2022.</p> <p>Réaliser des actions de communication et/ou de sensibilisation à destination des agents à l'occasion des journées nationales: 25 novembre (lutte contre les violences faites aux femmes), 8 mars (droits des femmes), 17 mai (LGBTphobies)</p>	<p>Déploiement de cette rubrique avant le 8 mars 2022</p> <p>Mise à jour au moins une fois par semestre de la rubrique</p> <p>Mettre en place le logo dans tous les supports de communication</p> <p>S'assurer de la mise en place des logos sur les signatures des directeurs des structures concernées</p> <p>Réaliser une enquête auprès des agents en 2022</p> <p>Mettre en place des actions de communication pour chacune des dates</p> <p>Mettre en place des actions de sensibilisation durant l'année courante : au moins 3 (lors des journées nationales)</p>	<p>Création d'une rubrique dédiée et nombre de communication intranet</p> <p>Supports d'affichage des logos</p> <p>Actions de communication et de sensibilisations réalisées (type d'action, thème, nombre d'agents concernés)</p>
PROCESS RH ET RECRUTEMENT			
<p>Prévenir les discriminations dans l'ensemble des procédures RH</p>	<p>Réaliser un état des lieux des procédures RH (entretien professionnel, mobilités, avancement, attribution des primes) à l'aune de l'exigence d'égalité professionnelle et de non discrimination inscrite dans les circulaires et directives ministérielles RH</p> <p>Prévenir les discriminations dans les recrutements (Utilisation d'une grille d'entretien et diffusion de la liste des question Interdites)</p> <p>Diversifier les modes de recrutement (apprentissage, partenariats avec les missions locales, etc)</p>	<p>Réaliser pour les procédures une vérification par sondage de l'application des principes directeurs ministériels –</p> <p>Diffusion/communication des documents à l'ensemble des structures du périmètre ATE</p> <p>Mise en ligne sur l'intranet</p> <p>Chiffrer les différents types de recrutements réalisés par an et maintenir une stabilité dans le recrutement</p>	<p>Application des principes directeurs ministériels, Nombre de procédures non conformes = 0 et mise en place d'actions correctives le cas échéant</p> <p>Grille de recrutement</p> <p>Actions réalisées</p>
CELLULES D'ECOUTE			
<p>Renforcer la visibilité et l'accès aux cellules d'écoute (ALLO Discrimi, STOP Discrimi, SIGNAL Discrimi</p>	<p>Communiquer par tout moyen auprès de l'ensemble des agents sur les cellules d'écoute (ALLO DISCRI pour le périmètre SG) pour les victimes ou témoins de discriminations, harcèlement, violences sexistes et sexuelles (accès intranet, affichage, mise à disposition de brochures)</p> <p>Communiquer par tout moyen auprès de l'ensemble des agents positionnés en SGC-D et DDI sur les cellules d'écoute des ministères de l'ATE pour les victimes ou témoins de discriminations, harcèlement, violences sexistes et sexuelles (accès intranet, affichage, mise à disposition de brochures)</p>	<p>Faire figurer par au moins 3 moyens de communication l'information sur les cellules d'écoute pour la fin du 1^{er} trimestre 2022</p> <p>Faire figurer par au moins 3 moyens de communication l'information sur les cellules d'écoute pour la fin du 1^{er} trimestre 2022</p>	<p>Communication sur les cellules d'écoute</p> <p>Communication sur les cellules d'écoute</p>
<p>Renforcer la visibilité et l'accès aux cellules d'écoute des autres ministères du périmètre ATE</p>	<p>Communiquer par tout moyen auprès de l'ensemble des agents positionnés en SGC-D et DDI sur les cellules d'écoute des ministères de l'ATE pour les victimes ou témoins de discriminations, harcèlement, violences sexistes et sexuelles (accès intranet, affichage, mise à disposition de brochures)</p>	<p>Faire figurer par au moins 3 moyens de communication l'information sur les cellules d'écoute pour la fin du 1^{er} trimestre 2022</p>	<p>Communication sur les cellules d'écoute</p>
FORMATION			

<p>Garantir la prévention des discriminations, et violences sexistes et sexuelles en formant les agentes et agents et publics cibles (100% des encadrants)</p>	<p>Promouvoir les plans de formation ministériels relatifs à l'égalité et la diversité et la prévention et la lutte contre les violences sexistes et sexuelles</p> <p>Communiquer à destination de l'ensemble des agents sur le jeu sérieux "vivre ensemble l'égalité et la diversité" et module de formation en ligne "prévention et lutte contre les violences sexistes et sexuelles"</p> <p>Veiller à la formation de l'ensemble de l'ensemble des publics prioritaires : encadrants et acteurs RH</p> <p>Accorder les facilités de formation aux VSS pour l'ensemble des emplois DATE (directeurs et adjoint de DDI) et de SGC-D)</p>	<p>Diffusion par le SGC-D/BRH des offres de formations sur les violences sexuelles et sexistes rappel des formations en distanciel disponibles sur FOR-MI</p> <p>Au moins 3 communications par an.</p> <p>formation de 100 % du public concerné</p> <p>100 % d'emplois DATE formés</p>	<p>Diffusion et promotion des offres de formation</p> <p>Nombre de formations proposées en présentiel et nombres d'inscrits</p> <p>Nombre d'agents ayant suivi les formations à distance (FOR-MI) sur l'ensemble de la communauté de travail et s'étant fait connaître au BRH</p> <p>Diffusion et promotion du jeu sérieux</p> <p>Nombre de sessions de formation et d'agents formés</p> <p>Nombre de sessions de formation et d'emplois DATE formés</p>
PREVENTION ET LUTTE CONTRE LES LGBTPHOBIES			
<p>Prévenir et lutter contre les LGBTphobies</p>	<p>Diffuser le guide de prévention et de lutte contre les LGBTphobies</p> <p>Promouvoir l'application de signalement des actes LGBTphobes de l'associations "Flag!"</p>	<p>Réalisation de la diffusion au 1^{er} semestre et rappel lors de la journée dédiée en juin</p> <p>Réalisation de la diffusion au 1^{er} semestre et rappel lors de la journée dédiée en juin</p>	<p>Diffusion du guide</p> <p>Information sur l'application (intranet et/ou affiches)</p>
HANDICAP			
<p>Favoriser le recrutement et l'inclusion des personnes handicapées</p>	<p>Promouvoir la politique nationale pour l'inclusion des personnes handicapées en lien avec le correspondant handicap</p>	<p>Participation des structures aux Duodays</p> <p>Accueil de stagiaire en situation de handicap</p> <p>Accueil d'apprenti en situation de handicap</p> <p>Organisation d'évènement/sensibilisation lors de la semaine du handicap</p>	<p>Participation aux journées nationales DUODAYS; actions visant à favoriser le recrutement de travailleurs handicapés</p>
PREVENTION ET LUTTE CONTRE LES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES			
<p>Prévenir et lutter contre les violences sexistes et sexuelles</p>	<p>Diffuser et promouvoir le guide de l'encadrant « discrimination, harcèlement, violences sexistes et sexuelles, prévenir et agir »</p> <p>Diffuser et promouvoir les fiches réflexe « violences sexistes et sexuelles » pour les agent(e)s et encadrant(e)s des DDI et SGC-D</p> <p>Promouvoir l'utilisation et le déploiement du jeu ludopédagogique "Sexismes, sans façons" dans les DDI et les SGC-D</p> <p>Informier et orienter les agentes et agents sur les dispositifs nationaux et de lutte contre les violences faites aux femmes en particulier le numéro national 3919 et la plateforme de signalement arrétonslesviolences.gouv.fr</p> <p>Désigner un référent formé à la prévention et lutte contre les VSS au sein du CHSCT local</p>	<p>Diffuser et mettre en ligne le guide au 1^{er} semestre 2022</p> <p>Les diffuser et les mettre en ligne au 1^{er} semestre 2022</p> <p>Réaliser au moins une session de jeu par site avec l'appui des conseillers/assistants de prévention</p> <p>Affichage du numéro sur les grilles des services de l'État</p> <p>Communication sur les processus : mails et intranet</p> <p>1 référent par DDI et préfecture pour chacun des CHSCT désigné d'ici la fin du 1^{er} semestre 2022</p>	<p>Diffusion et mise en ligne du guide</p> <p>Diffusion et mise en ligne des fiches réflexe</p> <p>Nombre de sessions de jeu mises en œuvre</p> <p>Information (affichage et intranet)</p> <p>Désignation du référent</p>

	Favoriser l'accès au logement des agentes et agents victimes de violences conjugales	avec l'appui de la DDETS Indiquer le nombre d'agent-e-s signalés et le nombre de logements affectés	Logements attribués
RELATION AUX USAGERS	Mettre en place toute action (formation, diffusion de guide d'accueil, fiche réflexe,...) visant à atteindre l'objectif	Offrir des formations sur le sujet pour les agents d'accueil (SGCD, PAN, agents recevant du public de façon large...)	Actions réalisées
Prévenir les discriminations dans les relations aux usagères et usagers	Mettre à disposition du public (affichage et brochures) les informations sur les dispositifs nationaux d'aide aux victimes de violences et de discriminations (3919, arrêtslesviolences.gouv.fr, plateforme antidiscriminations.fr, 3928) et associations locales	Diffuser les brochures disponibles sur les sites d'accueil	Affichage et mise à disposition de brochures
ARTICULATION DES TEMPS DE VIE	Informar les agents et agentes sur leurs droits en matière de grossesse et de parentalité	Diffuser l'information sur l'intranet	Diffusion du guide de la parentalité
Favoriser l'articulation entre vie professionnelle, familiale et personnelle	Respecter les principes directeurs de la charte des temps et favoriser le recours au télétravail et télétravail sur site distant	Mettre en place une charte des temps Faciliter le télétravail sur site distant : nombre de demandes déposées	Mise en œuvre des principes
	Systematiser les entretiens en départ et retour de congés maternité et familiaux	Bilan annuel des entretiens réalisés	Entretiens réalisés
	Promouvoir et informer sur les mesures d'aide en faveur des aidant familiaux (congé de proche aidant)	Au moins une communication à l'attention des agents et faire une information sur le site intranet	Information sur le congé de proche aidant

