



**MINISTÈRES
TRANSITION ÉCOLOGIQUE
COHÉSION DES TERRITOIRES
MER**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Direction des ressources humaines

PROTOCOLE D'ACCORD RELATIF A LA LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS ET LES HAINES

Version définitive proposée par l'administration à la signature des organisations syndicales à la suite du cycle de négociation (28/01/2022).

PROTOCOLE D'ACCORD RELATIF A LA LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS ET LES HAINES

Introduction

Enjeux généraux et objectifs

Le principe d'égalité, tout comme ceux de liberté et fraternité, est un fondement de la République française. Aussi la lutte contre les discriminations représente-t-elle un enjeu majeur pour la fonction publique. Notre pôle ministériel doit donc être exemplaire et pleinement mobilisé afin que les objectifs de promotion des différences, de prévention et de lutte contre toutes les formes de discriminations et de haines soient mis en œuvre.

Cette exigence s'inscrit en cohérence avec les objectifs de développement durable qui portent l'ensemble de nos actions. Elle s'inscrit dans les objectifs de l'agenda 2030 et dans les cadres de cohésion de l'Union Européenne.

Les principes fondamentaux d'égal accès et de neutralité sont aujourd'hui soutenus par des actions en faveur d'une fonction publique que nous souhaitons voir plus ressembler plus à la société, être moins endogène. C'est une des conditions de son renouvellement et du maintien de son attractivité.

Les enquêtes montrent que l'égalité de traitement, le refus des discriminations ou des haines telles que le racisme ne sont pas automatiques, même dans la fonction publique : ce sont des processus qui doivent être assurés au quotidien, vérifiés et confortés avec régularité.

Par cet accord, les partenaires affirment aussi la nécessité et l'intérêt de favoriser les échanges et la montée en compétences dans ces domaines, de susciter des initiatives au sein des équipes et des services, et d'identifier des mesures correctrices le cas échéant.

Nos ministères ont donc souhaité se doter d'un cadre négocié qui rende visibles les priorités et définisse les actions opérationnelles permettant de renforcer les outils et les pratiques dans le domaine. Le présent accord réaffirme que les actes managériaux, que les relations de travail internes et les relations aux usagers et partenaires sont les vecteurs concrets de ces valeurs de non-discrimination pour lesquelles nous avons un devoir d'exemplarité.

Orientations du protocole de lutte contre les discriminations et les haines

L'objet du présent protocole est d'identifier des priorités 2022-2025 et de définir un ensemble d'actions visibles aux résultats mesurables.

Cette dynamique est un soutien aux objectifs suivants :

- garantir le respect des valeurs républicaines et des droits,
- favoriser des environnements de travail attractifs et inclusifs, ouverts à toutes les différences et prévenir les situations déviantes,
- créer les conditions permettant de libérer la parole et corriger les situations de discriminations constatées,
- renforcer l'attractivité pour les métiers et missions du pôle ministériel et renforcer le collectif de travail avec des profils et compétences variées.

Au sein de notre pôle ministériel des démarches ont déjà été conduites pour prévenir des situations d'inégalités dans certains domaines ciblés : les démarches les plus avancées sont celles qui portent sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et sur le handicap.

Le présent protocole porte sur l'ensemble des champs relatifs aux luttes contre les discriminations directes et indirectes. Il couvre l'ensemble des 25 critères reconnus par la loi française¹, en adaptant les propositions à chacun des critères et des situations professionnelles.

Les orientations du protocole s'appuient sur des échanges avec les partenaires et sur les résultats du premier baromètre social ministériel réalisé en 2021. Deux questions ont été introduites dans ce baromètre afin de sonder le ressenti des agents en matière d'inégalités de traitement. Les agents estimant avoir été victimes d'inégalité disent l'avoir été principalement au quotidien, dans les relations de travail ou dans l'évolution de leur carrière. Ils identifient principalement 5 critères relevant des champs de la discrimination ayant motivé ces inégalités : sexe, âge, appartenance syndicale, origines, apparence physique. L'accord s'appuie sur ces résultats pour développer des propositions spécifiques relatives à ces critères et à ces situations.

Il est rappelé que le fait de ne pas discriminer est un principe de droit et une responsabilité collective. Une discrimination est un traitement défavorable qui doit remplir deux conditions cumulatives :

1- être fondé sur l'un des critères définis par la loi (origine, handicap, sexe, religion, orientation sexuelle...). La loi française reconnaît 25 critères issus d'un cadre européen commun augmenté de critères nationaux spécifiques.

2- relever d'un domaine ou d'une situation prévus par la loi en général l'accès à des services (l'emploi, l'accès au logement, services bancaires...).

Par ailleurs, ce protocole affirme également la nécessité dans le cadre professionnel de lutter contre les comportements d'hostilités, les situations de dévalorisations, les propos ou attitudes de rejet individuels ou collectifs ou toute autre forme de haine.

En amont de la négociation les partenaires se sont accordés pour réaliser plusieurs auditions pour une meilleure compréhension et appropriation commune des mécanismes de discrimination dans l'environnement professionnel et pour partager des repères communs. Cette phase a permis l'audition d'experts choisis par l'administration avec les représentants des personnels.

Cohérence des dispositifs

Le présent protocole négocié avec les organisations syndicales représentées au comité technique ministériel des MTE-MCTRCT-Mer s'est donné pour objectif de construire un plan d'action global sur trois ans pour les services de ce pôle ministériel et ses établissements publics. Ce plan comprend des engagements en lien avec la démarche de labellisation Afnor « Alliance ».

Ce protocole est inscrit dans un agenda qui conforte la volonté de construire des propositions par le dialogue social. Il est donc articulé avec le protocole ministériel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ainsi qu'avec le futur protocole « handicap » : Chaque protocole identifie dans le détail des actions spécifiques à ces thématiques.

¹ Les 25 critères identifiés par la loi française sont détaillés en annexe de ce protocole.

Périmètre du protocole

Les dispositions du présent accord s'appliquent aux services des MTE-MCTRCT-Mer (administration centrale, services à compétence nationale et services déconcentrés). La DGAC mènera une négociation autonome. Les agents des DDI bénéficieront des dispositions de cet accord dans les domaines tels que la formation, la sensibilisation, la communication en cohérence avec les évolutions du protocole du ministère de l'intérieur. Le dispositif de signalement des discriminations du pôle ministériel leur est ouvert.

Chaque établissement public administratif sous tutelle principale du pôle ministériel, devra négocier, dans le respect de l'autonomie administrative et financière dont il bénéficie, et dans le cadre de ses instances de gouvernance et de concertation, un accord adapté à ses spécificités construit en cohérence avec les éléments du présent accord ministériel qui constitue le niveau de référence des dispositions à établir pour chaque établissement public.

L'accord est applicable à tous les agents, quels que soient leurs statuts et catégories, exerçant leurs missions dans les services mentionnés aux précédent paragraphes.

Le présent protocole est établi pour la période 2022-2025

SOMMAIRE

AXE 1 : Prévenir les discriminations et les haines

- *Former et sensibiliser*
- *Sensibiliser et influencer par la politique d'achats responsables.*
- *Déployer une stratégie de communication adaptée*

AXE 2 : Développer des environnements de travail ouverts aux différences et adaptables.

- *Diffuser et poser les cadres symboliques et réglementaires*
- *Prendre en considération les situations individuelles au quotidien et les choix personnels des agents sans a priori*
- *S'ouvrir, se faire connaître et accueillir des élèves en formation initiale*

AXE 3 : Agir sur les processus RH

- *Renforcer l'accueil et le suivi des agents*
- *Processus de recrutement et mobilités*
- *Promotions et carrières*

AXES 4 : Focus sur les risques signalés par les agents

- *Discriminations liées à l'égalité entre les sexes*
- *Pallier les risques de discriminations ou d'inégalités liés à l'âge*
- *Reconnaître la valeur de l'engagement syndical*
- *Pallier les risques de discriminations ou d'inégalités liés aux origines*
- *Pallier les risques de discriminations ou d'inégalités liés à l'apparence physique*

AXE 5: Renforcer l'identification des cas et le traitement adapté des signalements

- *Traiter les signalements de haines et discriminations*
- *Représenter des récits de discriminations*

AXE 6 : Piloter l'action et développer les outils de connaissance sur le domaine

- *Organiser la gouvernance, le pilotage et le suivi*
- *Territorialiser els actions*
- *Piloter et développer les outils de connaissance et partager les résultats*

Annexes :

Liste des 25 critères de discriminations

Plan d'actions

Engagements du protocole

AXE 1 : Prévenir les discriminations et les haines

Pour la première fois le pôle ministériel identifie une stratégie de prévention primaire des discriminations ce qui représente une priorité forte de cet accord. Savoir accueillir toutes les différences est le socle de la prévention. Cette stratégie vise à supprimer les risques en agissant sur les causes qui, en amont, forment les biais et les préjugés. Il s'agit également de promouvoir les outils qui sont à disposition des services pour les accompagner dans la prévention.

Le déploiement de cette politique de prévention est aussi une réelle opportunité de développement des connaissances et de promotion d'une culture commune permettant de mieux comprendre et approcher les sujets de discrimination, acceptation des différences, égalité des chances et de rendre chacun à son niveau, acteur de cet engagement.

Avec une meilleure connaissance des biais et des préjugés, assurée par le développement de la sensibilisation et la formation, l'un des enjeux prioritaires est de permettre au collectif et à l'encadrement d'agir en amont dès les premiers signes reconnus en donnant des consignes claires sur les limites relatives aux non-discriminations et haines dans nos environnements professionnels.

- *Former et sensibiliser*

Les actions prioritaires seront les suivantes :

- Sensibiliser tous les agents aux stéréotypes et aux préjugés qui entraînent des discriminations, des haines, en incluant un volet laïcité².
- Sur les mêmes axes de sensibilisation et formation, cibler des publics spécifiques afin de :
 - Déployer dès 2022, un module de formation obligatoire à destination des encadrants (cible 4000 encadrants),
 - Garantir l'information et la sensibilisation pour les primo arrivants
 - Conforter le programme de sensibilisation des jurys de concours et examens professionnels,
 - Inciter les chefs de service à prendre des initiatives de sensibilisation collective, au moins une fois par an sur le sujet (séminaires collectifs, accueil de grands témoins, interventions des délégués du défenseur des droits, célébration de journées internationales ou nationales, etc..).

Un plan d'action de formation et sensibilisation sera élaboré et permettra de programmer sur 3 ans les actions et les outils mis à disposition des agents et services.

Une offre permanente en ligne et gratuite sera rendue disponible via les plateformes numériques sur les discriminations, les haines et les stéréotypes, la laïcité. Les offres seront insérées dans l'offre du centre ministériel de valorisation des ressources humaines (CMVRH). Ce plan sera présenté aux représentants des personnels dans le cadre d'une réunion de la commission ministérielle de la formation professionnelle (CMFP)

En tant que de besoin, le pôle ministériel rendra accessible ces actions et outils aux établissements publics relevant de son périmètre.

² Le Défenseur des droits estime que la bonne application du principe de laïcité est étroitement liée à l'interdiction des discriminations fondées notamment sur les convictions ou la religion réelle ou supposée. Intervention de M. Jacques Toubon, Défenseur des droits, colloque « le fait religieux en entreprise », 2 février 2018.

En outre, une action particulière est adressée aux formateurs internes afin de les sensibiliser à leurs responsabilités en la matière en les rendant signataires d'une charte mentionnant la prise en compte de l'égalité et de la non-discrimination. Les formations de formateurs comprendront un pan commun de sensibilisation à ces sujets.

En externe, dans les contrats pour prestations de formation, une clause éthique égalité et diversité est ajoutée.

- *Sensibiliser et influencer par la politique d'achats responsables.*

Les engagements ministériels seront soutenus par une action qui sensibilise nos acheteurs en interne et les candidats aux marchés publics aux objectifs d'égalité et non-discriminations. La sous-direction des achats durables a défini un plan d'action en ce sens.

La mesure prioritaire de ce plan d'action concerne la mise en place en préambule du règlement de consultation d'un questionnaire relatif aux actions menées par les attributaires des marchés en matière d'égalité professionnelle et de diversité.

Cette mesure fera l'objet dans un premier temps d'une expérimentation sur les marchés pilotés par le bureau des procédures de la commande publique (DAF/SAS/SAD3) du Secrétariat général afin de gagner en expérience et de garantir par la suite une sensibilisation réussie et élargie au niveau national.

Cette mesure est effective pour les marchés d'un montant supérieur à 40.000€ HT.

Un bilan de cette action sera présenté au comité de suivi du présent accord.

- *Déployer une stratégie de communication adaptée*

Un plan de communication interne adapté aux objectifs de non-discrimination et lutte contre les haines sera déployé pour porter les principales orientations suivantes :

- Sensibiliser et informer sur les notions de base

Le plan de communication vient accompagner les actions liées à la sensibilisation et à la formation qu'il soutient. Il permet la capitalisation et le partage des éléments de connaissance et d'information et des veilles à destination de différents acteurs.

- Accentuer la lutte contre les stéréotypes

- Partager et transmettre les engagements communs

Il s'agit de faire connaître les engagements et priorités internes pour que l'ensemble du collectif de travail les identifie facilement et se les approprie (accord, plans, actions réalisées, bilans et résultats, labellisation).

- Soutenir et valoriser les actions du pôle ministériel

L'objectif est de renforcer la communication sur les actions ministérielles nationales et locales et notamment par la réalisation et le partage d'outils (témoignages, interview, kits, etc).

- Développer une action innovante de type « images de la diversité » ou « portraits de France »

Il s'agira de mettre en avant les acteurs et actrices des métiers ministériels et/ou des personnalités de référence pour nos domaines mais dont les parcours ou histoires vont à l'encontre des préjugés ou des stéréotypes, notamment de sexe, d'âge, d'origine, d'apparence physique, d'appartenance syndicale.

Ces actions pourront également être portées par la communication externe, notamment via les réseaux sociaux.

De façon transversale les actions de communication seront soutenues par le développement

d'une communication plus inclusive, accessible et ouverte. Cela sera notamment rendu possible en s'appuyant sur des solutions techniques permettant une meilleure accessibilité pour les personnes en situation de handicap, d'une part, au portail intranet du pôle ministériel, d'autre part aux supports de communication externes.

Le présent accord fera l'objet de transcriptions accessibles aux personnes porteuses de handicaps.

Une restitution annuelle des actions conduites sera faite auprès du comité de suivi.

AXE 2 : Développer des environnements de travail ouverts aux différences et adaptables.

Trois orientations marquent la volonté de faire de nos services des espaces qui favorisent une égale qualité de vie au travail pour tous et toutes et au quotidien.

La première vient en appui des actions de sensibilisation et formation prévues par l'axe 1. Elle contribue à construire une visibilité permanente des cadres et bonnes pratiques relatives aux non-discrimination dans les milieux professionnels. La seconde orientation vise à développer la capacité de s'adapter aux situations individuelles des agents et à leurs choix au quotidien. La troisième affirme l'intérêt d'ouvrir nos organisations aux jeunes en formations initiales diverses.

- Diffuser et poser les cadres symboliques et réglementaires

Aujourd'hui, des cadres juridiques et politiques définissent ce qui est attendu de nos organisations en matière de non-discrimination, au niveau national et local. Chaque service doit pouvoir s'appuyer sur ce référentiel commun.

En premier lieu, le contenu de ce protocole fera l'objet d'une large diffusion à l'ensemble des agents et mis à disposition des nouveaux arrivants quels que soient leurs statuts, dès leur arrivée. Cette information sera transcrite selon des modalités permettant sa plus large accessibilité.

Des campagnes de diffusion annuelle permettront une meilleure appropriation des permanences et des évolutions de ces cadres grâce à des fiches d'accompagnement. La diffusion des fiches de la Défenseure des droits ou la charte de la laïcité sera assurée de façon régulière par la Haute Fonctionnaire en charge de l'Egalité et de la lutte contre les discriminations (HFED) auprès des services et des bureaux des ressources humaines (BRH) via les réseaux des directions des ressources humaines (DRH). La veille Rh sur ces domaines sera également associée à ces envois ce qui permettra de la faire mieux connaître. Ce corpus sera rendu disponible aux partenaires de l'accord. Les services veilleront à accompagner cette diffusion localement

- Prendre en considération les situations individuelles au quotidien et les choix personnels des agents sans a priori

L'état de santé physique ou psychologique, le handicap ou la grossesse, la situation familiale donnent lieu à des possibilités d'adaptation des postes de travail et des modalités de travail des agents concernés. Le guide des parentalités réalisé en application du protocole pour l'égalité professionnelle rappelle les droits des agents et les services mis à disposition sur ce domaine.

Le protocole à venir sur le handicap précisera, quant à lui, le cadre de l'accompagnement spécifique des personnes en situation de handicap (qu'elles aient été recrutées en tant qu'agents handicapés ou qu'elles le soient devenues pendant leur parcours professionnel). Il

précisera également les modalités d'utilisation des aides du fond pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP) pouvant être mobilisées, avec l'appui de la référente ministérielle handicap et du réseau des référents handicap (PRHR), à destination des agents en situation de handicap. Afin de favoriser ces adaptations, des fiches seront réalisées permettant la diffusion des orientations et bonnes pratiques.

Les choix personnels tels que l'orientation sexuelle, l'identité de genre ou les choix familiaux peuvent être pris en compte par la sphère professionnelle à la demande des agents. L'intégration de ces choix suppose parfois des changements très concrets. L'administration s'engage à examiner les formulaires ou documents supports des relations aux agents afin de vérifier leur conformité à ces valeurs. Cette démarche visera aussi à faciliter l'utilisation des noms et prénoms d'usage, les changements de noms dans les documents non officiels, et à poursuivre l'adaptation des formulaires administratifs pour prendre en compte toutes les situations familiales. Un guide d'information, de bonnes pratiques et des démarches pour la prise en compte des identités de genre sera réalisé à destination des agents, encadrants et services RH.

- S'ouvrir, se faire connaître et accueillir des élèves en formation initiale

Les contrats d'apprentissage et les stages sont des leviers particulièrement efficaces d'insertion professionnelle qui permettent de mieux faire connaître les métiers en élargissant les viviers et en valorisant les compétences des professionnels qui accueillent. La dernière enquête sur les stages indique qu'en 2020 près de 1600 stagiaires ont été accueillis par le pôle ministériel.

Accroître l'ouverture de nos organisations aux stagiaires, en mettant l'accent en particulier sur les élèves boursiers et les jeunes participant aux programmes « cordées de la réussite »³, poursuivre et développer l'offre pour les élèves de 3ème des collèges d'éducation prioritaire (REP+) est le moyen de contribuer à cette ambition.

L'élaboration d'une fiche sur l'accueil des stagiaires permettra de reprendre les éléments d'enjeux, de distinguer les situations de stage et les bonnes pratiques comme la publication des offres sur la plateforme Pass, ou le suivi et l'accueil des stagiaires. Elle sera élaborée en lien avec des services référents et montrera des exemples pratiques. Elle identifiera les modalités de gratification ou de soutien aux stagiaires (transport, restauration, matériel). Le code de l'éducation prévoit une gratification obligatoire des stagiaires lorsque la durée de stage dépasse 2 mois. Les stagiaires bénéficieront du matériel, des moyens d'accès permettant le travail à distance et, si nécessaire des équipements de protection individuelle (EPI).

Le développement de l'apprentissage se poursuivra avec une cible de 500 apprentis par an. L'accueil des apprentis dans les administrations est un moyen pour soutenir les ambitions et les parcours des élèves aux origines sociales modestes ou boursiers de façon prioritaire. L'objectif d'intégration est important et les moyens d'y parvenir doivent être déployés, grâce à un tutorat actif et à l'accès à des formations pour les alternants

Le tutorat est en effet important et s'exerce à différents niveaux : recrutement des apprentis, tutorat, intégration. Il sera soutenu par une offre de formation. Il pourra faire l'objet à compter de 2022 d'une gratification forfaitaire.

Ces mesures sont aussi le moyen de reconnaître et consolider les savoir-faire des tuteurs et tutrices ainsi que ceux des agents qui s'engagent comme marraines et parrains de jeunes en formation via des associations partenaires ou d'autres initiatives. Il sera veillé à la mise en valeur de cet engagement lors des entretiens professionnels.

³ Les Cordées de la réussite visent à faire de l'accompagnement à l'orientation un réel levier d'égalité des chances. Elles ont pour objectif de lutter contre l'autocensure et de susciter l'ambition scolaire des élèves par un continuum d'accompagnement de la classe de 4e au lycée et jusqu'à l'enseignement supérieur. Derniers chiffres de juillet 2021 : 623 cordées recensées, 185 300 élèves encordés sur tout le territoire (contre 80 000 en 2019). <https://www.cordeesdelareussite.fr/>

Le pôle ministériel expérimentera la réalisation d'une journée d'information pour les jeunes, de type forum d'orientation, mettant en valeurs les opportunités de nos ministères et valorisant les témoignages des parrains, marraines, tuteurs et tutrices et ceux des stagiaires et apprentis.

AXE 3 : Agir sur les processus RH

La démarche de lutte contre les discriminations directes et indirectes repose pour partie sur le contrôle de la qualité des processus RH qui garantissent les principes d'égalité. Les partenaires ont identifié l'intérêt de l'examen régulier de ces procédures et la création de solutions adaptées. Ces démarches renforcent la professionnalisation des acteurs ce qui constitue un outil de maîtrise des risques.

- *Renforcer l'accueil et le suivi des agents*

L'accueil et le suivi des agents à différentes étapes de leur parcours professionnel sont des moments de passage importants. Par ce processus, chaque personne accueillie doit pouvoir prendre connaissance des engagements du pôle ministériel en matière de lutte contre les discriminations et les haines et se trouver en capacité de repérer les acteurs clés.

L'identification des référents en charge des sujets égalité, handicap, discriminations lors des séquences d'accueil sera favorisée. Pour permettre la meilleure intégration possible des nouveaux arrivants une mallette d'accueil sera remise. L'organisation d'une journée d'accueil permet la présentation du service et des enjeux d'actualité. Celle-ci permettra également de présenter le rôle des instances de dialogue social et des représentants des personnels.

Cet accueil est également destiné aux personnes qui ont été éloignées du service, quelles que soient les raisons, (arrêts de travail, congés longue maladie, congé parental etc.) afin de leur permettre un meilleur retour. La mise en place d'un accompagnement sera proposée durant cette journée.

- *Processus de recrutement et mobilités.*

Les procédures de recrutement, primo-recrutement ou mobilités, sont stratégiques dans la gestion de ces risques. Le chantier de professionnalisation des recrutements continuera à être déployé. Le guide du recrutement sera actualisé à l'aune des objectifs définis par ce protocole, en particulier sur les aspects relevant des principaux signalements issus du baromètre social et qui sont identifiés dans l'axe 4. Il permettra de faire connaître les expériences de testings réalisés dans la fonction publique et de les expérimenter.

Le travail sur les jurys sera renforcé par la création de viviers de membres de jury et comités de sélection ainsi que la mise en évidence des sujets égalité-non-discrimination dans les documents de référence à destination des membres de jurys ou des comités de sélection, notamment de contractuels et de personnes en situation de handicap.

Un dispositif de sondage des fiches de poste diffusées sera mis en place (risques de discriminations directes et indirectes-focus sur les métiers à sujétions) pour s'assurer d'une rédaction tenant compte des principes de neutralité et non-discrimination. Ce sera un moyen de vérifier l'intégration des préconisations diffusées.

Un groupe de travail sera constitué au niveau de la DRH. Il élaborera le processus à partir d'une grille d'analyse dédiée. Des échanges en comité de suivi seront organisés sur ce point.

Le pôle ministériel souhaite développer son attractivité et les opportunités à destination de futurs candidats ou de personnes que l'histoire scolaire ou sociale n'a pas placées dans les parcours d'accès à la fonction publique. Pour cela, deux actions seront favorisées :

- Le recours à des partenariats avec des acteurs extérieurs spécialisés tels que Pôle emploi, Mozaïk RH, Goshaba par exemple, après réalisation d'un bilan des actions précédentes,
- Le renforcement des recrutements PACTE (Parcours d'accès aux carrières de la fonction publique territoriale, hospitalière et d'État) ou PRAB (PRéparation aux concours de catégorie A et B), notamment pour les catégories B techniques et en lien avec Pôle emploi, en fonction des possibilités offertes

La mise en œuvre des processus de mobilité peut comporter des risques de de discrimination. Le comité de suivi étudiera la possibilité de réaliser des analyses de résultats pour identifier, à partir d'une grille de critères, si des déséquilibres sont constatés.

- *Promotions et carrières*

Les lignes directrices de gestion relatives aux parcours professionnels et aux promotions s'appuient et rappellent les impératifs fixés par la loi du 13 juillet 1983 dite Le Pors en matière de non-discrimination.

Lors de la révision des LDG promotion le bilan dans ce domaine sera réalisé. Cette révision est prévue à partir de fin 2022.

Ce bilan permettra notamment de retracer les résultats issus des outils de contrôle des équilibres lors des promotions et d'évaluer les signalements concernant de possibles discriminations lors de situations de promotion ou d'évolution de carrière.

Toutefois en complément, des actions correctrices seront mises en place en cas de constat de discriminations systémiques au cours d'un processus de promotion.

Concernant les promotions, une analyse sera conduite sur les données relatives à l'âge et au sexe par corps. En particulier, seront comparées les dispersions ou non par classe d'âge des promus par rapport aux promouvables. Les écarts types d'âges seront également considérés, par sexe et par grades. Pour les corps dont les effectifs sont significatifs, cette analyse sera effectuée par zone de gouvernance.

AXE 4 : Focus sur certains risques prioritaires pour le pôle ministériel

Les signalements et résultats du baromètre social relatifs aux situations d'inégalités remontées par les agents relèvent en premier lieu de 5 critères de discrimination : sexe, âge, appartenance syndicale, origine géographique, apparence physique.

En s'appuyant sur ces résultats, les signataires ont souhaité identifier des actions spécifiques et renforcées dans ces 5 domaines.

- *Discriminations liées à l'égalité entre les sexes.*

Le protocole pour l'Égalité professionnelle signé en 2019 constitue le cadre de référence des actions mises en place pour lutter contre les discriminations et inégalités entre les femmes et les hommes. À son terme, fin 2022, une évaluation sera conduite en vue de la négociation d'un nouvel accord.

- *Pallier les risques de discriminations ou d'inégalités liés à l'âge*

En 2020 au sein du pôle ministériel, l'âge moyen des hommes (47,7 ans) est inférieur de 6 mois à celui des femmes (48,1 ans). La moitié de l'effectif a plus de 49 ans sur un spectre allant de 17 ans à 69 ans.

Le droit de la non-discrimination dans la fonction publique connaît deux exceptions en matière d'aptitude physique et d'âge dans les situations de recrutement. Elles doivent être justifiées par un objectif légitime tel que la pénibilité du poste pour faire exception au principe de non-discrimination, en prendre en compte ce critère pourtant prohibé. L'exigence professionnelle qui motive ces exceptions doit avoir été préalablement définie par la loi et prise en compte dans chaque phase de recrutement (rédaction de l'offre, présélection, entretien, sélection finale). L'examen des fiches de postes prévu par la partie 3 vérifiera le cas échéant la prise en compte de ces indications.

Les ressentis d'inégalités liées à l'âge peuvent provenir de différentes situations qu'il s'agit de distinguer : parcours de carrières, promotions, relations intergénérationnelles, reconnaissance. Les éléments du diagnostic identifient des ressentis identiques chez les personnes inscrites dans des tranches d'âges très différentes.

Deux axes seront donc particulièrement développés : la lutte contre les stéréotypes liés à l'âge, le contrôle dans les processus de gestion de la distinction entre expériences professionnelles, ancienneté et âge. Il sera rappelé que l'âge ne peut être un motif de refus de promotion.

Le guide des recrutements sera très fortement renforcé sur cet aspect, à partir d'un audit de l'impact de l'âge dans les pratiques de recrutement.

- *Reconnaître la valeur de l'engagement syndical*

La liberté syndicale et le principe de participation des agents au fonctionnement du service public via leurs représentants sont inscrits au préambule de la constitution. Le statut de la fonction publique définit un ensemble de droits qui donnent aux élus, aux déchargés et aux adhérents les moyens d'exercer leur mandat ou leur l'activité syndicale et qui garantissent qu'ils ne soient ni lésés ni avantagés par rapport aux autres agents dans leurs conditions de travail, dans leur rémunération, dans leurs projets de mobilité, dans les propositions de promotion, dans l'accès à la formation et à l'action sociale.

Les services et l'encadrement seront sensibilisés à la valeur des droits syndicaux et aux enjeux du dialogue social : un rappel sera fait aux services en début d'année 2022 dans le cadre de la préparation des élections professionnelles et la DRH leur diffusera un guide constitué de fiches pratiques. L'encadrement de premier et de deuxième niveaux comme de direction sera formé aux droits syndicaux, aux enjeux du dialogue social et aux pratiques de la concertation et de la négociation.

Les directeurs demanderont à leur encadrement de prendre en compte, lors des entretiens professionnels annuels des élus ou des agents en décharge partielle, le temps nécessaire à l'exercice de leur mandat dans la détermination des objectifs et des missions. Le compte-rendu de l'entretien ne fera pas mention de l'engagement syndical de l'agent, sauf à sa demande et dans une formalisation qu'il aura validée.

Afin de mieux valoriser l'engagement et les parcours syndicaux, les élus et les déchargés syndicaux pourront s'adresser à un chargé de mission national qui aura été formé et sensibilisé à la spécificité des parcours syndicaux et qui pourra les accompagner dans leur démarche de

réintégration des services ou dans la constitution de leur dossier RAEP et la préparation des épreuves orales lorsqu'ils se présentent à des concours ou à des examens professionnels.

Enfin, il est rappelé que les permanents syndicaux bénéficient du même niveau de prise en charge et d'équipement (téléphonie, informatique, accès aux réseaux, locaux et mobilier) que les autres agents du service. La DRH adressera systématiquement aux services employeurs pour toutes les nouvelles décharges et toutes les fins de décharge une fiche réflexe qui précisera les conditions de gestion pendant la décharge et les conditions de réintégration après décharge. Les services RH employeurs devront produire une fiche financière à l'occasion de toute évolution de la situation administrative des agents, qui leur sera notifiée puis transmise au service RH gestionnaire. Il est rappelé enfin qu'en application de l'article 15 du décret n° 2017-1419 du 28 septembre 2017, les services RH doivent proposer aux déchargés syndicaux un entretien annuel portant sur les acquis de l'expérience professionnelle, y compris syndicale, les besoins de formation et les perspectives d'évolution professionnelle en termes de carrière et de mobilité. Cet entretien, qui en vertu du principe de l'indépendance syndicale ne saurait être assimilé à un entretien d'évaluation professionnelle et que les déchargés syndicaux pourront décliner, doit être l'occasion aussi de faire le point sur leurs conditions de gestion et de rémunération, sur l'articulation du temps professionnel et du temps syndical et sur leurs moyens.

Les fédérations pourront faire remonter toute suspicion de discrimination à l'égard d'un agent dans l'exercice de ses droits syndicaux (qu'il soit affecté dans les services ou en établissement public) au bureau de l'appui aux services du département des relations sociales (RS3) qui prendra contact avec les services employeurs pour y apporter des solutions. Les cas signalés feront l'objet d'un suivi formalisé Ce dispositif d'alerte et de suivi alimentera le rapport social unique.

Une attention particulière devra aussi être accordée aux personnels qui s'investissent dans les associations et instances d'action sociale qui participent de la qualité de vie au travail et de la vie des services.

- Pallier les risques de discriminations ou d'inégalités liés aux origines

La caractérisation des individus à partir de leurs origines géographiques, réelles ou supposées peut produire des situations de discriminations. Elles se distinguent d'autres cas de figures, ceux des haines racistes ou antisémites. Les discriminations liées à l'origine réelle ou supposée sont un motif d'alerte suffisamment inquiétant dans la société française pour avoir suscité un rapport du Défenseur des droits en 2020 « discriminations et origines : l'urgence d'agir ».

Quatre axes sont identifiés sur le sujet :

- En premier lieu, est réaffirmée l'absence de tolérance devant des comportements discriminatoires dans les situations de recrutement, promotion ou toutes situations liées à l'accès à des droits ou choix professionnels ou devant des comportements consistant à assigner un individu à une origine supposée et à l'inférioriser ou le moquer pour cela. Avoir été auteur de tels actes ou avoir protégé des auteurs est un motif de sanction
- Un module de formation spécifique sur le racisme et la discrimination sera mis à disposition des services qui le diffuseront à l'ensemble de leurs agents.
- En second lieu, à la faveur du travail sur les indicateurs liés au nouveau rapport social unique, et dans la limite des possibilités statistiques, les services examineront la possibilité d'identifier des indicateurs sur les origines géographiques des agents recrutés afin de vérifier notre capacité à intégrer des agents représentatifs de l'ensemble de la diversité géographique et sociale de notre pays. Cette analyse sera présentée au Comité de suivi. Ce travail se fera sur le flux des entrants, principalement sur la base de l'adresse

de résidence. L'observatoire des territoires de l'ANCT pourra être mobilisé en appui, notamment sur les données et les méthodes à partir des expériences conduites dans le cadre de la politique de la ville.

A titre expérimental, la faisabilité d'une campagne de testing dans l'environnement ministériel sera étudiée sur le recrutement des contractuels. Elle intégrera en particulier un paramètre sur l'origine géographique. L'enjeu majeur est de rechercher par ce moyen d'éventuels biais lors de ce type de recrutements.

- *Pallier les risques de discriminations ou d'inégalités liés à l'apparence physique*

Le critère d'apparence physique recoupe des réalités diverses. Les préjugés dans le domaine peuvent impacter les actes de recrutement, de reconnaissance professionnelle ou la qualité de vie quotidienne au travail. Afin de permettre une meilleure appréciation de cette thématique, les fiches élaborées par le Défenseur des droits sur l'obésité et la grossophobie, le port de la barbe, la coiffure et les tatouages et piercings seront largement diffusées et référencées dans le guide des recrutements et les modules de formations des jurys. Cette diffusion sera accompagnée d'une présentation dans les réseaux RH via la constitution d'un webinaire dédié.

Les métiers ou missions comportant des restrictions ou des contraintes spécifiques sur cet aspect, en lien ou non avec les sujets santé, seront identifiés. Les campagnes de contrôle des fiches de postes identifiées dans la partie 3 intégreront un critère permettant de vérifier l'absence de discriminations indirectes sur ce domaine.

AXE 5 : Renforcer l'identification des cas et le traitement adapté des signalements

Les résultats du baromètre social ministériel en 2021 et des signalements de cas indiquent que ce sont des actes de violence verbale ou d'agression d'ambiance qui sont le plus souvent identifiés. Les comportements individuels ou collectifs non appropriés doivent pouvoir être recadrés voire sanctionnés.

Ce protocole réaffirme la non-acceptation des pratiques discriminatoires qu'elles soient directes ou indirectes.

Il réaffirme aussi que le traitement des cas doit permettre que les agents discriminés ou les témoins ne subissent pas d'autres effets pénalisants et non voulus.

- *Traiter les signalements de haines et discriminations*

En 2021 le ministère a mis en place un dispositif de signalement externe Allo Discrim qui a vocation à être maintenu dans le temps. Les dispositifs de signalement externes seront développés dans les établissements publics avec un soutien fort de communication pour les faire connaître des personnels. Les bilans seront communiqués dans le rapport social unique et en comité technique ministériel (CTM) et en comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCTM). (Le CTM et le CHSCTM sont remplacés par le comité social ministériel à compter de janvier 2023)

Chaque service organise le suivi et l'analyse des recours et signalement et identifie les personnes qui doivent être formées pour cela et les personnes ressources sur lesquelles s'appuyer pour traiter les cas et accompagner les agents, dans le respect des règles de confidentialité. Le cas où les chefs de services sont parties prenantes sont anticipés et un processus adapté est mis en place.

Dans les cas les plus complexes, des enquêtes indépendantes sont conduites par le CGEDD, à la demande des cabinets ministériels ou de la DRH. Ces enquêtes peuvent concerner les agents en poste dans les services ou les établissements publics.

Il sera mis en place à titre expérimental pendant deux ans, une commission de suivi des cas de discriminations où, de manière anonyme et dans le respect des règles de confidentialité, l'administration présentera les éléments suivants: les signalements reçus et pour chacun d'entre eux, les actions conduites et les conclusions. Des cas pourront y être remontés par ses membre. Cette commission se réunira au moins deux fois par an. Elle sera composée de représentants de l'administration et d'un représentant de chaque organisation syndicale signataire du présent protocole. Un suppléant pourra être désigné pour y participer à la place du titulaire. L'objectif est d'établir un partage sur les situations de signalement et de recueillir les contributions de ses membres sur les actions et suites à donner. A l'issue de cette phase expérimentale, cette commission pourra être prorogée sur la durée du protocole.

Les personnes en stage, en situation d'apprentissage ou salariés de prestataires signataires de marchés ministériels sont également garanties de non discriminations dans les services ministériels et peuvent saisir les dispositifs de signalements prévus.

Les documents d'enquêtes et ceux liés aux démarches de traitement des signalements ne sont pas portés au dossier individuel des agents, sauf dans le cas où ils sont auteurs ou font l'objet de sanctions.

Pour renforcer la prise en compte des signalements et le traitement des cas de discriminations présumées ou avérées, de nouveaux outils adaptés seront élaborés :

- une fiche réflexe générique pour le signalement des actes de discriminations
- une fiche réflexe spécifique pour le signalement des cas d'actes de haines, raciste, antisémites ou anti lgbt.

Ces fiches préciseront les éléments suivants :

- La responsabilité, y compris pénale, qui incombe au chef de service en cas de non traitement des discriminations
- Les cas où le chef de service ne traite pas les cas, notamment lorsqu'il est directement impliqué
- Quels sont les relais et les appuis, dans le traitement des situations
- Quel est le statut des témoins, ou des lanceurs d'alerte de discriminations ou de haines.
- Le recours à la protection fonctionnelle⁴

- *Représenter des récits de discriminations*

Cette action innovante vise à mettre en récit des faits et ressentis de discriminations ou haines survenus dans notre environnement professionnel par des moyens garantissant le respect de la confidentialité. En identifiant aussi les suites qui ont été données à ces situations, ces récits viendront aussi en appui aux acteurs du traitement des cas.

Les récits intégreront prioritairement les critères âge, appartenance syndicale, sexe, apparences physique, origines géographique mais ils pourront aussi traiter d'autres cas L'objectif est de montrer des situations de discrimination qui ont fait l'objet de signalement en les mettant à disposition sous forme médiatisée et anonyme (BD, nouvelles, théâtre, vidéos ...). Les modalités seront précisées au sein d'un groupe de travail dédié, issu du comité de suivi de l'accord, permettant d'identifier les moyens de mise en œuvre choisis.

⁴ Dans les situations prévues par les textes, l'encadrement est invité à proposer à l'agent de procéder à une demande de "protection fonctionnelle" et, le cas échéant, l'accompagner dans cette démarche. L'agent ou l'agente doit adresser par écrit sa demande à l'administration en apportant des preuves des faits. Aucun délai n'est imposé pour formuler cette demande. Les honoraires d'avocat peuvent, le cas échéant, être pris en charge. Les documents et preuves communiqués sont confidentiels. Le dossier peut être complété au fur et à mesure.

AXE 6 : Piloter l'action et développer les outils de connaissance sur le domaine

- *Organiser la gouvernance, le pilotage et le suivi.*

Le maintien du dialogue social sur ces thématiques est une priorité. Un comité de suivi du protocole de lutte contre les discriminations et les haines sera mis en place qui se réunira au moins trois fois par an. Il se mettra en place dès la signature de l'accord avec les membres de l'administration en charge et les représentants des personnels signataires de l'accord. Il peut être mobilisé pour des réflexions thématiques préparatoires à l'élaboration des actions.

Son rôle est d'assurer le suivi de l'avancée des actions. A ce titre, le comité de suivi propose les évolutions nécessaires du plan d'action joint en annexe, ainsi que les précisions sur les indicateurs et cibles. Il examinera les projets de documents réalisés dans le cadre de la mise en œuvre de ce protocole.

Au cours de la mise œuvre du protocole, le comité de suivi pourra proposer de se saisir d'autres sujets, notamment s'ils les jugent pertinents au regard de l'évolution des résultats du rapport social unique ou du baromètre social.

Les éventuels avenants apportés à ce protocole feront l'objet de communication aux agents.

Le comité de suivi institué par le présent protocole sera rendu destinataire de l'état d'avancement des accords négociés par les établissements publics ainsi que d'un bilan statistique permettant de nourrir des indicateurs communs.

Le bilan annuel des actions sera présenté en comité technique ministériel puis en comité social d'administration ministériel à parti de 2023.

Le site numérique collaboratif dédié sera maintenu et rendu accessible aux membres du comité de suivi pour favoriser la mise en œuvre et le suivi du protocole et du plan d'action.

- *Territorialiser les actions*

Afin de porter localement les actions, les services seront invités à désigner des référents en charge de la lutte contre les discriminations. Dans l'attente de désignation, les secrétaires généraux de ces services ou leurs équivalents seront chargés de cette fonction. Dans le cadre de leurs négociations, chaque établissement public définira le niveau d'organisation des référents en fonction de leur structure territoriale notamment.

Leurs missions complètent celles exercées par les référents égalité et les référents handicap. Elles peuvent leur être confiées en compléments. Chaque chef de service formalise la mission confiée par une lettre comprenant une quotité de travail estimée, sur la base des priorités suivantes :

- Réaliser et accompagner des actions d'information et de sensibilisation sur la lutte contre les discriminations et les haines, la laïcité,
- Participer à l'état des lieux et au diagnostic local et au suivi de la mise en œuvre des actions ministérielles,
- Conseiller les services sur les sujets liés à ces thématiques et sur la réalisation des actions liées aux engagements de ce protocole.
- Animer un réseau local sur le sujet

Les référents seront correspondants de leur service vis-à-vis de la DRH, en lien le cas échéant avec le collègue référent déontologie et le réseau des référents handicap. Un réseau sera

constitué et piloté au niveau national.

Les liste des référents sera transmise au membres du comité de suivi et communiquée aux agents au niveau local.

- *Piloter et développer les outils de connaissance et d'évaluation et partager les résultats :*

A la faveur de la mise en œuvre du rapport social unique et de la banque de données sociales, le recueil et la diffusion des données et statistiques relatives aux signalements de discriminations et à l'accueil des différences sont revus en déclinaison du cadre réglementaire.

La mesure et l'analyse des ressentis des agents sur ces thématiques sera poursuivie via le baromètre social. Cela permettra de croiser l'analyse des bilans de signalements et les résultats du baromètre social.

Les analyses statistiques fournissent un certain nombre d'indicateurs permettant la mesure de situations d'inégalité ou de déséquilibres. Ils ont été particulièrement développés sur la question de l'égalité des sexes ou du handicap. La base concours mise en place à la suite du rapport L'Horty⁵ permettra d'apprécier des sujets relatifs aux recrutements.

Les travaux sur les indicateurs seront établis dans le cadre du comité de suivi.

⁵ https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/Espace_Presse/girardin/Rapport_LHorty_final.pdf
p.17