

# 2010

## BILAN

# diversité et égalité professionnelle

# 2016

DES AVANCÉES RÉELLES POUR TOUS LES AGENTS





**Nos objectifs, nos résultats**

- 1 – Installer un pilotage et un dialogue social actif sur les politiques diversité
- 2 – Former et sensibiliser tous les agents par une communication dynamique
- 3 – Outiller au quotidien nos managers et nos services ressources humaines
- 4 – Progresser vers l'égalité réelle entre les femmes et les hommes
- 5 – Recruter plus et intégrer mieux les personnes handicapées
- 6 – Faciliter le retour au travail des agents malades
- 7 – Engager des actions concrètes pour lutter contre l'homophobie
- 8 – Promouvoir l'égalité des chances
- 9 – Contribuer activement au réseau interministériel



## CONTEXTE

C'est dans le cadre d'un comité consultatif de février 2009 que les ministres ont souhaité que nos ministères s'engagent dans une démarche volontariste afin de développer une approche globale sur les questions de diversité et d'égalité professionnelle. Les ministères de Bercy se sont alors mobilisés pour obtenir en décembre 2010, le label « diversité », qui témoigne de leur engagement à agir dans la durée en se fixant des objectifs de progrès mesurables. Une équipe projet a été constituée pour piloter et mettre en œuvre un plan d'actions.



### Une équipe projet

- **Le Délégué à la diversité et à l'égalité professionnelle**

Placé auprès de la direction des Ressources Humaines du Secrétariat Général, le délégué est en charge de la définition et du suivi des politiques diversité et égalité professionnelle. Il anime le réseau des référents nationaux diversité avec deux chargé-e-s de mission.

- **Les référents nationaux diversité**

Les référents nationaux diversité veillent à l'application des plans d'action ministériels dans chacune des directions. Ils animent eux-mêmes un réseau de référents locaux directionnels chargé de relayer les actions au niveau local.

- **Les référents locaux diversité**

Le réseau de référents diversité locaux directionnels, est chargé de relayer les actions ministérielles et directionnelles auprès des services déconcentrés et en administration centrale. Il est animé par les référents nationaux diversité.

## Un dialogue social régulier

Les questions relatives à la diversité et à la lutte contre les discriminations sont abordées dans le cadre du dialogue social ministériel et particulièrement dans le cadre d'au moins un Comité Technique Ministériel par an.

Par ailleurs, la Délégation à la diversité et à l'égalité professionnelle a animé trois groupes de travail informels avec les fédérations syndicales. Deux groupes de travail sur l'égalité professionnelle ont permis d'aboutir à deux plans d'action. Le premier, qui a fait l'objet d'un accord professionnel, couvre la période 2011-2013 et le second couvre la période 2015-2017. Le troisième, sur la lutte contre l'homophobie, s'est réuni 17 fois entre février 2013 et avril 2015 et a permis de construire les 10 engagements ministériels contre l'homophobie ainsi qu'un guide pour les managers.



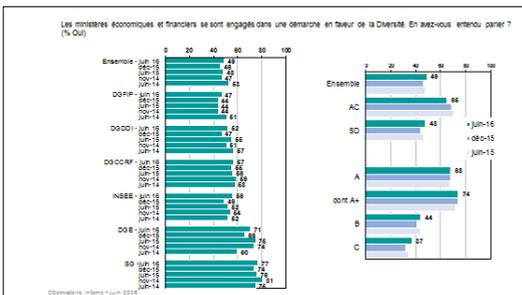
## INDICATEURS

### L'animation du réseau

Le délégué à la diversité et à l'égalité professionnelle réunit le réseau des référents nationaux diversité chaque mois.

### La notoriété des politiques diversité

#### UN AGENT A ENTENDU PARLER DE LA DÉMARCHE DIVERSITÉ



## Lutter contre les discriminations

Un audit des processus Ressources humaines (recrutement, déroulement de carrière, formation, santé et sécurité au travail, relations de travail et dialogue social) a été mené courant 2009 avec le concours d'un cabinet externe. Son rapport, étayé par l'analyse d'un fonds documentaire important et la conduite d'entretiens avec 190 personnes de niveaux hiérarchiques différents, a été présenté aux partenaires sociaux. Il a fait apparaître qu'au sein de nos ministères, six facteurs de discrimination appelaient une attention particulière : l'état de santé, le handicap, l'âge, l'orientation sexuelle, l'origine, l'activité syndicale des militants non permanents.

Un plan d'action a été élaboré à l'issue de cet audit. Sa mise en œuvre est pilotée et suivie par le délégué à la diversité et à l'égalité professionnelle en collaboration avec le réseau des référents diversité nationaux des directions.

## La cellule de prévention des discriminations

Des pratiques discriminatoires peuvent se manifester au sein des ministères économique et financier. Pour prévenir et traiter ces pratiques, un dispositif spécifique a été mis en place dès 2009, en charge de l'écoute, du conseil et de l'accompagnement.

En pratique, le rôle de la cellule est :

- d'analyser et d'écouter pour établir un diagnostic,
- de conseiller pour trouver une solution,
- d'accompagner pour mettre un terme aux pratiques discriminatoires avérées

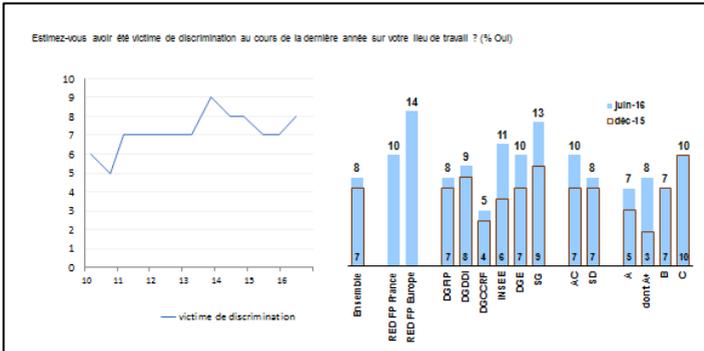
La cellule peut également être saisie par un manager ou un service RH désireux d'avoir une aide pour traiter une situation délicate dans son service ou d'obtenir une information d'ordre juridique.

Depuis sa création, la cellule a été saisie par plus de 500 agents des ministères estimant être victimes de discrimination. Chaque situation a été analysée, soit directement par la cellule, soit en collaboration avec les directions.

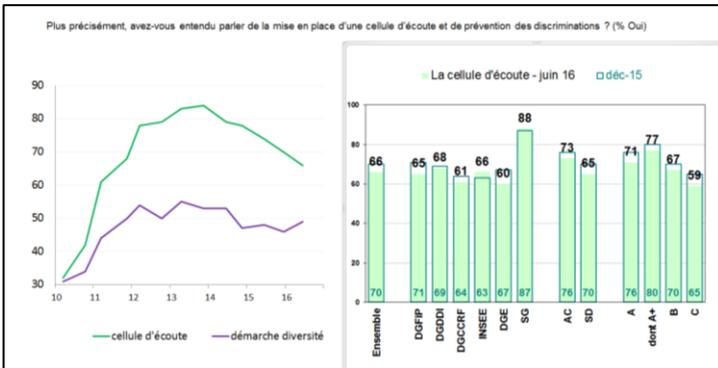
Elle est donc également un observatoire de tendances.

# INDICATEURS

8% DES AGENTS DECLARENT AVOIR ETE VICTIME DE DISCRIMINATION SUR LA DERNIERE ANNEE



## NOTORIETE DE LA CELLULE D'ECOUTE





## CONCRETEMENT

### Le label Diversité : un levier efficace

Le label diversité AFNOR est officiellement né en 2008 sur une commande gouvernementale. Les premiers labels ont été décernés en 2009, principalement à des entreprises.

Bercy a été le premier ministère à initier, courant 2009, le processus de labellisation et à l'obtenir en décembre 2010 pour 4 ans. Il a été renouvelé le 16 septembre 2015 pour 4 nouvelles années.

Le label diversité est un levier efficace pour assurer un engagement pérenne et collectif. Il est en effet attribué au vu de plans d'action pluriannuels accompagnés d'indicateurs mesurables. Il est délivré pour une durée limitée assortie d'audits réguliers qui « challengent » les organisations. L'obtention du label n'est pas un aboutissement mais le point de départ d'une démarche de progrès continu dans la lutte contre les discriminations et la promotion de la diversité.

Pour Bercy, trois auditeurs ont visité plus de 20 structures centrales et déconcentrées. Les structures déconcentrées échantillonnent toutes les directions à réseau, à tous les échelons de leur maillage territorial.

### La journée d'étude des référents locaux

Chaque année, une journée d'étude spécifique est organisée à l'IGPDE avec les référents diversité locaux et nationaux représentant toutes les directions afin de faciliter la mutualisation et d'approfondir leur formation aux diverses thématiques de la diversité et de l'égalité professionnelle.



### Le guide des bonnes pratiques

La mosaïque d'expériences et d'actions rassemblées dans le guide, « Partage des bonnes pratiques des référents diversité locaux et nationaux », retrace les nombreuses initiatives des référents diversité locaux, parfois très novatrices, pour développer la diversité, promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes et aider à l'insertion des travailleurs handicapés.

Ce guide présente, chaque année, une description très concrète et opérationnelle de chacune des actions, en soulignant les facteurs de réussite ou les points de vigilance. Les fiches sont classées par thèmes : Diversité, Egalité professionnelle, Handicap, Santé. Elles présentent tout sorte de pratiques très variées : conférence-débat, formation, parrainage, recrutement, intégration, journée des enfants, course ... », qui soulignent la diversité des réponses qui peut être apportée à des problématiques proches. Toutes les directions sont représentées ainsi que toutes les régions de France.

### L'espace collaboratif Diversité

L'espace collaboratif DIVERSITE, créé en 2011, a pour objectif de mutualiser, entre formateurs diversité et référents diversité, de la documentation relative à la diversité et à la lutte contre les discriminations. La finalité de cet outil est de permettre à chacun de disposer de documents de référence et d'actualité qui permettent d'illustrer les formations dispensées ou les réunions d'information et de sensibilisation. Chaque formateur ou référent peut mettre à disposition de tous ses « trucs et astuces » mais également des articles ou documents d'actualité, juridiques.



## PERSPECTIVES

- Maintenir la dynamique d'animation du réseau des référents diversité nationaux et renforcer l'animation du réseau des référents diversité locaux, notamment par des déplacements de la délégation dans les services territoriaux.
- La politique diversité et égalité professionnelle est une politique ministérielle majeure et continuera à ce titre à être débattue dans le cadre du CTM.

Un dialogue social directionnel plus systématique doit s'instaurer dans le cadre de GT des comités techniques directionnels. La thématique de l'égalité professionnelle sera notamment inscrite à minima une fois par an à l'ordre du jour dans l'une de ces instances.



## CONTEXTE

Un dispositif de formation ambitieux a été organisé dès l'automne 2009 pour une période de 4 ans, en collaboration avec l'IGPDE.

Une formation de formateurs d'une durée de 3 jours, qui a obtenu en 2011 le label de l'école de la GRH de la DGAFP, a permis la formation de 170 formateurs issus de toutes les directions. Ces formateurs, par un dispositif en cascade, ont permis la constitution d'un vivier d'environ 500 formateurs sur l'ensemble du territoire et la formation prioritaire de 35 000 managers, responsables RH et membres de jurys entre 2010 et 2013. Depuis 2014, les formations à la lutte contre les discriminations sont inscrites aux catalogues de formation et sont également intégrées dans les formations initiales.

Par ailleurs, de nombreux agents sont suivis d'une sensibilisation d'une demi-journée et ont été destinataires de nombreuses actions de communication visant à les sensibiliser aux thématiques de la diversité et de l'égalité entre les femmes et les hommes.

### La formation à la lutte contre les discriminations

Le contenu des formations met l'accent sur les moments les plus sensibles de la gestion des ressources humaines et du management au regard des pratiques discriminantes, comme le recrutement, le déroulement de carrière ou l'accès à la formation.

Trois modules ont été conçus en fonction du public cible :

- Un module de sensibilisation de 3 heures à destination de tout public qui permet de maîtriser les concepts et le cadre juridique de la prévention des discriminations et d'identifier le rôle de chacun dans la mise en œuvre de cette politique.
- Un module d'un jour pour les managers et les cadres qui complète le module de sensibilisation par un module sur le rôle des représentations et stéréotypes dans la production des discriminations et un module sur l'identification du rôle de manager dans la mise en œuvre de la politique ;
- Un module de deux jours pour les responsables RH qui complète le module manager par un module d'analyse des implications RH du prin-

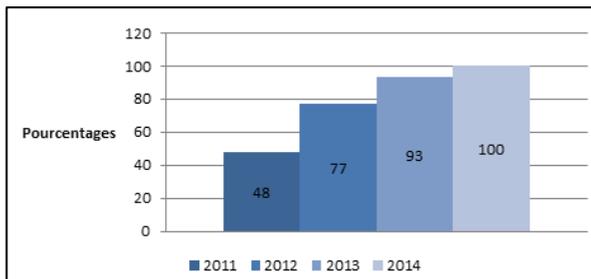
cipe de non-discrimination et un module sur les méthodes RH garantissant l'égalité de traitement et la traçabilité ;

- Sept études de cas ont également été conçues et sont intégrées aux formations managers responsables RH. Elles s'appuient sur des situations de travail intégrant les principaux critères de discrimination repérés dans la cartographie issue du diagnostic préalable à l'obtention du label diversité.

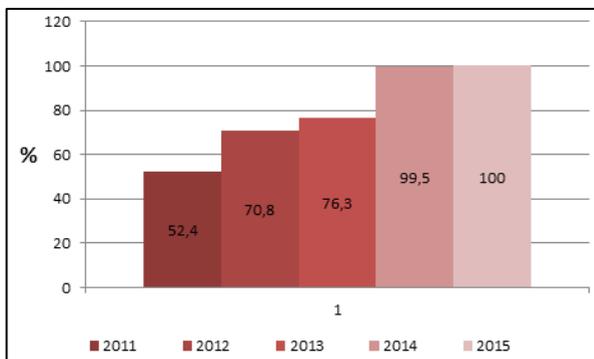


## INDICATEURS

### POURCENTAGE DE CADRES FORMES ENTRE 2011 ET 2014



### POUCENTAGES RH FORMES



## CONCRETEMENT

### La journée d'étude des formateurs

Afin d'accompagner les formateurs et de leur permettre de mutualiser leurs expériences, le délégué ministériel à la diversité et à l'égalité professionnelle, avec le soutien de l'IGPDE, a organisé des journées d'étude.

Des travaux en atelier ont permis de confronter les expériences et de proposer des pistes pour améliorer le contenu et la méthode du programme de formation, mais également de rechercher des solutions pédagogiques aux situations complexes de formation.

Des échanges croisés avec les responsables RH et formation du groupe TF1, déjà labellisé, ont enrichi la réflexion.



### La formation des cadres

Les cadres supérieurs ont bénéficié d'une formation spécifique à la lutte contre les discriminations dans un format adapté.

Un enseignement a été dispensé aux cadres A nouvellement arrivés dans le cadre du cycle ministériel de formation initiale (CMFI).

D'autre part, un module dédié est désormais intégré à toutes les formations initiales au sein des écoles des ministères économiques et financiers.

## La formation des membres des Instances représentatives du personnel

A la suite des élections professionnelles, les nouveaux élus des IRP ont été formés à la question de la lutte contre les discriminations et les stéréotypes

## La sensibilisation de tous les agents

Outre la formation d'une demi-journée suivie par de nombreux agents, l'information et la sensibilisation s'appuie sur plusieurs vecteurs de communication :

### **L'espace intranet sur Alizé et les intranets directionnels**

Un espace dédié est à la disposition de tous au sein de l'intranet ministériel Alizé. Régulièrement mis à jour et enrichi, il est une base de connaissance importante sur ces thématiques. Il met à disposition de tous des outils pratiques et offre la possibilité de liens des liens avec les intranets directionnels

<http://alize.alize/diversite>

Des rubriques diversité sont présentes en bonne place sur les intranets directionnels.

### **Le magazine « Echanges » et les lettres de communication interne**

Chaque année, un dossier sur les thématiques de la diversité et de l'égalité professionnelle a été présenté dans le magazine envoyé par courrier à chacun des agents du ministère. Les lettres de communication internes des directions retracent régulièrement les informations concernant la diversité. Le magazine est remplacé, depuis 2016, par le webzine « L'essentiel ».

### **Des événements et des partenariats**

Des conférences à Bercy et dans les directions ont été organisées pour travailler à la lutte contre les stéréotypes et sensibiliser les agents. Des partenariats avec des associations pour du soutien scolaire ou pour des stages de classe de 3<sup>è</sup> sont des dispositifs d'ouverture efficaces pour l'administration.



## PERSPECTIVES

Les formateurs permanents recevront, en 2017, une formation obligatoire afin de prendre conscience de leurs propres stéréotypes et les inciter à évaluer l'impact possible de ceux-ci sur leur pédagogie et leurs futurs échanges avec les élèves.

Des modules complémentaires concernant la lutte contre l'homophobie et la lutte contre le racisme seront intégrés aux formations discriminations existantes.

Les réseaux sociaux professionnels seront utilisés afin de sensibiliser et d'approfondir la réflexion sur les stéréotypes.

En lien avec le service de communication, la politique iconographique du ministère fera l'objet d'un suivi particulier et la diffusion d'articles d'actualité sera poursuivie dans le nouveau webzine « l'Essentiel »



## CONTEXTE

L'audit des processus Ressources humaines (recrutement, déroulement de carrière, formation, santé et sécurité au travail, relations de travail et dialogue social) qui a été mené courant 2009 dans la perspective de l'obtention du label diversité, a fait apparaître que les managers manquent, dans certains domaines, d'outils pratiques auxquels se référer dans leurs actes quotidiens de gestion d'équipe.

Il est apparu important d'outiller les managers et les gestionnaires RH afin de lutter contre les discriminations dans leurs actes professionnels.



## CONCRETEMENT

### Des fiches réflexes

Plusieurs fiches réflexes ont été élaborées dans différents domaines de la gestion des ressources humaines. Elles apportent un cadre et des idées pour mieux gérer une situation particulière.

A titre d'exemple :

- La fiche « Traitement et prévention des violences internes et du harcèlement au travail »
- La fiche « accompagner le changement de sexe » dans le cadre de la lutte contre l'homophobie et la transphobie.
- La fiche « les bons réflexes pour que le 1<sup>er</sup> jour de réintégration soit réussi » dans le cadre de la lutte contre les discriminations liées à l'état de santé.

## Des guides pratiques en ligne

De nombreux guides ont été développés et diffusés dans toutes les directions pour accompagner les encadrants dans leurs actes de gestion d'équipe.

A titre d'exemple, quelques extraits soulignant l'accent mis sur la lutte contre les discriminations au sein de quelques guides.

### **Guide d'aide à la rédaction de fiches de poste**

« La description du poste ne doit pas faire référence aux critères de discrimination prohibés par la loi.

Il convient donc de rédiger le texte de la description du poste sans que son contenu soit orienté sur le sexe,

l'âge, l'état de santé du candidat recherché ou tout autre critère prohibé.

À ce titre par exemple, les mentions de type « homme de terrain », « jeune attaché » ou « attaché débutant » sont proscrites »

### **Guide du recrutement**

« Lors de l'examen des dossiers de candidature, seules peuvent être analysées les informations transmises qui sont en rapport direct avec le poste. Les informations d'ordre personnel (âge, photo, situation de famille, lieu de résidence ou activités extraprofessionnelles ne présentant aucun intérêt au regard du poste proposé) ne doivent quant à elles pas être prises en compte. En effet, l'influence parfois inconsciente des stéréotypes que l'on peut avoir sur certaines catégories de personnes pourrait conduire à faire primer une dimension subjective sur les critères objectifs et à pratiquer une discrimination »

### **Guide de l'entretien professionnel**

« Aucune mention, à quelque titre que ce soit, ne doit être portée sur le compte-rendu d'entretien professionnel à propos des activités extra administratives, sociales ou syndicales de l'agent. Il en est de même de la situation personnelle de l'agent, de son état de santé et de ses absences régulières (temps partiel, disponibilité, congé maladie ...). Il est ainsi rappelé que « la référence aux obligations personnelles et familiales des intéressé(e)s pour apprécier leur manière de servir (...) présente un caractère discriminatoire fondé sur la situation de famille et le sexe des agents ».



## CONTEXTE

L'engagement des ministères économiques et financiers et des organisations représentatives des personnels, pour parvenir à l'égalité professionnelle réelle entre les femmes et les hommes au sein des services de Bercy, s'est notamment traduite par la signature, le 8 avril 2011, d'un accord professionnel couvrant la période 2011-2013.

La mise en œuvre de cet accord a été suivie par le Secrétariat général des ministères en relation avec l'ensemble des directions et a fait l'objet d'échanges réguliers avec les représentants des personnels dans le cadre de groupes de travail du CTM. Par ailleurs, compte-tenu de l'importance des enjeux que représente la question de l'égalité professionnelle en matière de politique des ressources humaines des ministères, les ministres et les représentants des personnels ont souhaité poursuivre l'action entreprise et mettre en place une nouvelle négociation pour l'élaboration d'un plan d'action 2015-2017.

La recherche de l'égalité réelle entre les femmes et les hommes impose en effet une dynamique de progrès continue et la mise en place de mesures nouvelles pour les agents.

Cette démarche s'inscrit dans la double perspective de l'approfondissement de l'action ministérielle engagée, d'une part et de la transposition au sein des ministères économiques et financiers du protocole d'accord relatif à l'égalité entre les femmes et les hommes dans la fonction publique du 8 mars 2013, d'autre part.



## INDICATEURS

PRESIDENCE JURYS

EMPLOIS DE DIRECTION

TAUX REUSSITE B EN A





## CONCRETEMENT

### Un bilan annuel sur l'égalité professionnelle

Depuis 2010, un bilan statistique de l'égalité femmes-hommes est élaboré et publié annuellement. Cet outil de connaissance permet une analyse objective, sous l'angle de l'égalité femmes-hommes, de la situation des personnels du ministère.

Il permet de mesurer les évolutions engagées autant que leurs résultats, de proposer des mesures correctrices et de partager avec les organisations syndicales les objectifs de cette politique essentielle pour le ministère.

### La parité effective dans tous les jurys

Les jurys de concours et examens professionnels ayant une influence importante dans les mécanismes de promotion, une attention particulière a été portée à leur composition, la parité devant rapidement devenir la norme.

Ainsi, entre 2010 et 2016, toutes directions confondues, la parité est effective dans tous les jurys, la participation des femmes progressant ainsi de 10 %.

### Des chartes de gestion du temps

La difficulté de maîtriser le temps est un constat largement partagé par l'ensemble des communautés professionnelles. Mieux maîtriser le temps doit à la fois procurer une plus grande efficacité collective et contribuer à réduire le stress associé à une mauvaise gestion du temps. C'est aussi un moyen de mieux concilier vie professionnelle et vie familiale

Des principes et des recommandations ont été formulées au sein de chartes de gestion du temps dans plusieurs directions : le secrétariat général, la direction générale du trésor, l'INSEE et la direction du budget.

*« un courriel envoyé à un destinataire disposant d'une solution mobile en dehors des heures de travail quotidiennes, le week-end ou durant ses congés n'est pas présumé être lu »*

## Des facilités pour les parents

Les contraintes familiales influent sur l'équilibre que chaque agent peut trouver entre la vie personnelle et la vie professionnelle. Elles peuvent également impacter le déroulement de carrière. Certaines actions ont été mises en œuvre pour limiter cet impact :

- les parents de jeunes enfants bénéficient de 7 heures supplémentaires pour préparer les concours.
- Le déploiement d'une nouvelle prestation de type CESU (chèque emploi service universel) pour financer des dépenses de garde ou de soutien scolaire, pour les enfants de 6 à 12 ans (en complément de la prestation interministérielle qui concerne les enfants de 0 à 6 ans) .
- Les moyens consacrés à la réservation de berceaux ont été renforcés permettant près de 100 places de crèches supplémentaires entre 2010 et 2016 avec plus de 500 places de crèches réservées à Paris et en région parisienne et dans les grandes villes de province.
- Une systématisation des entretiens de retour de congé de maternité ou d'adoption pour créer les meilleures conditions de retour en fonctions.
- deux guides spécifiques ont été créés et mis à disposition des agents :
- le guide de l'articulation entre la vie professionnelle et la vie privée
- Le guide parentalité sur une initiative de la DGTrésor

## La féminisation des emplois de direction

La mise en place d'un outil de suivi des nominations dans le cadre de la loi Sauvadet de mars 2012, qui permet aux Ministres d'avoir une visibilité sur les progrès accomplis et de resituer chaque nomination dans la perspective des objectifs légaux.

Un travail sur les « viviers » de cadres d'état-major, notamment pour les emplois de directeurs-directrices , afin d'avoir une meilleure connaissance des profils;

Le taux de féminisation des emplois de direction est passé de 19 % en 2009 à 28 % en 2013

## Le réseau « femmes de Bercy »

En juin 2016, a été lancé le réseau « Femmes de Bercy ».

L'objectif de ce réseau, soutenu par les ministres et le secrétaire général, est de faire progresser l'équilibre et la parité femmes-hommes, mais aussi de développer la solidarité et le partage d'expériences entre les générations.

## Des événements et des guides pour informer

### Le 8 mars bien ancré dans le paysage

Chaque année, le ministère marque la journée internationale des droits des femmes, le 8 mars, par des événements à Paris et en dans les services territoriaux.

Plusieurs conférences-débat ont été organisées à Bercy ainsi que des représentations théâtrales. Une exposition d'affiches présentant la politique ministérielle est présente systématiquement durant le mois de mars, dans le hall principal de Bercy mais également en province.

### L'inauguration de la salle Yvette Chassagne

Afin de souligner son engagement en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes, Bercy a souhaité mettre à l'honneur une femme qui a marqué l'histoire de notre administration : Yvette Chassagne, première femme sous-directrice aux finances en 1966 et première femme Préfet en 1981.

En présence du ministre, l'inauguration d'une des grandes salles de réunion de Bercy au nom d'Yvette Chassagne en 2015.

### Une campagne pour sensibiliser et lutter contre les stéréotypes

Une importante campagne de communication a été conduite en 2016 pour sensibiliser les agents aux enjeux de l'égalité professionnelle et mieux faire connaître l'engagement ministériel. La lutte contre les stéréotypes a tenu une place importante dans cette campagne.





## PERSPECTIVES

En 2017, Bercy souhaite déposer sa candidature au label égalité.

Un axe important du plan égalité sera particulièrement développé : la lutte contre les violences faites aux femmes. Un guide sera élaboré et diffusé.

**En 2018, un nouveau plan d'action égalité professionnelle sera conçu.**



## CONTEXTE

La loi du 11 février 2005 fixe à tout établissement privé ou public d'au moins 20 salariés une obligation d'emploi de personnes handicapées, à hauteur de 6% de l'effectif total.

Les ministères économiques et financiers emploient actuellement plus de 8 546 agents handicapés, soit un taux d'emploi de 5,79 % de ses effectifs en 2014 (5,59% en 2013).

### La Cellule de Recrutement et d'Insertion des Personnes Handicapées (CRIPH)

Depuis 20 ans la Cellule de recrutement et d'insertion des personnes handicapées (CRIPH) des ministères économique et financier met en œuvre une politique d'insertion des personnes en situation de handicap.

L'environnement sociétal, l'immobilier, les postes de travail, les conditions de travail et déroulement de carrière sont des sujets quotidiens gérés par la cellule. Pour mener à bien ses missions, la CRIPH travaille en étroite collaboration avec les correspondants " handicap " de chaque direction.

### Le guide "handicap mode d'emploi"

Employer des personnes handicapées, mais comment?

«Handicap mode d'emploi» est un guide en ligne depuis 2012 qui a vocation à répondre aux questions que l'on peut se poser à cet égard, plus particulièrement en termes d'accueil, de recrutement, de mise en accessibilité, d'aménagement de poste et d'environnement professionnel.

Ce guide est destiné à tous les acteurs qui agissent pour mener à bien l'insertion des personnes handicapées au sein de nos ministères économique et financier.



INDICATEURS

TAUX D'EMPLOI LÉGAL

2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
4,92%	5,09%	5,42%	5,60%	5,79%	5,89%	6,03%



## CONCRETEMENT

« Souriez, je suis handicapé(e) »  
un spectacle qui bouscule les idées reçues



Constatant que l'intégration des agents handicapés rencontrait des obstacles, deux assistantes sociales des Alpes-Maritimes ont eu l'idée de faire appel à des agents volontaires pour monter des saynètes de théâtre afin de mettre en lumière les stéréotypes de chacun et d'amorcer une réflexion sur les difficultés de l'intégration des personnes handicapées

**Des saynètes ont été écrites à partir d'expériences vécues par les agents handicapés mais aussi leurs collègues et encadrants. Elles ont ensuite été jouées par une troupe d'acteurs amateurs « les Agents Doubles », des agents volontaires de la DGFIP (handicapés et non handicapés). Ces agents ont été formés pour ce projet. Ils ont réalisé un véritable investissement personnel et ont été soutenus par leur hiérarchie (autorisation d'absence, formation théâtrale).**

## Le film "Gabrielle", pour un autre regard sur le handicap

Dans le cadre de la politique ministérielle de lutte contre les discriminations et les stéréotypes, la délégation à la diversité a organisé en 2013 la projection en avant-première du film québécois au centre de conférences Pierre-Mendès-France. Le film retrace l'histoire de deux personnes « pas comme les autres » qui souhaitent vivre comme tout le monde : l'occasion de réfléchir sur nos stéréotypes, et notamment ceux qui se rapportent au handicap cognitif.



## Les Journées européennes du Patrimoine

Les Journées Européennes du Patrimoine qui rassemblent près de 5000 visiteurs à Bercy sont également l'occasion, chaque année, de présenter aux visiteurs la politique engagée par les ministères en faveur de la diversité et de l'insertion des personnes handicapées : panneaux, remise de documentation et démonstration de matériels spécifiques utilisés par des agents non et mal voyants.

## Échanges croisés avec l'École Régionale pour Déficiants Visuels de Lille

En avril 2015, tous les élèves de la section bac pro en gestion administration de l'école régionale pour déficients visuels ont participé à une journée de formation au sein même de Bercy. En retour, la CRIPH s'est déplacée à l'école dans le cadre de la journée de l'orientation.



## PERSPECTIVES 2016

Convention avec le FIPHFP 2017-2019

*avant-projet en cours*



## CONTEXTE

Un comité de pilotage interdirectionnel s'est réuni à plusieurs reprises avec des experts et des représentants des directions des ministères économiques et financiers, la réflexion collective a conduit à revisiter la coordination des acteurs en plaçant les services RH au cœur du dispositif de retour au travail.

Il a été élaborés des outils concrets au service des agents malades :

- un kit pédagogique avec des fiches réflexes pour les managers,
- une plaquette d'information pour les agents en arrêt,
- et un cas pratique pour les formations.



## CONCRETEMENT

### Une vidéo d'animation

Une vidéo d'animation « Antoine revient » réalisée à l'initiative de l'équipe du Délégué à la diversité et à l'égalité professionnelle avec la collaboration du réseau des référents diversité nationaux complète les outils mis à disposition de tous.



### Un engagement personnel des agents

La course Odyssée a pour objectif de recueillir des fonds pour la recherche contre le cancer du sein.

Depuis 2012 et chaque année, les ministères économiques et financiers participent au challenge du temps et au challenge du cœur de cette course à l'initiative de la Direction des ressources humaines dans le cadre de la lutte contre les discriminations fondées sur la santé.

L'équipe de Bercy est arrivée 1ère au challenge du temps en 2013.



## PERSPECTIVES

Poursuivre la communication sur les outils

Renforcer les partenariats associatifs



## CONTEXTE

### 10 engagements contre l'homophobie

Le lancement de 10 engagements pour lutter contre l'homophobie au travail, dans les ministères économiques et financiers, marque une étape importante dans l'implication de nos ministères dans la lutte contre les discriminations

L'orientation et l'identité sexuelles, réelle ou supposée, sont en effet deux des critères de discrimination prohibés par la loi.

Ces engagements résultent d'un travail collectif entre l'administration et les organisations syndicales avec l'expertise de l'association LGBT de nos ministères, COMIN-G.

Cette initiative est la première pour la fonction publique d'Etat.

Ces 10 engagements couvrent quatre grandes orientations :

- Veiller à une égalité de droit et de traitement entre tous les agents quelles que soient leur orientation et identité sexuelle et le cas échéant, sanctionner.
- Former l'encadrement aux bonnes pratiques et sensibiliser l'ensemble des agents aux stéréotypes liés à l'orientation ou à l'identité sexuelle
- Favoriser toutes les initiatives, notamment directionnelles et locales, et le travail entre les différents acteurs, ayant pour objectif de lutter contre les discriminations à l'encontre des personnels LGBT
- Formaliser un partenariat avec l'association COMIN-G



## Un partenariat avec l'association LGBT du ministère, Comin-G

Un des 10 engagements a été concrétisé par la signature en 2016, d'un partenariat entre le ministère et l'association. L'association peut notamment intervenir dans les écoles de formation. La délégation à la diversité et à l'égalité professionnelle accompagne les directions dans la résolution



### 2 clips vidéo

Deux vidéos illustrant le thème "**l'homophobie au travail, ne restons pas indifférents**" ont été tournées dans les locaux du ministère et très largement diffusées dans les services.

Les acteurs de ces deux films sont des agents de nos ministères de la troupe **Astrolabe** et le scénario a été écrit conjointement avec des représentants du personnel et des directions.

A visionner sur l'espace Diversité de l'intranet Alizé

## La journée internationale de lutte contre l'homophobie

Chaque année, Bercy organise des manifestations le 17 mai, journée mondiale de lutte contre la LGBTphobie. A titre d'exemples, des saynètes d'improvisation théâtrale à l'entrée des restaurants administratifs, un petit-déjeuner avec le défenseur des droits, une projection du film Comin in avec des témoignages. Une exposition d'affiches dédiées est également présente chaque année dans le hall principal de Bercy ainsi que dans les services dans toute la France.

## Des fiches réflexes pour les managers

En complément des 10 engagements contre l'homophobie, le groupe de travail a produit différentes fiches pour aider les managers à gérer certaines situations au quotidien. Par exemple : « réagir face aux injures homophobes » ou « Accompagner le changement de sexe ».



## PERSPECTIVES

- Assurer le suivi et la mise en œuvre des 10 engagements contre l'homophobie
- Assurer le suivi et la mise en œuvre du partenariat avec Comin-G



## CONTEXTE

### Le recrutement de plus de 1000 jeunes sans diplôme depuis 2007

Créé depuis fin 2005, le parcours d'accès aux carrières de la fonction publique territoriale, de la fonction publique hospitalière et de la fonction publique de l'Etat (PACTE) permet à des jeunes de 16 à 25 ans révolus, sans qualification ou n'ayant pas obtenu le baccalauréat, d'accéder d'une part, à une formation par alternance, d'une durée d'un à deux ans en vue de l'obtention d'une qualification, d'un titre à finalité professionnelle ou d'un diplôme et, d'autre part, à un emploi de titulaire.

Chaque année près de 200 jeunes sont recrutés par les ministères économiques et financiers par voie de PACTE depuis 2007.



### L'accueil de stagiaires de collèges en réseau d'éducation prioritaire

Chaque année depuis 2013, le ministère est partenaire de l'association Arborus pour l'opération « La courte échelle ». Cette démarche est un dispositif fondé sur la notion de solidarité et de bienveillance qui met en relation des femmes cadres de Bercy, les marraines et un(e) filleul(e).



## L'égalité des chances au bénéfice des étudiants talentueux issus de milieux sociaux modestes

Les CPI ont pour objet d'aider des étudiants ou des demandeurs d'emploi, de condition modeste, à préparer les concours externes de la fonction publique en leur apportant un soutien pédagogique renforcé, un appui financier et la compétence d'un tuteur. Ce dispositif est soumis à condition de ressources, de mérite, de motivation et d'origine géographique.

Au sein des écoles des ministères économiques et financiers, Des classes préparatoires intégrées ont été mises en place dès 2005, huit classes préparatoires intégrées (CPI) permettent à des diplômés aux conditions économiques modestes de préparer les concours externes de la fonction publique, dans les meilleures conditions possibles. La sélection pour entrer dans une CPI est soumise à condition de ressources, de mérite, de motivation et d'origine géographique (domiciliation en zone urbaine sensible...).



## INDICATEURS

Pacte

Cpi

Saisonniers



## CONCRETEMENT

### Près de 900 stagiaires depuis cinq ans dans les CPI des ministères économiques et financiers



© Fotolia

Au sein des écoles du ministère, 6 CPI ont permis, en 2015, à 115 diplômés aux conditions économiques modestes de préparer les concours externes de la fonction publique, dans les meilleures conditions possibles au moyen d'une formation renforcée. Une septième CPI a été ouverte pour l'année scolaire 2016-2017 et 156 places sont offertes cette année. Pendant les mois de formation en CPI, une aide financière peut-être apportée aux élèves des CPI par le versement d'une allocation pour la diversité (2000 euros versés en deux fois). Les étudiants des CPI sont candidats aux concours de la fonction publique au même titre que les personnes n'ayant pas suivi ces classes préparatoires. Les étudiants sont encouragés à passer les concours de toutes les directions des ministères économiques et financiers, mais également d'autres ministères.

### Des partenariats avec les collèges et les lycées : l'exemple de la DGTrésor

Les initiatives directionnelles, y compris au niveau local, sont nombreuses. A titre d'exemple, une convention de partenariat a été signée entre la direction générale du Trésor avec les proviseurs des lycées Auguste Blanqui et Gutenberg de Créteil (via l'association FRATELLI). Ce partenariat a permis à une vingtaine d'agents de participer à un système de tutorat avec des élèves de terminale qui veulent préparer le concours d'entrée à Sciences Po par la filière ZEP. Depuis 2012, une quarantaine de tuteurs et tutrices ont suivis une quarantaine d'étudiants.



## PERSPECTIVES

Développer les partenariats



## CONTEXTE

Dans le cadre du plan gouvernemental d'action pour l'égalité réelle arrêté par le comité interministériel aux droits des femmes et à l'égalité entre les hommes et les femmes, réuni par le Premier Ministre le 30 novembre 2012, un réseau de hauts fonctionnaires en charge de l'égalité des droits a été mis en place dans les ministères. Le délégué à la diversité et à l'égalité professionnelle de Bercy représente, à ce titre, nos ministères et assure la mise en œuvre des engagements ministériels en relation avec le cabinet et les directions concernées.

Il est l'interlocuteur de la délégation interministérielle aux droits des femmes et à l'égalité entre les femmes et les hommes et travaille en concertation avec le ministère des droits des femmes et la direction générale de la cohésion sociale.

La DGAFP, qui anime les politiques diversité et égalité, réunit régulièrement les représentants ministériels. Elle a invité l'ensemble des ministères à s'engager dans une double labellisation diversité et égalité. A ce titre, Bercy, très engagé depuis plusieurs années dans ces deux domaines, constitue une référence pour la fonction publique et les autres ministères.

Bercy, représenté par son délégué, est membre du Haut conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes, instance consultative, placée auprès du Premier ministre. Il participe, à ce titre, à l'assemblée plénière et à deux commissions sur la parité et les stéréotypes.



## CONCRETEMENT

Chaque année depuis 2013, le délégué, en sa qualité de Haut fonctionnaire à l'égalité, présente au ministère des femmes, dans le cadre du comité interministériel des droits des femmes et de l'égalité entre les femmes et les hommes, les actions mises en œuvre par Bercy et sa feuille de route pour les années à venir. La feuille de route souligne les engagements pris dans le cadre de la gestion interne des Ressources Humaines mais surtout les engagements pris en matière de politiques publiques.

A titre d'exemple, pour les politiques économiques portées par la direction générale des entreprises (DGE), des engagements sont pris pour favoriser la mixité sociale par l'insertion professionnelle, le soutien au développement de l'entrepreneuriat féminin, la valorisation des métiers de l'artisanat et de l'apprentissage, la mixité dans les services à la personne.

Concernant les politiques fiscales, on peut citer, par exemple, dans le cadre du futur prélèvement à la source, la répartition du prélèvement de l'impôt entre conjoint qui pourra faire l'objet d'un choix.