

PROTOCOLE DE LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS ET LES HAINES PLAN D' ACTIONS

* les cases en blanc seront complétées dans le cadre du comité de suivi (propositions en rouge)

AXE 1 : Prévenir les discriminations et les haines

Mesures	Actions	Objectifs	Indicateurs de résultats	Cibles	Calendrier	Début programmé	Fin programmée
<i>Former et sensibiliser</i>	1.1 : Elaborer, déployer le plan de formation et le présenter en CMFP	Réalisation des actions du plan	Nombre de personnes formées et sensibilisées	Tous agents	2022-2025	Février 2022	15 avril 2022
	1.2 : Mettre en œuvre la formation obligatoire pour l'encadrement	Réalisation d'une campagne tous les deux ans	Taux d'encadrants formés/4000 encadrants	100% des encadrants	2022-2025	Mai 2022	Décembre 2022
	1.3 : Insérer des modules dans les formations de formateurs et poursuivre leurs engagements égalité-discrimination	Implication des formateurs internes et externes	Nombre de formateurs formés et signataire d'engagements	100% des formateurs	2022-2025	Juin 2022	Septembre 2022
<i>Sensibiliser et influencer par la politique d'achats responsables.</i>	1.4 : Expérimenter un questionnaire pour les attributaires des marchés	Sensibiliser les prestataires et les acheteurs	Taux de réponses	Marchés de plus de 40 000 euros	2022	Mai 2022	Septembre 2022
<i>Déployer une stratégie de communication adaptée</i>	1.5: Elaborer et déployer le plan de communication	Développer la communication sur cette thématique	Nombre d'actions de communication	Plusieurs cibles tous agents	2022-2025	Mai 2022	Octobre 2022
	1.6: Développer une communication interne et externe plus accessible à tous les publics	Améliorer l'accessibilité des contenus	Taux de contenus adaptés aux besoins d'accessibilité	Plusieurs cibles tous agents	2022-2025	Mai 2022	2025

AXE 2 : Développer des environnements de travail ouverts aux différences et adaptables.							
Mesures	Actions	Objectifs	Indicateurs de résultats	Cibles	Calendrier	Début programmé	Date de fin programmée
<i>Diffuser et poser les cadres symboliques et réglementaires</i>	2.1 : Organiser des campagnes de diffusion	Diffuser l'information et la connaissance	Nombre de campagnes et évolutions du nombre de consultations	Tous agents	Dès 2022	Juillet 2022	2025
<i>Améliorer les situations individuelles au quotidien</i>	2.2 : Réaliser des fiches de bonnes pratiques pour favoriser les initiatives relatives aux conditions de travail des agents (intégrant, pour exemple, le recueil des bonnes pratiques dans les services).	Accompagner les services et l'encadrement dans l'amélioration des conditions de travail	Nombre de fiches produites	Encadrement	2022-2023	Décembre 2022	Mars 2023
<i>Prendre en compte les choix personnels des agents sans a priori.</i>	2.3 : Organiser des campagnes de vérification des formulaires ou interfaces d'échanges avec les agents	Réalisation de la fiche de cadrage	Nombre de formulaires adaptés	Tous agents	1 fois par an à partir de 2023	Décembre 2022	2025
	2.4 : Réaliser un guide sur la prise en compte des identités de genre dans le milieu professionnel	Diffusion du guide	Nombre de consultations guide	Tous agents	2023	Octobre 2022	
<i>S'ouvrir, se faire connaître et accueillir des élèves en formation initiale.</i>	2.5 : Elaborer une fiche sur l'accueil des stagiaires	Réalisation de la fiche de cadrage et envoi	Taux de stagiaires et alternants ayant reçu la fiche	SG et BRH des services Stagiaires et alternants	2022	Juin 2022	Septembre 2022
	2.6 : Réaliser une journée expérimentale à destination des jeunes	Réalisation de la journée	Nombre de présents	Stagiaires, alternants et jeunes externes	2023	Novembre 2022	Mars 2023
AXE 3 : Agir sur les processus RH							
Mesures	Actions	Objectifs	Indicateurs de résultats	cibles	Calendrier	Début programmé	Fin programmée
<i>Renforcer l'accueil et le suivi des agents</i>	3.1 : Adapter les parcours d'accueil collectif dans les services	Amélioration des parcours d'accueil	Nombre de services ayant adapté leurs parcours d'accueil	Tous services	2022-2025	Fin juin 2022	2025
<i>Processus de recrutement et</i>	3.2 : Actualiser le guide des recruteurs sur le volet discrimination	Actualisation du guide		Tous services	2022	Juin 2022	Octobre 2022

<i>mobilités</i>			Nombre de consultation du guide					
	3.3 : Organiser et réaliser un sondage sur les fiches de poste publiées	Réalisation des campagnes de sondage.	Evolution de la part des fiches à modifier	Encadrement-SG-BRH	2022	Février 2022	Juin 2022	
	3.4 : Elargir le profil des candidats grâce aux contrats PACTE ou PRAB et partenariats avec des associations	Soutien de l'accès aux emplois de la Fonction Publique pour tous et toutes	Nombre de personnes recrutées sur ce type de contrats	*	2022-2025	Septembre 2022	2025	
	3.5: Analyser les données des résultats des mobilités	Vérification de l'absence de discrimination dans les mobilités	Réalisation du rapport d'analyse	Tous agents	2023-2025	Septembre 2022	2025	
<i>Promotions et carrières</i>	3.6: Analyser les données de résultats des promotions (lien avec action 4.1)	Vérification de l'absence de discrimination dans les promotions	Réalisation du rapport d'analyse	Tous agents	2023-2025	2023	2025	
AXE 4 : Focus sur les risques signalés par les agents								
Mesures	Actions	Objectifs	Indicateurs de résultats	cibles	Calendrier	Début programmé	Fin programmée	
<i>Pallier les risques signalés : l'âge</i>	4.1 : Contrôler les résultats des promotions relatifs aux âges et renforcer le guide de recrutement sur ce thème	Voir 3.6 et 3.2	Voir 3.6 Publication de la V2 du guide	Tous agents	2022-2025	Septembre 2022	2025	
<i>Pallier les risques signalés : l'engagement syndical</i>	4.2: Sensibiliser les services et l'encadrement à la valeur des droits syndicaux et aux enjeux du dialogue social	Faciliter l'exercice de l'engagement syndical	Réalisation et diffusion du guide	Tous services Personnels RH	2022	Mai 2022	Janvier 2023	
	4.3: Donner aux élus et aux agents en décharge partielle les moyens d'assurer leur mandat et leur activité syndicale en aménageant leurs objectifs professionnels,	Améliorer les conditions de travail des élus et agents en décharge partielle	Ajouter un complément spécifique à la note de gestion annuelle sur les entretiens	Elus et agents en décharge partielle	2023			
	4.4: Mettre à disposition des élus et des déchargés un chargé de mission formé à la spécificité des parcours syndicaux	Identification et communication sur le chargé de mission	Nombre de saisines	*	2023	Mai 2022		

	4.5 : Adresser aux services une fiche réflexe en début et fin de décharge et produire une fiche financière en cas de changement de situation des agents concernés	Améliorer la prise en charge des déchargés syndicaux	Réalisation et diffusion des fiches	Agents concernés	2023	Mai 2022		
<i>Pallier les risques signalés: les origines</i>	4.6 : Etudier la possibilité d'établir des indicateurs relatifs à l'origine géographique des agents	Connaissance des bassins de recrutement	*	*	2023	Octobre 2022		
	4.7 : Réaliser un module de sensibilisation sur le racisme et les discriminations et le diffuser aux agents dans tous les services	Prévenir et sensibiliser à la discrimination raciale et aux discriminations	Nombre de personnes ayant suivi le module	Tous agents	2022-2023	Septembre 2022		
	4.8 : étudier la possibilité de faire des testing sur la base des expériences conduites par la DGAFP	Vérification de l'absence de biais dans les recrutements	Nombre de biais constatés	1 campagne pilote	2023	2023		
<i>Pallier les risques signalés: l'apparence physique</i>	4.9 : Assurer et accompagner la sensibilisation aux sujets liés à l'apparence physique et réaliser un webinaire dédié.		Réalisation du webinaire	Tous agents *	2023	2023		
<i>Montrer les professionnels de nos domaines dans leur diversité et sans préjugés</i>	4.10 : Réaliser une action type images de la diversité» ou « portraits de France »,	Valorisation de façon non stéréotypée des professionnels et agents dans les domaines des ministères	Réalisation de l'action	Tous agents	2023-2024	2023		
AXE 5 : Renforcer l'identification des cas et le traitement adapté des signalements								
Mesures	Actions	Objectifs	Indicateurs de résultats	cibles	Calendrier	Début programmé	Fin programmée	
<i>Traiter les signalements</i>	5.1 : Développer les dispositifs de signalement et renforcer la communication sur ces services y compris dans les établissements publics (EP)	Tous les agents doivent avoir accès à un dispositif de signalement des discriminations	Nombre d'agents couverts par un dispositif	100% des agents	2025	Octobre 2022	Avril 2023	
	5.2 : Réalisation des fiches réflexes adaptées au traitement des haines et discriminations	Accompagnement des services et des encadrants dans la prise en charge de ces situations	Nombre de fiches produites	Tous encadrants	2022-2023	Mai 2022	Octobre 2022	

	5.3 : expérimenter la mise en place d'une commission de suivi des signalements de discriminations	Partager et améliorer le traitement des cas	Nombre de cas traités	*		Septembre 2022	Septembre 2024
<i>Représenter des récits de discriminations</i>	5.4 : Réaliser un document mettant en récit des faits de discrimination	Sensibilisation et amélioration de la connaissance des risques de sanctions	Réalisation des récits et publication	Tous agents	2023-2024	Octobre 2023	2024
AXE 6 : Piloter l'action et développer les outils de connaissance sur le domaine							
Mesures	Actions	Objectifs	Indicateurs de résultats	cibles	Calendrier	Début programmé	Fin programmée
<i>Organiser gouvernance, pilotage et suivi.</i>	6.1 : Organiser un comité de suivi du protocole d'accord	Maintien du travail partenarial pendant la mise en œuvre	Réalisation des COSUI	3/an	2022-2025	Jun 2022	2025
	6.2 : Présenter le bilan dans les instances	Présentation des résultats des engagements	Présentation du bilan	1/an	2022-2025	Février 2023	2025
	6.3 : Initier l'élaboration d'accords sur les discriminations dans les établissements publics (EP)	Diffusion des engagements dans les EP	Taux d'EP ayant engagé une négociation	EP	2022	Jun 2022	
<i>Territorialiser les actions</i>	6.4 : Créer un réseau de référents discriminations	Appropriation et déploiement des actions	Taux de couverture des services et des EP	100%	2022-2024	Jun 2022	
<i>Piloter et développer les outils de connaissance et d'évaluation</i>	6.4 : Identifier les indicateurs rapport social unique (RSU) relatifs aux discriminations	Consolidation d'indicateurs relatifs aux discriminations dans le RSU	Nombre d'indicateurs identifiés	*	2022-2024	Jun 2022	