



Liberté • Égalité • Fraternité

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

MINISTÈRE DE L'ACTION ET DES COMPTES PUBLICS

Première assises AP-HP santé et sécurité au travail *Comment réduire les comportements hostiles ?* Le rôle des politiques publiques, des dispositifs et des outils

Valérie PLOMB, adjointe au bureau
du recrutement et des politiques
d'égalité et de diversité - DGAFP



28 juin 2017

Les enjeux

Les comportements hostiles dans la sphère du travail, et la capacité de la structure à inverser ce processus, ont un impact à plusieurs niveaux :

Dans le contexte de l'AP-HP :

- Pour les agents hospitaliers : la qualité de vie des agents aux travail, leur santé et leur sécurité
- Pour la structure : l'efficacité et la qualité du service rendu ; la qualité du climat social ; l'attractivité en tant qu'employeur et la réputation en tant que service public
- Pour les patients : la qualité des soins, leur santé, leur sécurité et leur satisfaction

=> toute politique, dispositif et outil pouvant améliorer l'un de ces éléments a un impact positif sur les autres éléments de ce système.

1. Prendre acte de l'exposition des agents publics : les résultats de l'enquête *Conditions de travail 2013*
2. Mettre en œuvre les engagements du Gouvernement en matière de prévention des violences sur le lieu de travail
3. Focus sur la réalisation du Guide de prévention et de traitement des situations de violence et de harcèlement dans la fonction publique
4. La démarche de labellisation Diversité : un dispositif d'amélioration continue
5. Prévenir l'homophobie et la transphobie : la fonction publique s'engage
6. Le protocole d'accord relatif à la prévention des RPS dans la fonction publique

1. Prendre acte de l'exposition des agents publics : les résultats de l'enquête *Conditions de travail 2013*
2. Mettre en œuvre les engagements du Gouvernement en matière de prévention des violences sur le lieu de travail
3. Focus sur la réalisation du Guide de prévention et de traitement des situations de violence et de harcèlement dans la fonction publique
4. La démarche de labellisation Diversité : un dispositif d'amélioration continue
5. Prévenir l'homophobie et la transphobie : la fonction publique s'engage
6. Le protocole d'accord relatif à la prévention des RPS dans la fonction publique

1. Prendre acte d'une réalité : l'enquête conditions de travail

1/ Prendre acte de l'exposition des agents publics : les résultats de l'enquête *Conditions de travail 2013* (DARES)

- La FP est plus souvent exposée aux « exigences émotionnelles » que le secteur privé. 43 % des agents de la fonction publique vivent des situations de tension dans leurs rapports avec le public ; près de 5% déclarent avoir été victimes, au cours des douze derniers mois, d'une agression physique ou sexuelle de la part du public.
- Les agents publics doivent souvent calmer les gens (72 %) ou côtoyer des personnes en détresse (67 %). Les familles les plus exposées sont celles des «**Soins** », de « l'Action sociale », de la « Justice » et de la «Sécurité, défense ».
- Les agents de la **fonction publique hospitalière**, les femmes, les agents de catégorie C ont également un risque plus élevé d'avoir un travail émotionnellement exigeant.

=> s'interroger sur le lien entre violences/harcèlement et les lieux de privation de liberté, les lieux de souffrance, et les rapports de sujétion forts.

1. Prendre acte d'une réalité : l'enquête conditions de travail

Exigences émotionnelles selon les familles de métiers de la fonction publique (en %)

	Vivre des situations de tensions dans ses rapports avec le public	Etre en contact avec des personnes en détresse	Devoir calmer des gens	Je dois cacher mes émotions ou faire semblant d'être de bonne humeur (toujours, souvent)	Je dois éviter de donner mon avis, mon opinion (toujours, souvent)	Il m'arrive d'avoir peur pour ma sécurité ou celle des autres (toujours, souvent)	Au cours des 12 derniers mois, avoir été victime d'une agression verbale de la part du public	Au cours des 12 derniers mois, avoir été victime d'une agression physique ou sexuelle de la part du public
Action sociale	66,6	88,8	92,8	44,3	15,1	8,8	47,0	9,2
Administration	32,6	55,0	62,3	30,2	21,0	4,4	23,3	1,6
Bâtiment, travaux publics	28,9	30,9	41,1	15,4	16,6	10,1	18,8	1,4
Entretien, maintenance	25,9	52,5	56,5	28,3	21,6	8,7	14,3	2,3
Espaces verts, paysages	23,3	31,5	42,7	18,0	12,3	8,6	18,3	0,0
Finances publiques	42,8	67,5	73,4	32,1	24,9	3,4	33,2	0,4
Education, formation, recherche	55,5	78,3	83,6	45,7	28,2	7,0	31,9	1,9
Justice	75,7	84,9	82,8	48,2	31,1	0,0	44,1	0,0
Sécurité, défense	53,4	73,2	78,2	41,5	33,6	22,1	49,9	19,5
Services à la personne, restauration	40,0	69,4	71,8	36,4	19,2	8,2	15,8	3,1
Soins	58,7	92,1	93,2	42,2	18,2	12,5	45,0	11,2
Sport et loisirs, animation, culture	41,8	60,7	68,1	34,1	25,1	6,5	17,0	0,9
Technique, informatique, transport	25,9	42,3	49,7	21,3	18,1	8,6	21,0	3,3
Ensemble	42,8	66,7	71,7	35,5	22,5	8,7	28,6	4,6

Source : Enquête Conditions de travail 2013, Dares, DGAFP, Drees, Insee.
 Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.
 Champ : France, agents de la fonction publique.

1. Prendre acte d'une réalité : l'enquête conditions de travail

Exigences émotionnelles selon les familles de métiers de la fonction publique
(en %)

	Vivre des situations de tensions dans ses rapports avec le public	Etre en contact avec des personnes en détresse	Devoir calmer des gens	Je dois cacher mes émotions ou faire semblant d'être de bonne humeur (toujours, souvent)	Je dois éviter de donner mon avis, mon opinion (toujours, souvent)	Il m'arrive d'avoir peur pour ma sécurité ou celle des autres (toujours, souvent)	Au cours des 12 derniers mois, avoir été victime d'une agression verbale de la part du public	Au cours des 12 derniers mois, avoir été victime d'une agression physique ou sexuelle de la part du public
Soins	58,7	92,1	93,2	42,2	18,2	12,5	45,0	11,2

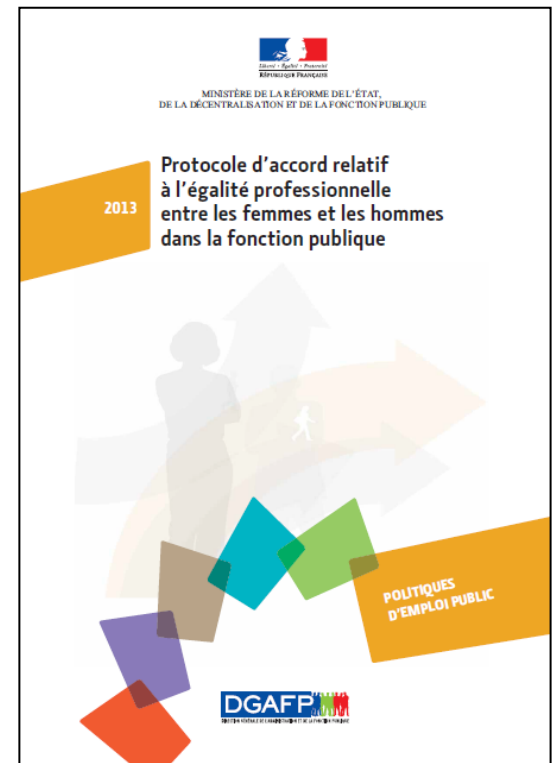
1. Prendre acte de l'exposition des agents publics : les résultats de l'enquête *Conditions de travail 2013*
2. Mettre en œuvre les engagements du Gouvernement en matière de prévention des violences sur le lieu de travail
3. Focus sur la réalisation du Guide de prévention et de traitement des situations de violence et de harcèlement dans la fonction publique
4. La démarche de labellisation Diversité : un dispositif d'amélioration continue
5. Prévenir l'homophobie et la transphobie : la fonction publique s'engage
6. Le protocole d'accord relatif à la prévention des RPS dans la fonction publique

2. Mettre en œuvre les engagements du Gouvernement

2/ Mettre en œuvre les engagements du Gouvernement en matière de prévention des violences sur le lieu de travail

2.1 Le protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, signé le du 8 mars 2013,

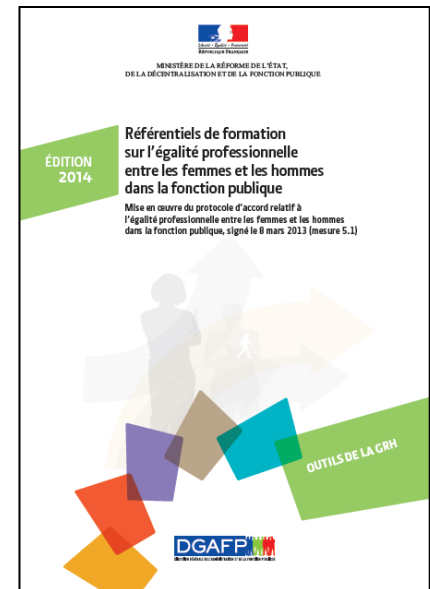
par les représentant des employeurs publics 3FP, et à l'unanimité des organisations syndicales



2. Mettre en œuvre les engagements du Gouvernement

Axe 4 : prévenir toutes les violences faites aux agents sur leur lieu de travail et lutter contre le harcèlement sexuel et le harcèlement moral

- ⇒ Un engagement novateur
 - ⇒ La prise en compte de la loi du 6 août 2012 relative au harcèlement sexuel
 - ⇒ L'engagement de prévenir et de prendre en charge les violences faites aux agents par :
 - Une circulaire 3FP : la circulaire du 4 mars 2014 relative à la lutte contre les harcèlement sexuel et moral dans la fonction publique
 - Des formation et sensibilisation par public : nouveaux entrants, gestionnaires RH, managers
 - ⇒inclus dans la circulaire PIF des priorités interministérielles de formation (chaque année) et dans les référentiels de formation Egalité professionnelle (mars 2014)
- La mobilisation des CHSCT et des acteurs en matière d'hygiène et de sécurité



2. Mettre en œuvre les engagements du Gouvernement

2.2 La circulaire relative à la politique d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, 22 décembre 2016.

Axe 4 - Etre exemplaire en matière de prévention des violences faites aux agents :

- **Aucune violence, aucun harcèlement sexuel ou moral ne doit être laissé sans réponse** dans la fonction publique.
- **Extension de l'application de ces dispositifs aux violences et au harcèlement d'origine extra-professionnelle détectés sur le lieu de travail.**
- La loi n°2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels prévoit la **condamnation de tout agissement sexiste** dans la fonction publique.
- Les auteurs d'actes de violence et de harcèlement sont passibles de sanctions pénales et disciplinaires.

2. Mettre en œuvre les engagements du Gouvernement

2.3 Les plans interministériel de lutte contre les violences faites aux femmes, piloté par le SDFE-DGCS

Le 4^e Plan (2014-2016) : mesure 3.7 : publication d'une circulaire harcèlement (mars 2014) et d'un guide (janvier 2017 , voir infra) => réalisé

Le 5^e Plan (2017-2019) : publication d'un circulaire égalité (décembre 2016) ; mise à jour des référentiels de formation de 2014 (en cours) ; formation des agents publics (réaffirmé chaque année dans la PIF) ;

signature d'une convention avec le Défenseur des droits (Charte pour la promotion de l'égalité et la lutte contre les discriminations dans la fonction publique, signée en décembre 2013 => réalisé)

=> des engagements déjà réalisés ou en cours



1. Prendre acte de l'exposition des agents publics : les résultats de l'enquête *Conditions de travail 2013*
2. Mettre en œuvre les engagements du Gouvernement en matière de prévention des violences sur le lieu de travail
3. Focus sur la réalisation du Guide de prévention et de traitement des situations de violence et de harcèlement dans la fonction publique
4. La démarche de labellisation Diversité : un dispositif d'amélioration continue
5. Prévenir l'homophobie et la transphobie : la fonction publique s'engage
6. Le protocole d'accord relatif à la prévention des RPS dans la fonction publique

3. Un engagement du 4^e plan violences : focus sur la réalisation du Guide de prévention et de traitement des situations de violence et de harcèlement dans la fonction publique

Objectifs de la démarche

Rappeler dans le cadre de chaque dispositif, de chaque support, la cohérence de l'engagement de la fonction publique dans la démarche de prévention et de traitement des situations de violences et de harcèlement

- ⇒ Le sujet est également abordé dans le **rapport annuel Egalité 2016**
- ⇒ **La démarche de labellisation Diversité** inclut la mise en place d'une cellule d'écoute (voir infra)
- ⇒ **La participation au Plan interministériel en faveur de l'égalité professionnelle (PIEP 2016-2020) : axe 9 : La lutte contre les discriminations et les violences dans l'environnement professionnel**
- ⇒ Le rappel de ces objectifs RH lors des **conférences annuelles de l'égalité avec chaque ministère**

3. Focus sur le Guide DGAFP de prévention des violences

Objectifs du guide lui-même

- Rappeler les **règles, les sanctions, les outils, les acteurs et les moyens d'actions**
- **S'adresser aux différents publics**, chacun étant acteur à son niveau : direction, services RH, managers de proximité, médiateur, et cellule d'écoute organisations syndicales, membres de CHSCT, association mais aussi victimes, témoins, entourage des victimes



La méthode et les contributeurs

- Collecter des informations et retours d'expérience des différents réseaux en **interministériel** (réseau HFE et SDFE, MIPROF, ministères concernés par les 4^e et 5^e plans de prévention des violences-DGCS, RIS Label Diversité-Egalité) et auprès des correspondants dans les versants **hospitalier** (DGOS et Observatoire des violences en milieu hospitalier) et territorial (DGCL), auprès du **Défenseur des droits**, et leur soumettre le texte ;
- Faire contribuer les bureaux spécialisés au sein de la DGAFP ;
- Présenter le guide dans le cadre de la formation spécialisée « Egalité » du **Conseil commun de la fonction publique** (employeurs publics et organisations syndicales) et intégrer les remarques

3. Focus sur le Guide DGAFP de prévention des violences

Sommaire

Présentation des objectifs du guide	7
---	---

Préambule : rappel des définitions des violences et du harcèlement, et des sanctions encourues	9
---	---

1. Les violences	9
1) Les violences verbales	9
2) Les violences physiques	9
3) Les violences sexuelles	9
2. Le harcèlement	10
1) Le harcèlement moral	10
2) Le harcèlement sexuel	13
3. Les agissements sexistes	14

1 Connaître le cadre de la protection prévu par le statut général de la fonction publique contre les violences et le harcèlement	19
---	----

1.1 Les outils de la protection	19
1) La protection fonctionnelle	19
2) La suspension	21
3) La procédure d'alerte	21
4) Le droit de retrait	22
1.2 L'exercice de la protection	22
1) Contre les violences	22
2) Contre le harcèlement	23

2 Prévenir les situations de harcèlement et de violence dans la fonction publique	25
---	----

2.1 Un rappel de la déontologie des agents publics et des valeurs de la fonction publique	25
2.2 L'obligation de prévention dans le domaine de l'hygiène, de la sécurité et des conditions de travail	25
2.3 La prévention des risques professionnels	26
1) Les risques professionnels : définition et enjeux	26
2) L'identification et la prévention des risques professionnels, la réflexion sur l'organisation du travail et la formation	27
3) L'élaboration du DUERP	28
2.4 Les acteurs, les outils et les dispositifs de prévention	29
1) Les acteurs	29
2) Les outils et dispositifs de prévention	31

3. Focus sur le Guide DGAFP de prévention des violences

3	Intervenir en cas de harcèlement ou de violence	33
3.1	L'accompagnement des victimes	33
1)	Faire parler de la situation	33
2)	Faire constater médicalement les faits	33
3)	Saisir officiellement la hiérarchie et les instances compétentes	33
4)	Engager une procédure de réparation	34
5)	Faire reconnaître la situation en accident de service/du travail	35
3.2	Le rôle des autorités au sein de l'administration	36
1)	Les supérieurs hiérarchiques de la victime : comment agir ?	36
2)	Le rôle des autorités dans la protection des agents	37
3.3	Le rôle de l'entourage professionnel de la victime	39
1)	Le premier contact de la victime	39
2)	Le témoin de la situation	40
4	Retours d'expérience sur les dispositifs mis en place dans les trois versants de la fonction publique	43
4.1	Cellule d'écoute	44
	FICHE 1 : La cellule Thémis du ministère de la Défense	44
	FICHE 2 : La cellule STOP DISCRI et les autres outils mis en place au sein de la Gendarmerie nationale - ministère de l'Intérieur	48
4.2	Services d'accompagnement des victimes	50
	FICHE 3 : Le dispositif d'aide aux victimes du ministère de l'Agriculture	50
	FICHE 4 : Les dispositifs de prévention et de traitement des situations de violences et de harcèlement à la DGAFP – ministère de l'Économie et des Finances	51
	FICHE 5 : Le dispositif de prévention des violences et harcèlement dans le département du Gers	53
4.3	Partenariats	55
	FICHE 6 : Les dispositifs mis en œuvre par l'Agence régionale de santé Haute-Normandie concernant les situations difficiles	55
	FICHE 7 : Les dispositifs mis en œuvre par l'Agence régionale de santé Provence-Alpes Côte d'Azur concernant la prévention de la violence hospitalière	56
4.4	Information et publications	59
	FICHE 8 : Le guide juridique de lutte contre les violences et harcèlement du ministère des Sports	59
	FICHE 9 : La rédaction d'un guide pratique de prévention des violences et harcèlement dans le département de la Drôme	60
	FICHE 10 : L'élaboration d'un guide et de fiches réflexes par le ministère en charge des Affaires sociales et de la Santé afin de lutter contre les violences en milieu de santé	61
4.5	Événements	62
	FICHE 11 : Conférence organisée par le ministère de l'Économie et des Finances sur les violences sexistes au travail	62
	Annexe	65
	Contacts utiles, sources et bibliographie	66

3. Focus sur le Guide DGAFP de prévention des violences

- **Les retours d'expérience : choisir des expériences duplicables**
- **Les cellules d'écoute : THEMIS et STOP DISCRI**
- **Le baromètre social des ministères sociaux**
- **Les événements : la conférence de l'AVFT (l'association européenne contre les violences faites aux femmes) au MEF et la projection du film *Ca fait pas partie du boulot***
- **Partenariats avec l'ARS PACA et les hôpitaux de Marseille : AP-HM et l'Hôpital européen**

3. Focus sur le Guide DGAFP de prévention des violences

Fiche 1 : Création de la cellule THEMIS de signalement des cas de harcèlement sexuel et de violences sexuelles au ministère des Armées

- *Contexte et enjeux*

Créée en 2014 au sein du contrôle général des armées dans le cadre du plan d'action ministériel contre le harcèlement, les discriminations et les violences sexuels, la cellule Thémis

offre aux personnes ne souhaitant pas emprunter la voie hiérarchique un nouveau canal de mise au jour de situations inappropriées. Elle ne se substitue pas à la chaîne de commandement.

- *Objectif et finalité*

La cellule Thémis est chargée de contribuer à la mise au jour des cas de harcèlement, discriminations et violences d'ordre sexuel, ou à connotation sexiste ou liés à l'orientation sexuelle des personnes, commis soit en service ou à l'occasion de l'exécution du service, soit dans les lieux soumis à son autorité, et de veiller à ce que les cas avérés soient sanctionnés de façon adaptée.



3. Focus sur le Guide DGAFP de prévention des violences

Modalités de fonctionnement

Trois types de saisines existent.

a) La saisine directe

- par téléphone
- en adressant un message électronique
- par courrier

b) La saisine indirecte

- La saisine de la cellule Thémis peut également être effectuée au nom de la victime présumée par un tiers, relevant ou non du ministère de la Défense, par tout moyen comme dans le cas d'une saisine directe. Toutefois, l'examen du signalement ne pourra se poursuivre qu'après contact direct entre la cellule et la victime présumée, et l'accord de cette dernière.

c) L'auto-saisine

La cellule Thémis peut se saisir elle-même d'un signalement dont elle a eu connaissance dans le cadre de la procédure EVEN GRAVE si le traitement dont il fait l'objet lui paraît le justifier.

3. Focus sur le Guide DGAFP de prévention des violences

Quelques résultats

Après deux ans de fonctionnement (juin 2016), la cellule a enregistré 169 dossiers. La grande majorité des signalements (près de 90 %) est le fait de femmes qui sont plutôt jeunes (60 % ont moins de 25 ans). Ils concernent davantage les militaires que les civils, mais dans des proportions quasi identiques à leur répartition dans le ministère (77 % contre 23 %).

Le tableau suivant recense pour chaque victime potentielle le fait le plus « grave » ou le fait principal pour lequel elle a saisi la cellule Thémis :

Catégorie	Total
Catégorie	Total
Viols	23
Agressions sexuelles	33
Harcèlement sexuel	33
Captation d'image voyeurisme / Exhibition	14
Discrimination dont homophobie	48
Harcèlement sexiste	12
Divers	6
Total	169

Ce sont soit des faits jugés, soit des faits présumés, soit des faits pour lesquels il y a eu classement sans suite, soit des faits pour lesquels une instruction est en cours. NB : ces chiffres sont à rapporter aux 275000 agents civils et militaires du ministère. les dossiers peuvent concerner des situations datant de plusieurs années, le dossier le plus ancien concernant des faits de viols qui se sont déroulés en 1982.

3. Focus sur le Guide DGAFP de prévention des violences

Fiche 2 : Mise en place d'une politique de prévention des violences et discriminations, et de la cellule d'écoute STOP DISCRI

Depuis 2014, tout personnel de la Gendarmerie peut signaler des faits de harcèlement, de discriminations ou de violences directement auprès de **l'Inspection Générale de la Gendarmerie Nationale (IGGN)** par le biais d'un formulaire de signalement hébergé sur GENDCOM et l'Intranet Gendarmerie. Ces signalements sont adressés directement sur une boîte courriels spécifique, exploitée par l'IGGN.

Une **cellule d'écoute dédiée, STOP DISCRI**, est également joignable aux heures ouvrables par téléphone pour recueillir les signalements émanant des personnels concernés ou de leurs proches. Les déclarations et les signalements ne sont pas anonymes, mais sont strictement confidentiels. La possibilité de saisir directement l'IGGN ne se substitue pas aux attributions de la chaîne hiérarchique ou à celles de l'inspecteur général des armées-gendarmerie (IGAG). Elle offre un moyen supplémentaire de signalement à tout témoin ou victime.

Dans le cadre de la **labellisation Diversité** du ministère de l'Intérieur, **2 autres cellules d'écoute seront déployées en 2017 : pour les personnels de la Police et pour les autres personnels du ministère.**

3. Focus sur le Guide DGAFP de prévention des violences

Annexe Rapport annuel Egalité 2016

Fiche 3 : Baromètre social incluant des questions sur l'égalité entre les femmes et les hommes, les discriminations, le harcèlement moral et le harcèlement sexuel - MASS



Les ministères sociaux ont lancé, en juin 2015, un **baromètre social annuel organisé autour d'un socle de 45 questions**, identiques chaque année, complété d'un focus de 30 questions portant sur une thématique particulière.

Pour l'enquête 2015 du baromètre social, le focus a porté sur l'égalité des chances et les discriminations.

Le taux de participation s'est élevé à 37,4 % des effectifs.

Fiche 7 Financement par l'ARS PACA d'un plan de prévention des violences hospitalières dans 2 hôpitaux : l'AP-HM et l'Hôpital européen

1/ Assistance Publique-Hôpitaux de Marseille

Suite à des violences, l'ARS PACA a initié plusieurs démarches, en plus du plan de prévention de la violence hospitalière :

- actualisation de la convention de 2006 Police/hôpital ;
- réalisation par la direction départementale de la sécurité publique d'un audit de sécurité pour chacun des sites de l'AP-HM accueillant des urgences ;
- échanges d'information entre les acteurs sur les niveaux de gravité des actes de violence ;
- inventaire des dispositions adoptées dans des sites d'urgence de grands établissements hospitaliers français ;
- sollicitation de l'Association Nationale pour la Formation permanente du personnel Hospitalier (ANFH) pour former les personnels des services d'urgence ;
- lancement du plan de prévention de la violence hospitalière.

3. Focus sur le Guide DGAFP de prévention des violences

La démarche a eu lieu en deux phases :

- . *première phase* : audits ; nouvelle convention police/justice/hôpital ; renforcement des patrouilles de police ;
- . *seconde phase* : réalisation du plan de prévention de la violence hospitalière (en cours depuis 2013 mais renforcé pour 2014 et 2015) : en 2014, des travaux de sécurisation ont été effectués sur des secteurs prioritaires (urgences adultes et pédiatriques Nord, maternité et néonatalogie, néphrologie, entrée principale de l'hôpital Nord) ; 1^{ère} tranche de mise en place de la **vidéo protection** ; **équipement mobilier et d'accueil pour les urgences** ; renforcement de l'éclairage sur certains **parkings** ; **aménagement d'un PC de sécurité sur chaque site** ; **présence 24h/24 d'un agent de sécurité aux urgences** ; accompagnement institutionnel dans les **démarches de plaintes du personnel hospitalier** ; mise en place progressive des **médiateurs** ; mise en place **d'une équipe mobile de lutte soignante contre les violences** ; **formation à la gestion de l'agressivité**.

3. Focus sur le Guide DGAFP de prévention des violences

Le bilan

- Le partenariat a fait diminuer le sentiment d'insécurité des personnels, ceux-ci contribuant à leur propre sécurité en participant plus activement aux formations de gestion de l'agressivité ou en déposant plus souvent plainte.
- Le déploiement de la **vidéo-protection** a permis d'identifier les auteurs d'actes répréhensibles et a eu également un intérêt pédagogique auprès des personnels pour donner des exemples des erreurs de comportement à ne pas reproduire pour ne pas se mettre en danger.
- Le **réaménagement des salles d'attente des services d'urgences** avec des conditions d'accueil améliorées et un écran indiquant les temps d'attente a contribué à diminuer les tensions. À cet égard, la mise en place d'agents de médiation qui vont être pérennisés a considérablement fait chuter les manifestations d'incivilités et de violences tant en nombre (de 50%) qu'en gravité.
- Enfin, quand malgré tout la violence intervient, le développement des cellules d'écoute et l'instauration d'une équipe mobile soignante de lutte contre les violences hospitalières ont permis d'en atténuer les traumatismes.

2/ L'Hôpital Européen

Il a déménagé en 2013 dans un quartier de la « politique de la ville » considéré comme « sensible ». L'Hôpital Européen a été construit au cœur du 3ème arrondissement de Marseille, dans une zone extrêmement défavorisée sur le plan sanitaire et social et qui est, par ailleurs, fortement criminogène.

- Cette opération de grande ampleur s'est accompagnée d'une réflexion participative sur les conditions de vie au travail et sur les conditions de travail proprement dites.
- Concernant les conditions de vie au travail, la question de la sécurité des lieux et de l'environnement est apparue d'emblée comme une préoccupation prioritaire de la majorité des salariés et des médecins libéraux.
- Le projet « sécurité au travail » a donc été élaboré pour répondre à cette exigence.

3. Focus sur le Guide DGAFP de prévention des violences

Les actions

- une **concertation régulière avec les forces de l'ordre.**
- Des mesures de prévention mises en place ou recommandées par l'Hôpital Européen : construction d'un **parking sécurisé** accessible au personnel et aux médecins à des conditions avantageuses ; différenciation et sécurisation des accès ; **protection des accueils et des postes amenés à collecter des espèces** ; mise en place d'un service de sûreté des biens et des personnes ; **réseau de vidéo-surveillance interne et externes à l'hôpital** ; gestion des accès par badge ; **procédure d'appel urgent relayé au PC sécurité en cas de difficulté.**
- Mesures de prévention mise en place par les pouvoirs publics en lien avec l'hôpital Européen : **contact régulier entre la direction de l'hôpital et l'état-major de la préfecture de police** ; concertation avec le centre de surveillance urbaine, pour l'implantation de caméras du réseau vidéo-surveillance de la police municipale.

3. Focus sur le Guide DGAFP de prévention des violences

Le bilan

Utilité et l'efficacité de ces mesures : plus d'une centaine d'interventions en secours du personnel soignant.

Toutefois, des actions complémentaires sont nécessaires pour pérenniser le dispositif de protection interne de l'hôpital et améliorer la sécurité des abords de l'hôpital. Par exemple :

- sensibiliser davantage la brigade spécialisée « transport en commun » de la police nationale sur la nécessité de sécuriser la station de métro notamment aux heures tardives (entre 18h et 22h) ;
- assurer une prise de contact quotidienne entre les patrouilles de police et l'accueil des urgences ;
- nécessité de déployer une vidéosurveillance extérieure entre le métro et le parvis de l'hôpital.

1. Prendre acte de l'exposition des agents publics : les résultats de l'enquête *Conditions de travail 2013*
2. Mettre en œuvre les engagements du Gouvernement en matière de prévention des violences sur le lieu de travail
3. Focus sur la réalisation du Guide de prévention et de traitement des situations de violence et de harcèlement dans la fonction publique
4. La démarche de labellisation Diversité : un dispositif d'amélioration continue
5. Prévenir l'homophobie et la transphobie : la fonction publique s'engage
6. Le protocole d'accord relatif à la prévention des RPS dans la fonction publique

4. La labellisation Diversité

-> Pourquoi s'engager dans des procédures de labellisation ?



- **Un engagement ambitieux du Gouvernement pris lors du Comité interministériel « Égalité et citoyenneté » du 6 mars 2015** : l'ensemble des ministères doivent s'inscrire dans des procédures de labellisation Diversité d'ici à fin 2016. **Les ministères, les collectivités territoriales et les établissements de santé sont invités à rechercher simultanément une double labellisation, Diversité et Égalité professionnelle** entre les femmes et les hommes.
- **Un levier pour intégrer l'égalité et la diversité dans la gestion des RH :**
 - Un levier de dialogue social sur ces enjeux
 - Un levier d'objectivation et de transformation des processus RH
 - Un levier de sensibilisation des managers et agents
 - Un levier de communication et d'action vis-à-vis des partenaires extérieurs.
- **RETEX des organismes publics et privés déjà labellisés :**
 - Un outil particulièrement fédérateur et efficace pour structurer et outiller une fonction RH en termes de gestion des compétences
 - Un outil permettant de formaliser un engagement à partir d'actions éparses et d'inscrire cet engagement dans la durée – démarche d'amélioration continue.

4. La labellisation Diversité



➤ La labellisation Diversité

Créé en 2008, le **Label Diversité** évalue les dispositifs RH permettant de **prévenir ou de corriger les mécanismes de discrimination**, en examinant l'ensemble des critères de discrimination définis par la loi.

- **La commission du Label Diversité** est composée de 4 collèges : des représentants de l'Etat, des organisations patronales, des organisations syndicales de salariés et des experts de l'ANDRH. Elle est co-présidée par la DGAFP et la DGEFP. Ce label est propriété de l'Etat et délivré par AFNOR Certification.
- **La commission est particulièrement attentive** à la réalisation d'un diagnostic et à la mise en place d'actions correctrices sur les critères légaux de discrimination ; à l'implication de la gouvernance, des agents et de leurs représentants ; au traitement des saisines de la cellule d'écoute ; au recrutement, à la formation et aux parcours professionnels.
- **Plus de 340 entités juridiques sont titulaires du Label Diversité, dont 16 dans la fonction publique** : 2 ministères (MEF et MASS), 4 collectivités territoriales (villes de Lyon et de Nantes, Nantes Métropole et le conseil départemental de Seine-Saint-Denis), 3 EP de santé (centre hospitalier de Brie-Comte-Robert, établissement public gériatrique de Tournan-en-Brie et centre hospitalier de Jouarre), 3 ARS (Ile-de-France, Picardie et Aquitaine), l'École de Management de Strasbourg, 1 autorité indépendante (CSA), et 2 CCI (Alès et Montpellier).

4. La labellisation Diversité



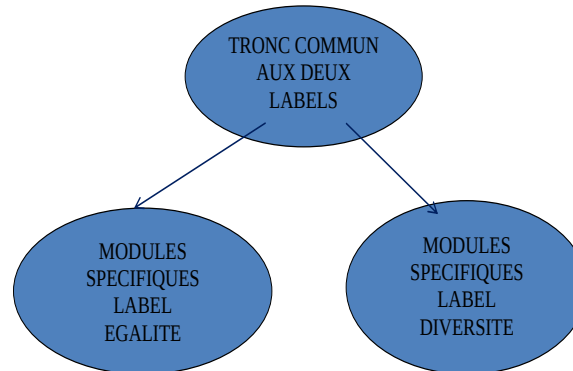
➤ La labellisation égalité professionnelle

Créé en 2004, le **Label Egalité** professionnelle entre les femmes et les hommes vise à **promouvoir l'égalité et la mixité professionnelles**, une **meilleure articulation entre vie professionnelle et vie personnelle**, et à **prévenir les sexismes au travail**.

- **La commission d'attribution du Label Egalité** est composée de 3 collèges : des représentants de l'Etat, des organisations patronales, des organisations syndicales de salariés. Elle est présidée par le Service des droits des femmes et de l'égalité entre les femmes et les hommes (SDFE-DGCS).
- La commission du label est **particulièrement attentive** aux axes suivants :
 - la lutte contre les stéréotypes de sexe ;
 - les actions menées dans l'entreprise en faveur de l'égalité salariale ;
 - l'accompagnement de la parentalité dans le cadre professionnel ;
 - la mixité des métiers et à tous les niveaux d'encadrement de la structure ;
 - la lutte contre les discriminations et les violences à l'encontre des femmes au travail.
- Fin 2016, sur **75 organismes** labellisés, **6 collectivités territoriales** étaient titulaires de ce label : le conseil départemental des Côtes d'Armor, le conseil régional de Bretagne et le conseil régional de Picardie, Rennes Métropole, et les villes de Rennes (et CCAS) et de Suresnes.

4. La labellisation Diversité

- **L'enjeu de l'« alliance » des deux labels et l'évolution des labels pour tenir compte du contexte des organismes publics**
- **La mise en œuvre de la décision du CIEC** est facilitée par la mise en place, depuis janvier **2016**, du **dispositif « d'alliance »** entre les deux labels : un seul dossier de candidature, un seul audit sur site. En cas de candidature aux deux labels, des auditions par chacune des commissions d'attribution des labels demeurent.



- **Adaptation du dossier de candidature et du cahier des charges** des labels Diversité et Egalité aux **organismes publics**, avec l'ensemble des parties prenantes : AFNOR Certification, la DGEFP, la SDFE, le DGCL, la DGOS, les collèges des deux commissions
- **Formation des auditeurs AFNOR** à la spécificité du cadre de l'action publique

4. La labellisation Diversité

- **La démarche de labellisation : un processus d'amélioration continue**
- La structure réalise sa cartographie des risques et met en place des plans d'action,
- Elle se porte candidate au processus de labellisation et propose un champ (métiers, activités) et un périmètre (géographique) de labellisation,
- AFNOR Certification audite la structure sur site et l'évalue sur le fondement d'un cahier des charges,
- Le rapport d'audit est présenté en bureau du label, puis en commission s'il répond au niveau d'exigence du label,
- La direction de la structure est auditionnée par cette commission,
- Si la structure obtient le label, AFNOR Certification réalise un audit de suivi 2 ans plus tard (*suivi*),
- 4 ans après la labellisation, la structure est à nouveau auditée et auditionnée (*renouvellement*).

4. La labellisation Diversité

La démarche de labellisation : un processus d'amélioration continue

Cartographie/ diagnostic des risques /mise en place de plan d'action	Dépôt du dossier de candidature, puis Audit AFNOR Certification	Présentation du dossier au bureau du Label Diversité et/ ou du Label Egalité	Passage du candidat en commission(s) et obtention ou non du Label Diversité et/ ou du Label Egalité	Si obtention du/des label(s), audit de suivi à 2 ans	Audit 4 ans après la labellisation et nouveau passage en commission	Renouvellement du/des labels pour 4 ans avec audit à 2 ans (ou retrait du/des label(s))
en fonction de l'organisme 	5 mois 	3 mois 	1 mois 	24 mois 	24 mois après l'audit à mi- parcours (48 mois après l'audit initial) 	24 mois + 24 mois 

NB : les délais sont donnés à titre indicatif

4. La labellisation Diversité

➤ Les 7 domaines structurants du cahier des charges :

1/ **La réalisation d'un état des lieux, d'un diagnostic préalable** et d'une analyse des risques portant sur l'ensemble des critères de discriminations et/ou sur l'égalité et la mixité des métiers.

2/ **La définition et la mise en œuvre d'une politique en matière de prévention des discriminations et de promotion de la diversité et/ou d'égalité et de mixité professionnelle** : importance de la formalisation de l'engagement de la direction, de l'implication des organisations syndicales et des agents, de l'élaboration et de la mise en place de plans d'actions correctifs si nécessaire.

3/ L'existence d'une **cellule d'écoute** et de traitement des réclamations portant sur les discriminations supposées au sein de l'organisme (Label Diversité).

4/ **La mise en œuvre d'actions de communication interne, de sensibilisation des agents et de formation** notamment des personnes les plus impliquées dans la mise en place des politiques d'égalité et prévention des discrimination (management, personnels RH, jurys de concours, etc.), notamment sur les stéréotypes.

4. La labellisation Diversité

5/ La prise en compte de la politique de diversité et/ou d'égalité et de mixité professionnelle dans la gestion des ressources humaines et dans la gouvernance de l'organisme : recrutement, intégration des nouveaux agents, gestion des carrières, accès à la formation professionnelle.

Pour le Label Egalité : égalité salariale, mixité des métiers, aide à une meilleure articulation vie professionnelle/vie personnelle

6/ La mise en œuvre d'actions de communication externe et la prise en compte de l'ancrage territorial de l'organisme, de la promotion de son engagement auprès de ses fournisseurs (marchés publics) et de la mise en œuvre d'actions pour promouvoir la diversité et/ou l'égalité et la mixité des métiers auprès de ses usagers.

7/ L'évaluation de l'efficacité des mesures mises en œuvre et la pertinence des **propositions d'amélioration de la démarche** : mise en œuvre d'outils adaptés de mesure des évolutions (tableau de bord) ; publication d'un rapport annuel (avec, par exemple, le bilan des saisines de la cellule d'écoute pour le Label Diversité).

4. La labellisation Diversité

L'évaluation de la structure par l'auditeur : performant, conforme, insuffisant

Critère du cahier des charges de labellisation	Appréciation de l'évaluateur (*)		
	P	C	I
Domaine 1 : Etat des lieux, diagnostic et analyse de risque			
1.1. Etat des lieux	X		
1.2. Diagnostic		X	
1.3. Analyse de risque		X	
1.4. Exploitation des résultats issus de l'état des lieux, du diagnostic et de l'analyse de risque		X	
Domaine 2 : Définition et mise en œuvre de la politique égalité professionnelle et/ou diversité			
2.1. Formalisation de l'engagement de la Direction et définition de la politique menée			X
2.2. Responsabilités, autorités et instances dédiées		X	
2.3. Accord et implication des partenaires sociaux, à défaut, des salarié-e-s		X	
2.4. Elaboration des plans d'action			X
2.5. Mise à disposition des ressources nécessaires		X	
2.6. Mise en œuvre et suivi des plans d'action par la Direction		X	
2.7. Mise à disposition des ressources nécessaires		X	
2.8. Mise en œuvre et suivi des plans d'actions par la direction		X	
Domaine 3 : Cellule d'écoute			
Domaine 4 : Communication interne, sensibilisation, formation			
4.1. Communication interne		X	
4.2. Lutte contre les stéréotypes	X		
4.3. Formation des personnes impliquées dans la mise en œuvre des politiques en matière d'égalité et mixité professionnelles et/ou de diversité	X		
Domaine 5 : Prise en compte de la politique d'égalité et de mixité professionnelles et/ou de diversité dans la gestion des ressources humaines et la gouvernance de l'Organisme			
5.1. Recrutement			
5.1.1. Principes généraux		X	
5.1.2. Les offres		X	
5.1.3. Présentation et sélection		X	
5.1.4. Entretiens		X	
5.1.5. Réponse		X	
5.2. Accueil et intégration		X	
5.3. Gestion des carrières			
Tronc commun			
Label Egalité – A. En matière d'égalité salariale		X	
Label Egalité – B. En matière de mixité		X	
Label Egalité – C. Concernant l'accès aux groupes de réflexion ou aux réseaux professionnels internes et externe		X	
Label Egalité – D. Concernant l'organisation du travail		X	
Label Egalité – E. Concernant les congés de maternité et/ou parentaux		X	
Label Egalité – F. Concernant les conditions de mobilité géographique ou professionnelle		X	
Label Egalité – G. Concernant la mise en place de services		X	
5.4. Formations dispensées à l'ensemble des salariés de l'Organisme		X	
Domaine 6 : Evaluation et axes d'amélioration de la démarche égalité professionnelle et/ou diversité			
6.1. Communication externe	X		
6.2. Partenariat avec les acteurs territoriaux	X		
6.3. Relations avec les fournisseurs		X	
6.4. Relations clients/usagers		X	
Domaine 7 : Evaluation et axes d'amélioration de la politique			
7.1. Mesures		X	
7.2. Analyse et évaluation des mesures		X	
7.3. Bilan annuel		X	
7.4. Suivi des actions d'amélioration		X	
7.5. Traçabilité	X		

4. La labellisation Diversité

- **Accompagnement et conseil de la DGAFP auprès des organismes publics depuis 2015 :**
 - **Mise à disposition de ressources méthodologiques pour les points clés du cahier des charges** : cellule d'écoute, tableau de bord, etc.
 - **Appui à la définition** d'une équipe projet, d'un champ d'activités et d'un périmètre géographique de labellisation initiale
 - **Organisation d'une offre de formation en matière d'égalité, de diversité et de lutte contre les discriminations** : formation de formateurs à l'IRA de NANTES et mise à disposition d'un « jeu sérieux » « Vivre ensemble la diversité » à destination de la communauté interministérielle
 - **Animation du réseau** des référents Diversité et partage des bonnes pratiques. Projet de constitution d'un cercle d'échanges des labellisés/labellisables et d'un réseau collaboratif sur une plateforme dédiée.
 - **Mise à disposition d'un outil d'autodiagnostic** pour une première évaluation de la situation de l'organisme au regard du cahier des charges (ETA-DIV).

4. La labellisation Diversité

➤ L'application ETA-DIV, outil d'autodiagnostic :

- Conçu par la DGAFP, avec l'appui d'un prestataire extérieur et d'un groupe-projet *ad hoc*, ETA-DIV est un outil innovant d'auto-positionnement.
- Sous une forme ergonomique, il permet d'évaluer la conformité de l'organisme au cahier des charges du Label Diversité et du Label Égalité professionnelle.
- Après avoir répondu à l'ensemble des questions, un rapport personnalisé identifie les points forts et les axes d'amélioration. Ainsi, l'organisme peut élaborer un plan d'action sur une base solide.
- Pour utiliser ETA-DIV, il est nécessaire de disposer d'un identifiant et d'un mot de passe => contacter la DGAFP.

4. La labellisation Diversité

L'application ETA-DIV

Autodiagnostic

Répondre aux questions

La barre de progression vous indique les chapitres complétés.

Cliquez sur l'icône « crayon » pour prendre connaissance des questions

Pour répondre au questionnaire, cliquer sur le crayon dans la colonne actions..

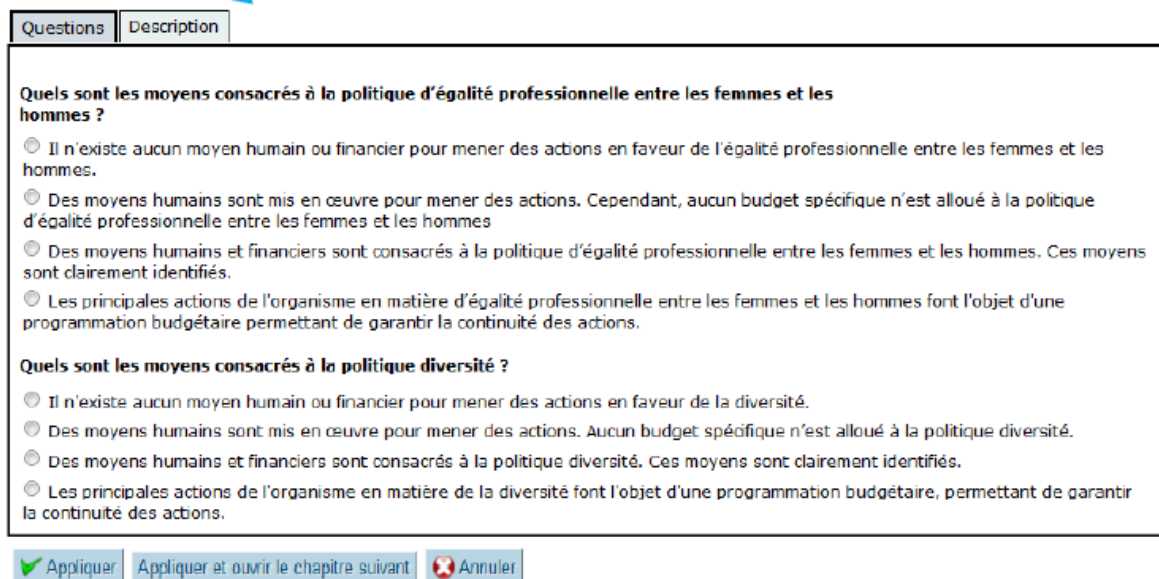
Order	Label	Actif	Desc.	Progrès	Concl.	Fermé	Actions
1	ETAT DES LIEUX, DIAGNOSTIC ET ANALYSE DE RISQUES	x					
1.1	Etat d'avancement des démarches d'état des lieux, de diagnostic et d'analyse des risques	x					
1.2	Implication des représentant.e.s du personnel	x					
1.3	Suivi des résultats	x					
2	DÉFINITION ET MISE EN ŒUVRE DE LA POLITIQUE DIVERSITÉ	x					
2.1	Formalisation de l'engagement de l'Autorité compétente	x					
2.2	Responsabilités, autorités et instances dédiées	x					
2.3	Accord et implication des organisations syndicales et des agents	x					
2.4	Elaboration des plans d'action	x					
2.5	Mise à disposition des ressources nécessaires	x					
2.6	Mise en œuvre et suivi des plans d'action par la direction	x					
3	CELLULE D'ÉCOUTE	x					
4	COMMUNICATION INTERNE, SENSIBILISATION ET FORMATION	x					
4.1	Communication interne	x					
4.2	Lutte contre les stéréotypes	x					
4.3	Formation des personnes impliquées	x					
5	PRISE EN COMPTE DE LA POLITIQUE D'ÉGALITÉ ET DE MIXITÉ PROFESSIONNELLE ET/OU DE DIVERSITÉ DANS LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES ET LA GOUVERNANCE DE L'ORGANISME	x					

4. La labellisation Diversité

Autodiagnostic

Répondre aux questions

L'onglet « Description » vous apporte une aide méthodologique pour répondre à la question.



Questions | Description

Quels sont les moyens consacrés à la politique d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ?

- ☐ Il n'existe aucun moyen humain ou financier pour mener des actions en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.
- ☐ Des moyens humains sont mis en œuvre pour mener des actions. Cependant, aucun budget spécifique n'est alloué à la politique d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes
- ☐ Des moyens humains et financiers sont consacrés à la politique d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Ces moyens sont clairement identifiés.
- ☐ Les principales actions de l'organisme en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes font l'objet d'une programmation budgétaire permettant de garantir la continuité des actions.

Quels sont les moyens consacrés à la politique diversité ?

- ☐ Il n'existe aucun moyen humain ou financier pour mener des actions en faveur de la diversité.
- ☐ Des moyens humains sont mis en œuvre pour mener des actions. Aucun budget spécifique n'est alloué à la politique diversité.
- ☐ Des moyens humains et financiers sont consacrés à la politique diversité. Ces moyens sont clairement identifiés.
- ☐ Les principales actions de l'organisme en matière de la diversité font l'objet d'une programmation budgétaire, permettant de garantir la continuité des actions.

Après avoir répondu, cliquez sur
« Appliquer et ouvrir le chapitre
suivant »



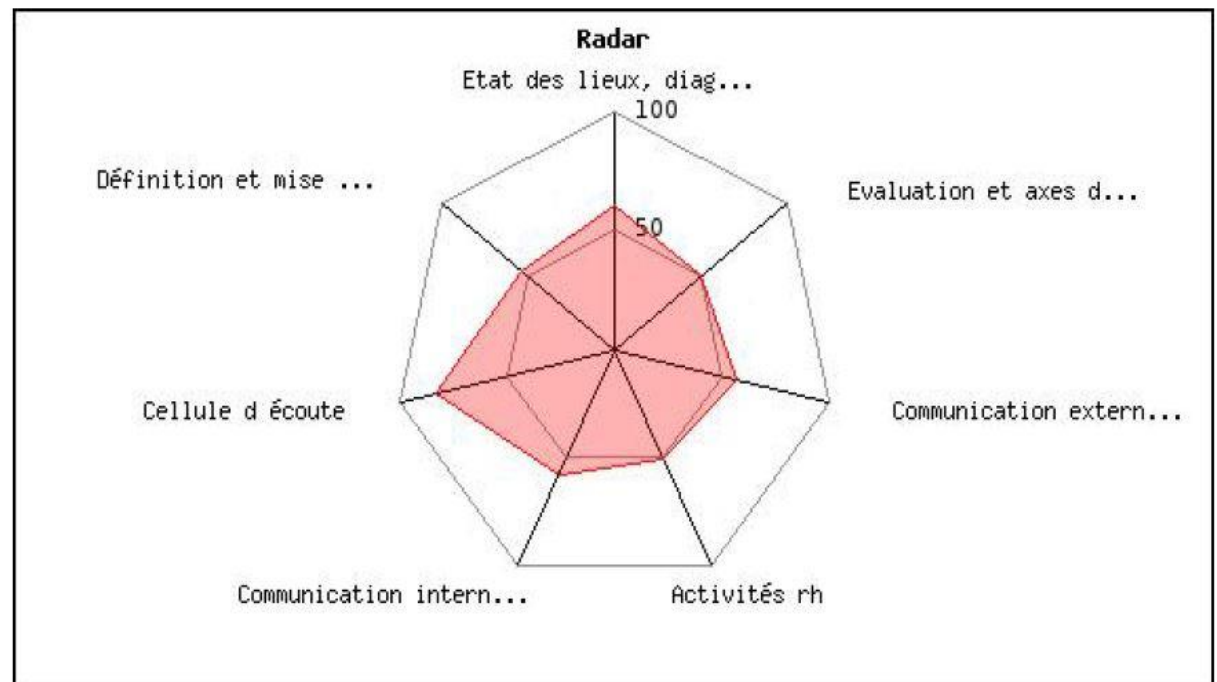
4. La labellisation Diversité

Démonstration de l'outil:

Le rapport personnel adressé à l'issue du questionnaire commence **par une synthèse globale**

SYNTHESE GLOBALE

1. ETAT DES LIEUX, DIAGNOSTIC ET ANALYSE DE RISQUES				
2. DÉFINITION ET MISE EN ŒUVRE DE LA POLITIQUE DIVERSITÉ				
3. CELLULE D'ÉCOUTE				
4. COMMUNICATION INTERNE, SENSIBILISATION ET FORMATION				
5. PRISE EN COMPTE DE LA POLITIQUE D'ÉGALITÉ ET DE MIXITÉ PROFESSIONNELLE ET/OU DE DIVERSITÉ DANS LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES ET LA GOUVERNANCE DE L'ORGANISME				
6. COMMUNICATION EXTERNE, ANCRAGE TERRITORIAL, RELATIONS AVEC LES FOURNISSEURS ET LES USAGERS DE L'ORGANISME				
7. EVALUATION ET AXES D'AMÉLIORATION DE LA POLITIQUE				



4. La labellisation Diversité

Le rapport individualisé, adressé à l'issue du questionnaire, présente :

- les risques
- les points faibles
- les opportunités
- les points forts

5. PRISE EN COMPTE DE LA POLITIQUE D'ÉGALITÉ ET DE MIXITÉ PROFESSIONNELLE ET/OU DE DIVERSITÉ DANS LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES ET LA GOUVERNANCE DE L'ORGANISME

5.1. Le recrutement par concours				
5.2. Principes généraux				
5.3. Offres d'emploi				
5.4. Présentation et sélection				
5.5. Entretiens de recrutement				
5.6. Réponse aux candidatures				
5.7. Accueil et intégration				
5.8. Gestion des carrières				
5.9. Formation				

Vos risques :

L'organisation d'un concours sur un site unique n'est pas une bonne pratique en faveur de la diversité. En effet, elle peut participer à des mécanismes subtils de discrimination ou d'autocensure. Nous vous recommandons d'envisager une diversification des lieux de concours, notamment pour les épreuves d'admissibilité.

En rendant obligatoire la mobilité géographique ou fonctionnelle, vous prenez le risque de limiter la progression professionnelle de certains agents ou de susciter une autocensure. Nous vous recommandons de limiter la mobilité obligatoire aux fonctions dans lesquelles elle est absolument nécessaire.

Vous ne disposez pas d'une méthode de tri des candidatures. Cette pratique n'est pas efficace pour appliquer les mêmes critères à toutes les candidatures et limiter l'impact des représentations et stéréotypes. Nous vous recommandons de vous doter sans délai d'une méthode de tri de candidatures.

Vous n'avez pas formalisé un support d'accueil. Nous vous recommandons de remettre un livret d'accueil et d'informer sur les dispositifs de prévention des discriminations et la politique diversité.

Vous n'avez pas défini de parcours d'intégration homogène. C'est un manque important.

Vous n'avez pas engagé de réflexion approfondie sur l'accès aux réseaux professionnels. Or, malgré leur intérêt, ils présentent parfois des risques de discrimination systémique ou de cooptation. Nous vous encourageons à vérifier l'ouverture des réseaux professionnels au plus grand nombre de vos agents.

Vos points faibles :

La répartition des lauréats entre femmes et hommes /niveau de diplômes fait l'objet d'une analyse mais vous ne menez pas encore de plans d'action. Nous vous conseillons d'identifier les actions prioritaires pour parvenir à une égalité réelle.

Vos pratiques d'entretien de recrutement manquent d'homogénéité. Vous devez agir sans délai pour améliorer l'égalité de traitement dans le recrutement avant de présenter une candidature au label diversité.

Vos pratiques d'information des agents sur les postes vacants sont encore perfectibles. Nous vous recommandons, par exemple, d'identifier finement les compétences transversales d'un métier à l'autre, pour favoriser les possibilités de mobilité et lever des mécanismes d'autocensure des agents.

Vous déterminez les rémunérations sur des critères professionnels objectifs et décrits dans des documents (référentiels, chartes, grilles ...). Ces pratiques sont positives.

Vous ne formez pas les cadres à la conduite de l'entretien annuel. Il s'agit d'un manque important pour garantir une bonne évaluation des compétences.

Vous accueillez de manière informelle les agents après un congé de longue durée. Nous vous recommandons d'agir de manière formalisée et systématique. Cela évitera de possibles situations difficiles ou imprévues.

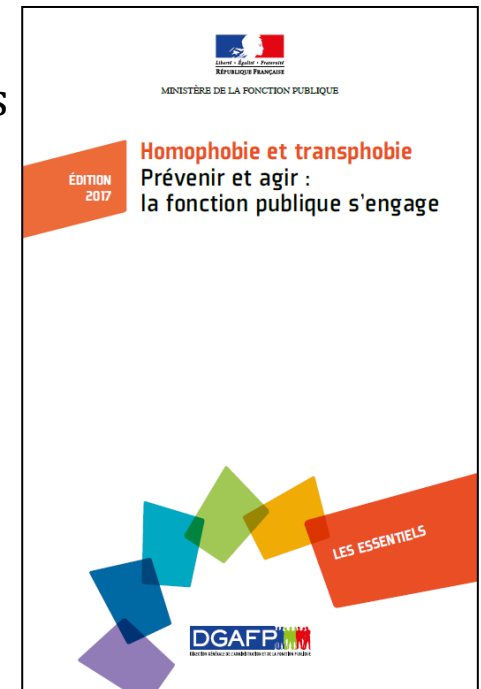
Les contraintes de vie privée sont recueillies par l'encadrement pour préparer les conditions d'une mobilité géographique. Cette

1. Prendre acte de l'exposition des agents publics : les résultats de l'enquête *Conditions de travail 2013*
2. Mettre en œuvre les engagements du Gouvernement en matière de prévention des violences sur le lieu de travail
3. Focus sur la réalisation du Guide de prévention et de traitement des situations de violence et de harcèlement dans la fonction publique
4. La démarche de labellisation Diversité : un dispositif d'amélioration continue
5. Prévenir l'homophobie et la transphobie : la fonction publique s'engage
6. Le protocole d'accord relatif à la prévention des RPS dans la fonction publique

5. La fonction s'engage contre l'homophobie et la transphobie

17 mai : Journée internationale de lutte contre l'homophobie et la transphobie : la fonction publique s'engage

- La fonction publique assure la protection de ses agents contre toutes les formes de discrimination prohibées par la loi, et notamment contre celles liées à l'orientation sexuelle et à l'identité de genre.
- La journée internationale de lutte contre l'homophobie et la transphobie est l'occasion pour les employeurs publics de renouveler leur engagement au travers de nombreux événements et actions, en lien avec la démarche de labellisation Diversité.
- La DGAFF a ainsi produit, en collaboration avec plusieurs services dans les trois versants de la fonction publique, dont l'AP-HP, et avec l'aide du Défenseur des droits, une [brochure](#) pour prévenir ces formes de discrimination.



5. La fonction s'engage contre l'homophobie et la transphobie

De quoi parle-t-on ?

L'**orientation sexuelle** fait référence à une **attirance sexuelle et/ou affective** envers des individus du sexe opposé (**hétérosexualité**), de même sexe (**homosexualité**) ou indifféremment pour l'un ou l'autre sexe (**bisexualité**).

L'**identité de genre** fait référence au sentiment d'appartenir au genre féminin ou masculin. La plupart des personnes ont une identité de genre conforme à leur sexe biologique. Pour certaines personnes en revanche, le sexe biologique ne correspond pas à leur identité de genre. Il s'agit de personnes **transidentitaires**.

LGBT est l'acronyme signifiant **lesbiennes, gays, bisexuel(le)s, transidentitaires**.

L'**homophobie** et la **transphobie** au travail sont un ensemble de propos ou de comportements qui comprend des moqueries, des insultes, des discriminations, voire du harcèlement ou des violences utilisant l'orientation sexuelle ou l'identité de genre, réelle ou supposée d'un individu.



Pourquoi est-ce essentiel de prévenir et d'agir dans ces domaines ?

- **51 % des agents de la fonction publique** estiment que révéler son homosexualité à son entourage professionnel contribuerait à mettre mal à l'aise des collègues de travail et, 1 personne sur 3, que cela pourrait avoir un impact négatif sur sa carrière (5^e baromètre sur la perception des discriminations au travail, DDD-OIT, 2012).

- **20 % des répondants LGBT français** déclarent avoir été victimes de discriminations à l'embauche ou dans leur emploi au cours des 12 derniers mois (Agence pour les droits fondamentaux de l'Union européenne, 2013).

Ce que dit la loi

Les discriminations fondées sur l'**orientation sexuelle** ou l'**identité de genre** sont un délit passible d'une peine maximale de 3 ans d'emprisonnement et 45 000 euros d'amende pour une personne physique.

Lorsqu'un agent public refuse sur ces mêmes fondements de fournir un service ou un bien dans un lieu accueillant du public ou en interdit l'accès, les peines sont portées à 5 ans d'emprisonnement et à 75 000 euros d'amende.

Par ailleurs, la victime peut demander la réparation de ses préjudices financier et moral devant les juges administratifs ou civils.

Sanctions disciplinaires

Monsieur X., maître ouvrier au sein d'un hôpital de l'AP-HP, a tenu en public en 2014 des propos insultants à caractère homophobe et injurieux à l'égard de son supérieure hiérarchique, Monsieur Y., cadre de santé. L'enquête administrative ayant démontré que les propos de M. X étaient récurrents, il a été convoqué en 2016, devant le Conseil de discipline puis sanctionné par une exclusion temporaire de fonctions d'une durée de 2 ans assortie d'un sursis de 18 mois pour « *comportement inadapté dans l'exercice de ses fonctions envers son cadre et son collègue* ».

Les décisions du Défenseur des droits (DDD)

- Décision LCD-2011-79 du 8 déc. 2011 : un agent public estime avoir subi un **harcèlement moral** dans l'exercice de ses fonctions **après que son homosexualité a été révélée à son insu par plusieurs de ses collègues**. Le DDD recommande de prendre les sanctions appropriées à l'encontre des agents directement impliqués, ainsi que toute mesure utile de prévention.
- Décision MLD-2014-182 du 26 novembre 2014 relative aux **mesures défavorables et aux représailles qui ont suivi l'intervention du Défenseur des droits** - TA Grenoble, 22 mars 2016 : le juge administratif a annulé la décision de licenciement de la requérante de son emploi d'assistante familiale, qui constituait une discrimination à raison de l'orientation sexuelle.
- Décision MLD-2013-203 du 4 nov. 2013 : rupture de promesse d'embauche en lien avec l'identité de genre - CA de Paris, 22 sept. 2016, n°14/07337 : le juge judiciaire a reconnu pour la **première fois une discrimination fondée sur le critère de l'identité sexuelle**, devenu le critère de l'**identité de genre**.
- Décision MLD-2016-171 du 21 juin 2016 : **harcèlement discriminatoire d'un salarié lors de l'évolution de sa carrière** suite à la découverte de son orientation sexuelle par son entourage professionnel – Conseil de prud'hommes de Tours, 4 juin 2015 : le juge a condamné la société mise en cause à verser au salarié plus de 600 000 euros de dommages et intérêts.

5. La fonction s'engage contre l'homophobie et la transphobie

Des cellules d'écoute

La **cellule de prévention des discriminations du ministère de l'Économie et des Finances** instruit des dossiers de plaintes de discriminations (75 % des saisines) et conseille les managers et les personnels RH (25 %). Elle écoute les agents pour établir un diagnostic, les conseiller et les accompagner afin de mettre un terme aux pratiques discriminatoires avérées. Les discriminations pour orientation sexuelle ou identité de genre peuvent être signalées à la cellule. Le dossier est instruit en toute confidentialité et une enquête au sein des services peut être demandée.

Le **Département de Seine-Saint-Denis** est engagé depuis 2013 dans la promotion de l'égalité et la lutte contre les discriminations. Il a mis en place une cellule Égalité au travail, que peut saisir tout agent s'estimant victime d'une discrimination dans le cadre de son activité professionnelle, selon un double dispositif : interne ou externe (via un prestataire). Ce dispositif couvre l'ensemble des inégalités de traitement (discriminations directes ou indirectes, harcèlements ou injures discriminatoires, etc.) dans le cadre des processus RH ou des relations de travail.

D'autres cellules d'écoute sont à la disposition des agents : au sein des **ministères sociaux** (CEMCAS), du **ministère de l'Intérieur**, du **ministère de la Défense** (THEMIS), et dans tout organisme titulaire ou candidat au Label Diversité.

Les formations

Formation à la lutte contre les stéréotypes

Le ministère de l'Intérieur a mis en place un jeu sérieux visant à faire prendre conscience des stéréotypes sources de discrimination dans les recrutements à travers des mises en situation intégrant 7 des critères prohibés par la loi. Cet outil a été acquis par le ministère de la Fonction publique (DGAFP) et sera mis à disposition de l'ensemble des ministères afin que 20 000 agents soient formés à la lutte contre les stéréotypes et les discriminations.

Formation à l'accueil des victimes de violences au sein de la police nationale et de la gendarmerie
L'association FLAG !, créée par des policiers pour lutter contre toutes formes de discriminations LGBT au sein du ministère de l'Intérieur, assure des sessions de formation de sensibilisation dans les écoles du ministère.

Les ministères sociaux choisissent l'humour

Le dessinateur de presse Goubelle a illustré par un dessin humoristique chacun des motifs de discrimination, dont l'orientation sexuelle et l'identité de genre.

Depuis 2013, ses dessins sont diffusés à l'ensemble des agents des ministères sociaux et font l'objet d'expositions et de séances de dédicace.



La vie quotidienne

Aux **ministères de l'Économie et des Finances, et de l'Intérieur**, les services des ressources humaines s'assurent que les règles et procédures, ainsi que tous les formulaires RH, ne permettent aucune discrimination liée à l'orientation sexuelle ou à l'identité de genre. Par exemple, sont utilisés des termes modifiés par la loi tels que « nom patronymique » et « nom d'usage » (et plus « nom de jeune fille » et « nom d'épouse »), des termes neutres, tels que « profession du conjoint ». Le choix de l'allocataire du supplément familial de traitement prend en compte la situation de couples homoparentaux et offre la possibilité de choisir deux pères ou deux mères.

Des événements

Le 17 mai, journée internationale de lutte contre l'homophobie et la transphobie

Bercy s'associe à la **journée du 17 mai** depuis 2010 en organisant des événements de sensibilisation des personnels à cette thématique, tels que du **théâtre forum**, des **clips** écrits et joués par des agents de Bercy « Homophobie au travail ne restons pas indifférents : les blagues et le recrutement », des **films** témoignant des difficultés des personnels LGBT, des **expositions**, un **quiz** et trois **fiches réflexes** RH Lutter contre l'homophobie et la transphobie, les bons réflexes, disponibles sur l'intranet du ministère.

En 2017, les **ministères sociaux** accueillent l'association SOS homophobie pour informer les agents sur les statistiques en matière d'homophobie et les recours pour les agents victimes de discriminations, et organisent une table ronde avec l'association l'Autre Cercle.



Des associations

Elles sont à la disposition des agents, telles que FLAG ! au ministère de l'Intérieur, COMIN'G aux ministères de l'Économie et des Finances, Diversités Sociales aux ministères sociaux, ALGO MAEDI au ministère des Affaires étrangères et du Développement international, et Rainbhôpital à l'AP-HP.

5. La fonction s'engage contre l'homophobie et la transphobie



Des ministères s'engagent

- Le ministère de l'Économie et des Finances a publié, en 2015, **10 engagements contre l'homophobie et la transphobie** en partenariat avec l'association COMIN'G des agents LGBT du ministère.
- En avril 2017, le ministère des Affaires sociales et de la Santé a signé la **charte d'engagement LGBT de l'Autre Cercle**. Il est le premier à se joindre aux 58 signataires de la charte.



Les interlocuteurs

Les managers de proximité, l'autorité hiérarchique, le service RH, le CHSCT, la cellule d'écoute, les représentants du personnel et les instances représentatives du personnel, les associations, les conseillers de prévention des risques professionnels, le réseau des médecins de prévention et des assistants de service social, le Défenseur des droits, le juge administratif, le juge judiciaire.

Le Défenseur des droits

Autorité indépendante, peut être saisi gratuitement de toute réclamation pour des faits de discrimination ou de harcèlement, notamment fondés sur l'orientation sexuelle et l'identité de genre. Il déploie également des **actions de lutte contre les LGBTphobies et de promotion de l'égalité** (étude, élaboration d'outils, formation, partenariats).

Des engagements publics

- La **DILCRAH**, délégation interministérielle, placée sous l'autorité du Premier ministre, a pour mission de donner une impulsion à l'action publique en matière de lutte contre le racisme, l'antisémitisme et, depuis 2016, la haine anti-LGBT. Elle coordonne notamment le **plan triennal de mobilisation contre la haine et les discriminations anti-LGBT**. Ses 5 priorités sont de parvenir à une République exemplaire, de sanctionner chaque acte de haine et de protéger les victimes, d'éduquer (enseignement, sport, culture et recherche), d'agir au quotidien contre les discriminations et de poursuivre le combat international pour les droits des personnes LGBT.
- Le ministère de la Fonction publique et la DGAFP portent la politique de **labellisation Diversité** des collectivités publiques qui vise notamment à lutter contre les discriminations et favorise des recrutements exempts de toutes discriminations.



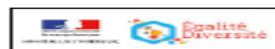
Les références juridiques

- Code pénal (art. 225-1 à 225-4).
- Code du travail (art. L. 1132-1).
- Loi du 13 juillet 1983 relative aux droits et obligations des fonctionnaires (art. 6 et suivants).

Une bibliographie et des adresses utiles

- Le plan triennal de mobilisation contre la haine et les discriminations anti-LGBT**, DILCRAH, déc. 2016.
- Charte pour la promotion de l'égalité et la lutte contre les discriminations dans la fonction publique**, ministère de la Fonction publique, DGAFP/Défenseur des droits, déc. 2013.
- Guide pour agir contre les discriminations liées à l'orientation sexuelle et à l'identité de genre dans l'emploi**, Défenseur des droits, mai 2017.
- Programme d'actions gouvernemental contre les violences et les discriminations commises à raison de l'orientation sexuelle et de l'identité de genre**, ministère des Droits des femmes, 2012.
- Guide - Agir contre les discriminations LGBT dans le monde du travail**, CFTD, oct. 2016.
- www.defenseurdesdroits.fr
- www.dilcrah.fr
- www.fonction-publique.gouv.fr

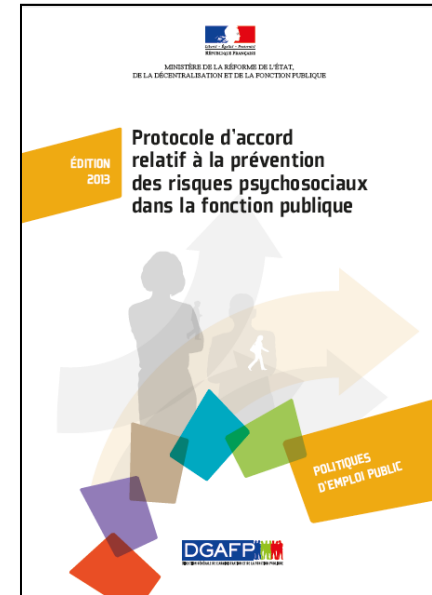
La DGAFP remercie les organismes suivants pour leur contribution à la présente brochure.



1. Prendre acte de l'exposition des agents publics : les résultats de l'enquête *Conditions de travail 2013*
2. Mettre en œuvre les engagements du Gouvernement en matière de prévention des violences sur le lieu de travail
3. Focus sur la réalisation du Guide de prévention et de traitement des situations de violence et de harcèlement dans la fonction publique
4. La démarche de labellisation Diversité : un dispositif d'amélioration continue
5. Prévenir l'homophobie et la transphobie : la fonction publique s'engage
6. Le protocole d'accord relatif à la prévention des RPS dans la fonction publique

6. L'accord d'octobre 2013 sur la prévention des RPS dans la FP

Le protocole d'accord relatif à la prévention des risques psychosociaux (RPS) dans la fonction publique a été signé le 22 octobre 2013 par la ministre en charge de la fonction publique avec les représentants des organisations syndicales et des employeurs publics.



Il intègre durablement la prise en compte des RPS au même titre que les autres risques professionnels dans les politiques de prévention, et permet d'aller vers des mesures plus larges d'amélioration de la qualité de vie au travail (QVT). Il est accompagné de deux annexes portant sur l'octroi de moyens (temps et formation) aux membres des CHSCT et sur la médecine de prévention.

6. L'accord d'octobre 2013 sur la prévention des RPS dans la FP

Le protocole insiste sur :

- -la participation des agents à chaque étape du processus de mise en place des plans ;
- le rôle et la place de l'encadrement dans la formation, initiale comme continue, à la prévention des RPS. La QVT doit être intégré dans les objectifs de l'encadrement ;
- le rôle indispensable des CHSCT, dont les membres bénéficient de formation dédiée à la prévention des RPS.
- Cet accord fixe un cadre commun à l'ensemble de la fonction publique. Son application conduit à la mise en œuvre, par chaque employeur public, d'un plan d'évaluation et de prévention des risques psychosociaux.
- Les mesures immédiates : déploiement de plans de formation, développement des moyens en temps des CHSCT et mesures permettant l'élargissement du vivier de la médecine de prévention.

Liens utiles

- [Protocole d'accord sur l'égalité entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, dont l'axe 4 prévoit de prévenir et prendre en charge les violences faites aux agents \(8 mars 2013\)](#)
- [Circulaire DGAFP sur la prévention des violences et harcèlement dans la fonction publique \(mars 2014\)](#)
- [Circulaire du 22 décembre⁵⁵ 2016 relative à la politique d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique](#)
- [Guide de prévention et traitement des situations de violences et de harcèlement dans la fonction publique \(janvier 2017\)](#)
- [Référentiel de formation à l'égalité professionnelle, qui propose pour chacun des publics \(RH, jurys, managers, etc.\) des éléments à intégrer dans les formations \(mars 2014\)](#)
- [Bilan de la charte pour la promotion de l'égalité et la lutte contre les discriminations dans la FP \(édition 2015\) - 1.85 Mo](#)
- [Le Label Diversité dans la fonction publique - édition 2016 \(PDF - 435,8 Ko\)](#)
- [Homophobie et transphobie. Prévenir et agir : la fonction publique s'engage \(mai 2017\)](#)
- [Le protocole d'accord du 22 octobre 2013 relatif à la prévention des risques psychosociaux dans la fonction publique](#)