



Obtenir et conserver le label diversité

Retour d'expérience du conseil
départemental de Seine-Saint-Denis

Rencontres emploi RH – CIG – 22 janvier 2019

Un préalable : l'engagement pour l'égalité et la diversité

- **Un enjeu politique** : être « exemplaire » pour promouvoir l'égalité sur son territoire
 - ➔ 2014 : « Les engagements pour l'égalité »
 - ➔ Une vice-présidente chargée lutte contre les discriminations
 - ➔ Une conseillère départementale déléguée à l'égalité femmes - hommes
- **Un enjeu stratégique pour les ressources humaines** : professionnaliser les équipes pour assurer l'égalité de traitement entre les agents
 - ➔ Une orientation de la stratégie RH, une Mission égalité, diversité rattachée à la DGA du Pôle Personnel et Relations Sociales (aujourd'hui PPRHD)
- **Un enjeu de dialogue social** : intégrer l'approche « égalité » sur l'ensemble des sujets : mobilité, déroulement de carrière...
 - ➔ Un comité consultatif avec les organisations syndicales

S'engager dans la démarche : quels bénéfices ?

- Un cahier des charges permettant de dégager les pistes d'actions prioritaires pour :
- Mesurer ses points forts et faibles (diagnostic)
- Formaliser l'engagement à progresser, se contraindre à améliorer ses pratiques
- Eclairer les représentations, les actes (sensibilisation, formation)
- Protéger les agents et sécuriser les pratiques (cellule égalité au travail)
- Evaluer et corriger



Le Label Diversité : en pratique

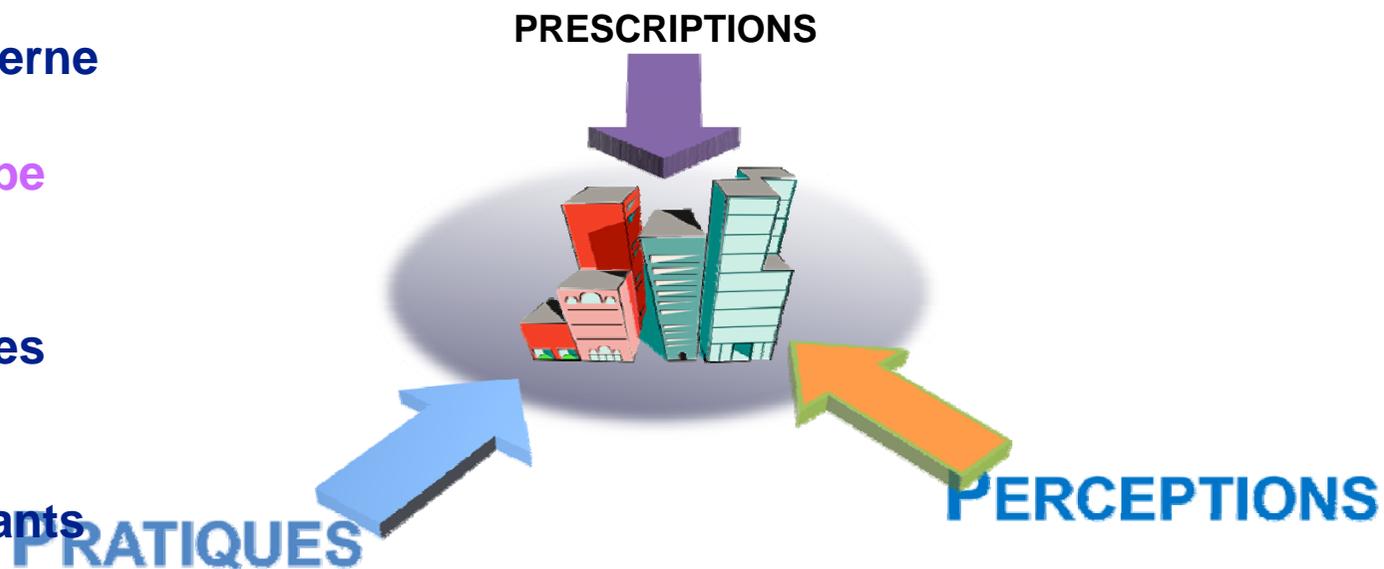
L'état des lieux : une action
stratégique

Choix de la réalisation du
diagnostic par un cabinet externe

L'état des lieux, première étape
de mobilisation des services

Constitution de groupes de
travail avec la participation des
services

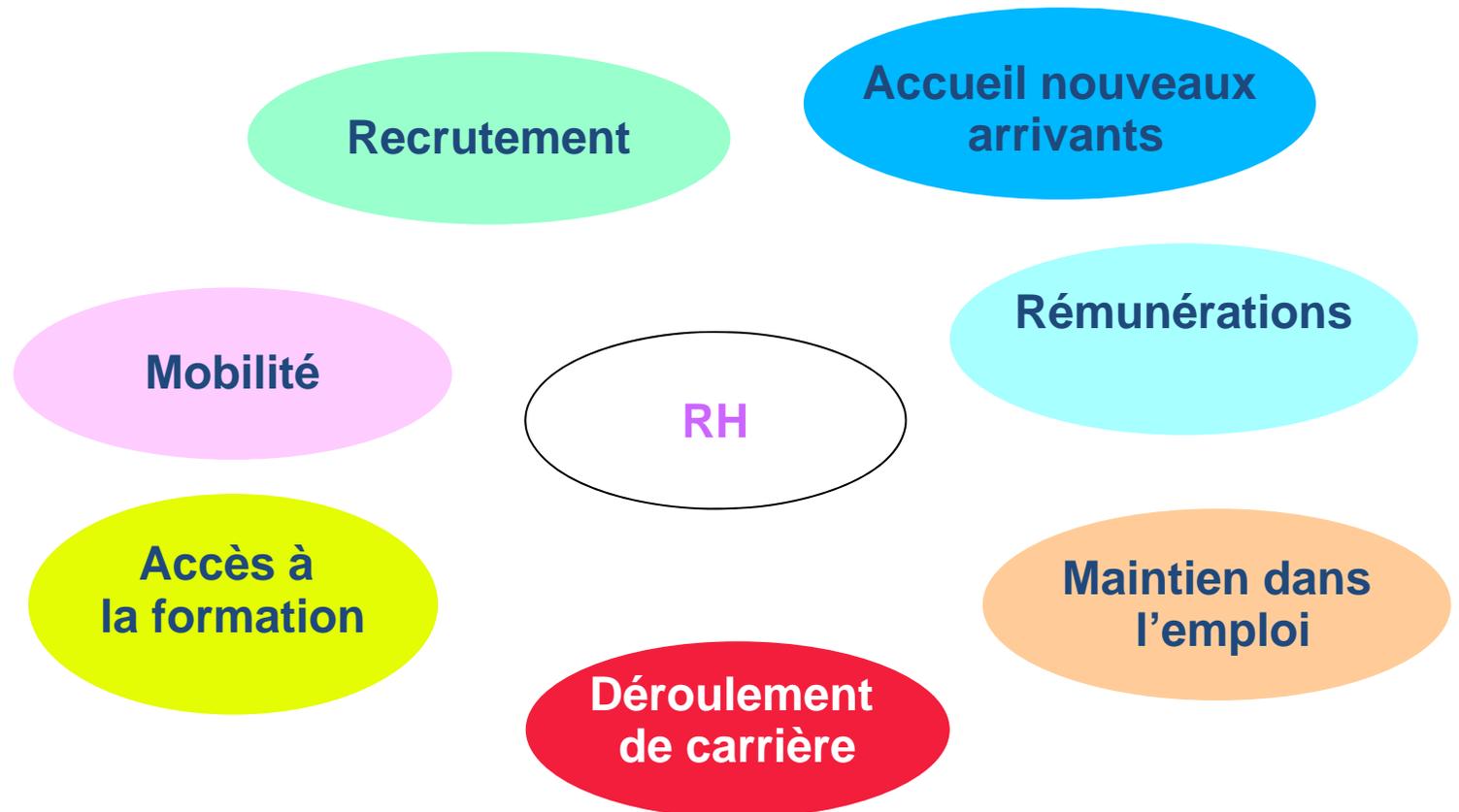
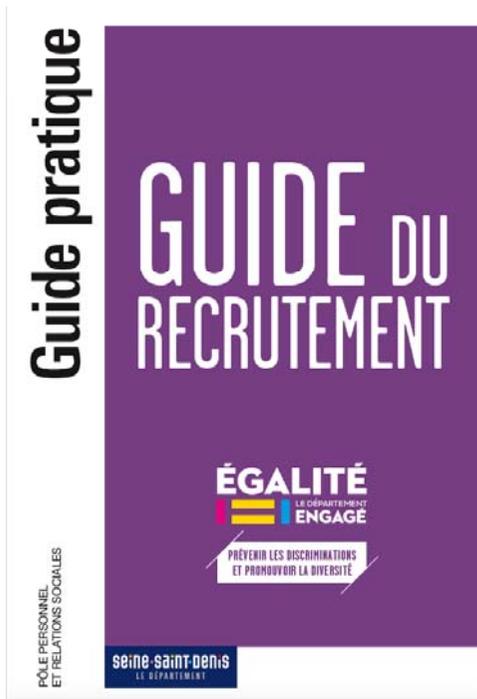
Partage avec les correspondants
personnel et les organisations
syndicales





Identifier ses risques : travailler les processus RH

- **Mettre en place des procédures formalisées et partagées pour tout « choix » : recrutement, accès à un droit (promotion interne, formation, congés...)**
- **Communiquer auprès des agents sur ces procédures et leurs droits**



Identifier ses risques : les 5 premiers plans d'action

Egalité Femme/homme : des inégalités de traitement constatées entre les femmes et les hommes et une perception de discrimination, « plafond de verre »

Handicap : une inégale répartition des agents en situation de handicap et une perception de discrimination entraînant des craintes à la révélation de la situation de handicap

État de santé : une inégale répartition des agents en reclassement et une perception de discrimination importante et paradoxale

Appartenance à une religion : une application variable du principe de laïcité entraînant un risque important d'inégalité de traitement

Âge : Une prise en compte de l'âge dans certains choix notamment au niveau du recrutement et une perception de discrimination importante chez les seniors.

Prévenir et traiter les discriminations

- L'association indispensable des **organisations syndicales**
- **Un choix stratégique** : dispositif interne ou externe?
- **L'articulation de la cellule avec les autres dispositifs** : souffrance au travail, risques psycho sociaux
- **Un processus très rigoureux**, des exigences à respecter : garantie d'impartialité, protection des acteurs, délais de traitement

Cellule égalité au travail, nouvelle formule



Discrimination,
déposer une réclamation



Former et sensibiliser

- **Définir ses priorités** : professionnels RH, managers...
- **Travailler avec des experts** : offre nationale CNFPT/Défenseur des droits
- **Impliquer les managers** : formation obligatoire
- **Rendre les agents « acteurs »** de la lutte contre les stéréotypes et préjugés : le réseau des ambassadeurs Egalité, des jeunes en service civique

Devenez Ambassadeur.rice Egalité



Prévenir les discriminations
et promouvoir l'égalité



seine-saint-denis
LE DÉPARTEMENT

Les clés de la réussite

- Un engagement politique **déterminé**
- Un pilotage en **mode projet** avec une forte dimension d'accompagnement au changement
- Un déploiement dans les directions : des **animateurs diversité** par pôle
- Une **stratégie de communication** : expliquer et convaincre
- Des professionnels RH **formés et impliqués**
- Une stratégie de **déploiement pour la sensibilisation** des agents

Le + : accompagnement par un cabinet conseil et/ou échange de pratiques avec des employeurs déjà labellisés

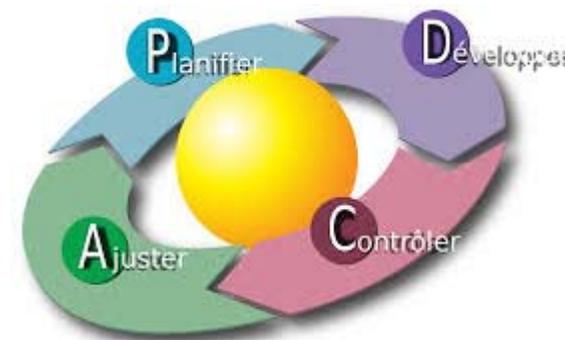
Conserver la labellisation

- Un processus **d'amélioration continue**
- Un enjeu majeur **d'évaluation des actions**
- **L'audit, un levier d'amélioration continue**
- Une adaptation des actions suite à **l'évaluation**
- **2 exemples :**

La cellule d'écoute

L'enquête « Les agents et les discriminations » donnant lieu à 3 nouveaux plans d'actions

- Un enjeu : **maintenir la mobilisation des équipes.**
- En 2019, candidature au label Egalité professionnelle







Ressources documentaires :

