

## **RAPPORT ANNUEL 2022 EN MATIERE DE POLITIQUES DE LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS**

Le Département de la Seine-Saint-Denis est engagé dans la lutte contre les discriminations depuis de nombreuses années.

D'abord, au sein de ses politiques internes : le Département de la Seine-Saint-Denis est détenteur du Label Diversité depuis 2016, devenant ainsi le premier Département à obtenir ce label. C'est dans ce cadre qu'un bilan des actions réalisées et une analyse des indicateurs relatifs à ces politiques sont réalisés chaque année.

Ensuite, au sein de nos politiques publiques, la lutte contre les discriminations est présente depuis de nombreuses années également, par le biais du financement de projets associatifs ou de partenariats avec la Fondation pour la mémoire de l'esclavage et le mémorial de la Shoah, ou encore la promotion de spectacles engagés contre les discriminations. En novembre 2021, conscient de l'importance des discriminations et de leurs conséquences pour les habitant.e.s de la Seine-Saint-Denis, le Département a fait le choix de renforcer ses politiques publiques de lutte contre les discriminations en créant l'Observatoire départemental des discriminations et de l'égalité.

Cet engagement renforcé du Département a conduit au choix de la collectivité de présenter un bilan annuel de ses politiques. A l'instar du rapport sur les politiques publiques en matière d'égalité entre les femmes et les hommes ou du rapport sur la situation en matière de développement durable, il s'agit d'une démarche volontariste du Département, qui vient compléter ces deux rapports dans le même esprit d'engagement pour le développement humain.

Ce bilan des politiques de lutte contre les discriminations est joint à ce rapport, dont le sommaire est le suivant :

### **I- Bilan de l'Observatoire départemental des discriminations et de l'égalité**

1. Journée de lancement de l'Observatoire Départemental des discriminations et de l'égalité
2. Baromètre des discriminations en Seine-Saint-Denis 2021
3. Mise en place du Conseil associé à l'Observatoire départemental des discriminations et de l'égalité
4. Appel à Agir 2021-2022
5. Sensibilisation des associations à la lutte contre les discriminations
6. Jeunes contre le racisme et l'antisémitisme

7. Temps des Mémoires : commémoration des victimes de l'esclavage
8. Caravane de lutte contre les discriminations

## **II- Bilan de la lutte contre les discriminations et de la politique diversité interne à la collectivité**

1. Instances et gouvernance de la politique départementale de lutte contre les discriminations
2. Un nouvel élan pour la sensibilisation au Département
3. Un meilleur diagnostic du risque discriminatoire
4. Une gouvernance renouvelée pour Alerte Discrimination
5. Un intranet « Diversité » refondu
6. Bilan des actions 2021 par critère
7. Tableau de bord et analyse des indicateurs

## I- Bilan de l'Observatoire départemental des discriminations et de l'égalité

### 1. Journée de lancement de l'Observatoire Départemental des discriminations et de l'égalité



Dans un rapport du 22 juin 2020, le Défenseur des droits pointait l'insuffisance des politiques publiques en matière de lutte contre les discriminations. Le Département, engagé de longue date dans la lutte contre les discriminations, a décidé de se doter d'un nouvel outil de politiques publiques de lutte contre les discriminations : l'Observatoire départemental des discriminations et de l'égalité.

Ce nouvel outil a été présenté lors de la Rencontre départementale de la lutte contre les discriminations qui s'est tenue le 9 novembre 2021 à l'Ecole de la Générale à Montreuil, et qui a réuni 110 personnes sur place et une trentaine de personnes via la retransmission vidéo en ligne.

L'Observatoire départemental des discriminations

et de l'égalité souhaite faire des rencontres départementales de la lutte contre les discriminations un rendez-vous récurrent pour les partenaires et les habitant.e.s du territoire. Cette rencontre annuelle sera l'occasion de présenter des données existantes sur l'état des discriminations en France et en Seine-Saint-Denis, et de débattre des évolutions et outils nécessaires pour lutter contre les discriminations.

La journée s'est organisée autour de 2 tables rondes : « *Santé et discriminations : les discriminations dans l'accès à la santé et les conséquences des discriminations sur l'état de santé* » et « *La fabrique de l'actualité, le rôle des médias dans la diffusion des stéréotypes et face aux discriminations* ». La journée a également été rythmée par des cartes blanches autour de différentes thématiques, parmi lesquelles la Marche des fiertés en banlieue ou la lutte contre le contrôle au faciès.

La rencontre a ainsi permis de :

- Présenter les résultats du baromètre des discriminations en Seine-Saint-Denis 2021
- Annoncer la création de l'Observatoire départemental des discriminations et de l'égalité et de présenter les membres du Conseil associé
- Faire connaître et développer l'engagement du Département contre les discriminations
- Réunir les acteur.rice.s de la lutte contre les discriminations pour un échange plus approfondi
- Renforcer nos partenariats et en créer de nouveaux

### 2. Le baromètre des discriminations en Seine-Saint-Denis 2021

Dire, c'est déjà agir. C'est pourquoi en 2019, le Département a réalisé le premier baromètre des discriminations en Seine-Saint-Denis, avec l'institut Harris Interactive. Ce baromètre a été mis à jour en 2021, révélant la hausse des discriminations sur et envers notre territoire et ses habitant.e.s.

Dans l'enquête téléphonique réalisée en juillet 2021 par Harris Interactive auprès de 1002 habitant.e.s de la Seine-Saint-Denis, 9 répondant.e.s sur 10 déclarent que des personnes sont discriminées en Seine-Saint-Denis du fait de leur couleur de peau, leur religion ou leur

quartier d'habitation. Au cours des cinq dernières années, 63% des habitant·e·s interrogé·e·s déclarent avoir été directement victimes de discriminations ; il s'agit d'une augmentation de 7 points par rapport au précédent baromètre des discriminations réalisé en 2019. Ce chiffre est encore plus important chez les 18-24 ans, puisqu'il atteint 84% de cette classe d'âge. 95% des 15-25 ans, quant à eux·elles, affirment avoir été témoins d'actes de discriminations durant les cinq dernières années, en particulier dans le monde du travail, dans les transports, dans les relations avec la police ou la justice et dans le cadre d'une recherche de logement. Enfin, 35% des personnes interrogé·e·s, tous âges confondus, disent avoir déjà eu le sentiment durant ces 5 dernières années d'être discriminé·e·s spécifiquement parce qu'ils ou elles habitent en Seine-Saint-Denis (+2 points par rapport à 2019).

De 2019 à 2021, le baromètre des discriminations en Seine-Saint-Denis indique donc des chiffres en hausse. Qu'il s'agisse d'une augmentation du nombre de comportements discriminants, ou bien d'une meilleure perception des personnes pour ce qui relève de pratiques et discours discriminatoires, cela montre qu'il reste beaucoup à faire en matière de lutte contre les discriminations.

L'étude permet de faire émerger trois causes de discriminations principales :

- L'origine ou la couleur de peau :
  - 92% des personnes estiment que des habitant·e·s de la Seine-Saint-Denis sont discriminé·e·s pour cette raison (contre 87% en 2019).
  - 63% déclarent avoir été témoins d'une telle discrimination durant les 5 dernières années (contre 57% en 2019).
  - Plus d'un tiers (37%) déclarent avoir été elles-mêmes victimes durant ces 5 dernières années (contre 32% en 2019).
- La religion :
  - 87% des personnes estiment que des habitant·e·s de la Seine-Saint-Denis sont discriminé·e·s en raison de leur appartenance religieuse (contre 84% en 2019).
  - 54% déclarent avoir été témoins d'une telle discrimination durant les 5 dernières années (contre 46% en 2019).
  - 24% déclarent en avoir été victimes durant ces cinq dernières années (contre 17% en 2019).
- Le quartier d'habitation :
  - 89% des répondant·e·s estiment que les discriminations en raison du quartier d'habitation existent en Seine-Saint-Denis (contre 83% en 2019).
  - 47% déclarent avoir été témoins d'une telle discrimination durant les 5 dernières années (contre 40% en 2019).
  - 31% disent en avoir été victimes durant ces cinq dernières années (contre 28% en 2019).

Des discriminations sont identifiées plus particulièrement dans les domaines de la police/justice, de l'emploi, et du logement :

- 88% des répondant·e·s pensent qu'en Seine-Saint-Denis des personnes sont discriminées par la police et la justice (81% en 2019). 56% déclarent avoir directement assisté à une discrimination dans ce domaine durant les 5 dernières années (54% en 2019). Sur le même laps de temps, 32% des personnes déclarent

avoir été elles-mêmes victimes de discriminations avec la police ou la justice (idem en 2019).

- Le monde du travail apparaît lui aussi comme un espace particulièrement à risque en matière d'actes discriminatoires.
  - lors de la recherche d'un emploi : 92% des répondant-e-s estiment que des personnes sont discriminées à ce moment (88% en 2019), 50% déclarent en avoir été témoins durant ces 5 dernières années (46% en 2019), et 37% des personnes déclarent avoir été victimes elles-mêmes de discrimination dans ce contexte (39% en 2019).
  - dans l'exercice d'un emploi pour 92% des répondant-e-s (87% en 2019), et 63% qui déclarent y avoir directement assisté durant les 5 dernières années (contre 54% en 2019). 50% des personnes déclarant avoir été victimes de discriminations affirment l'avoir été dans l'exercice de leur emploi (idem en 2019).
- La recherche d'un logement est également une étape critique puisque 92 % des habitant-e-s interrogé-e-s estiment que des personnes sont discriminées en Seine-Saint-Denis lors de la recherche d'un logement (85 % en 2019). 48% déclarent avoir été témoins d'une telle discrimination durant les 5 dernières années (41% en 2019). 32% déclarent avoir été victimes durant les 5 dernières années (31% en 2019).

### **3. Mise en place du Conseil associé à l'Observatoire départemental des discriminations et de l'égalité**

Lors de sa création, l'Observatoire s'est doté d'un Conseil dont le rôle est de :

- Faire émerger des propositions pour développer les actions départementales à partir des besoins des habitant.e.s,
- Mettre en lumière la richesse de la diversité du territoire
- Suivre et évaluer les engagements pris par l'Observatoire et exercer une fonction de veille des discriminations repérées sur le territoire.

L'installation du Conseil a eu lieu lors d'une première réunion en mars 2022. Cette première rencontre a permis la présentation des membres du Conseil, de sa charte, mais également d'échanger sur les premières actions et enquêtes prévues par l'Observatoire. Par la suite, les membres du Conseil ont été sollicités pour leur expertise sur des thématiques précises, par exemple Yannick L'Horty, professeur d'université spécialiste de l'évaluation des risques de discriminations dans la fonction publique, a collaboré à une étude du Département sur ses recrutements. De plus, certains membres ont participé à des tables rondes organisées par l'Observatoire.

### **4. Appel à Agir 2021-2022**

Le Département de la Seine-Saint-Denis subventionne depuis plusieurs années des associations menant des projets de lutte contre les discriminations. En 2021, un budget de 92 000€ a été alloué pour financer des projets sur la thématique de la lutte contre les discriminations.

Pour cette seconde édition, 39 dossiers ont été instruits et 22 ont été sélectionnés. 50% des dossiers retenus sont issus de nouvelles associations partenaires, c'est-à-dire des structures qui n'ont pas été accompagnées dans le passé par le Département sur cette thématique. Les structures portants les projets sont très diverses, certaines ayant pour cœur d'activité la lutte contre les discriminations, et d'autres étant des associations culturelles ou éducatives. De nombreux projets se sont inscrits dans la lutte contre les discriminations en raison du critère de l'origine, en particulier pour les personnes Roms. Plusieurs projets ont utilisé l'art et la culture comme vecteur de sensibilisation, parmi lesquels le théâtre. Nous pouvons citer comme dossiers emblématiques :

- La Voix des Roms avec des actions de terrain et de plaidoyer pour l'accès aux droits, et des actions de sensibilisation contre les stéréotypes envers la population Roms, grâce à des interventions en milieu scolaire, auprès de partenaires associatifs ou dans des administrations
- La compagnie Perdus dans la baignoire avec la création collective d'une pièce sur la thématique du racisme avec un groupe de jeunes entre 15 et 30 ans.

L'édition de l'Appel à Agir 2021 a permis de consolider certains partenariats, mais également d'en construire de nouveaux.

Pour l'édition 2022, le budget alloué au sein de l'Appel à Agir est de 98 000€ pour financer des projets sur la thématique de la lutte contre les discriminations.

Pour cette troisième édition, 39 dossiers ont été instruits et 20 ont été sélectionnés. 45% des dossiers retenus sont issus de nouvelles structures partenaires. On note, ainsi, une constance entre l'année 2021 et 2022 pour le nombre dossiers déposés et le renouvellement des structures partenaires.

Il a cependant été constaté une certaine difficulté pour les partenaires historiques de la MEDI de proposer des projets complètement renouvelés ou avec une réelle évolution, comme cela est attendu par le règlement de l'Appel à Agir. Toutefois, les structures ayant mené des projets soutenus par la MEDI sont désireuses de prolonger ces partenariats et d'être accompagnées.

Parmi les projets retenus, on peut distinguer principalement les thématiques de la lutte contre le racisme, de la lutte contre les LGBTphobies et de la promotion de la diversité. Les médiums principalement utilisés sont le théâtre, des ateliers d'écriture ou encore des expositions.

Nous pouvons citer comme projets emblématiques :

- La Compagnie Sapiens Brushing, qui propose de promouvoir la diversité et lutter contre les stéréotypes en créant une « bibliothèque vivante » où des personnes migrantes témoignent de leurs parcours auprès de spectateur.rice.s.
- L'association Remember, partenaire historique du Département, propose cette année des ateliers intitulés « savoirs partagés, lutter contre les stéréotypes par le rire », en enseignant l'art du stand-up à des jeunes pour lutter contre les stéréotypes.
- L'association la Sticomiss propose la diffusion d'un spectacle sensibilisant à la lutte contre les LGBTphobies en ligne.



A travers l'Appel à Agir In Seine-Saint-Denis, le Département peut donc accompagner des projets de qualité pour les habitant.e.s du territoire, de construire de nouveaux partenariats avec les associations du Département et de renforcer ceux existants.

## 5. Sensibilisations des associations à la lutte contre les discriminations

Plus de 3000 associations du territoire sont subventionnées chaque année par le Département. La Délégation à la Vie Associative et à l'Education populaire (DVAEP) a sollicité la Mission Egalité Diversité (MEDI) pour proposer aux associations partenaires du Conseil Départemental, des actions de sensibilisations sur la lutte contre les discriminations et l'égalité entre les femmes et les hommes. Ces sensibilisations s'inscrivent dans leur programme de formation à destination des associations de 2021-2022.

Ces actions de sensibilisation ont eu pour objectif :

- De donner des clés aux associations afin qu'elles s'assurent d'avoir un fonctionnement non discriminant auprès de leurs bénévoles et de leurs bénéficiaires
- De présenter aux dirigeant.e.s d'associations les outils et réflexes nécessaires lorsqu'ils et elles sont témoins de faits au sein de leur organisation, et permettre à leurs membres d'agir face aux discriminations
- De sensibiliser sur des critères de discriminations spécifiques identifiées par les associations elles-mêmes : origine (racisme), apparences physiques (grossophobie), orientation sexuelle (LGBTphobie) ;
- De créer un réseau de partenaires sensibilisés à la lutte contre les discriminations dans tous les secteurs d'activité.

Les associations visées sont domiciliées et/ou ont une action sur le territoire de la Seine-Saint-Denis. Ces structures cibles offrent un spectre large de typologies et secteurs d'activité qui permet d'irriguer les problématiques de lutte contre les discriminations et d'égalité entre les femmes et les hommes sur tout le territoire.

Trois sessions de formations générales ont été animées par la MEDI, permettant de sensibiliser plus de trente bénévoles associatifs. Une session de formation spécifique à la lutte contre les LGBTphobies a été animée par SOS Homophobie et a permis de sensibiliser une quinzaine d'associations.

La MEDI et la DVAEP vont renforcer l'offre de sensibilisation proposée aux associations pour mieux outiller ces acteurs et actrices de terrain.

### Zoom sur les journées de sensibilisation :

Des tables rondes sont organisées à l'occasion du 21 mars, Journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale et du 17 mai, Journée mondiale contre les LGBTphobies. Ces journées sont destinées aux agent.e.s du Département et aux acteurs et actrices des territoires.

Ainsi, en 2022, des tables rondes intitulées, *Racisme, quels impacts sur les enfants ?* et *LGBT+ et quartiers populaires : construire une visibilité face à la stigmatisation et au cumul des discriminations*, ont été organisées.



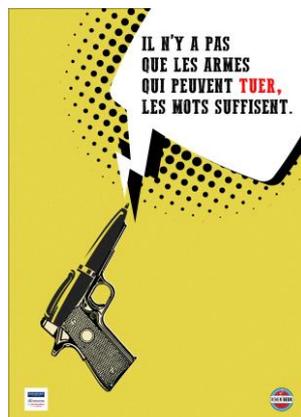
## 6. Jeunes contre le racisme et l'antisémitisme

Le projet "Jeunes contre le racisme et l'antisémitisme" trouve son origine dans le constat de l'existence des violences racistes auprès des plus jeunes dans le département de la Seine-Saint-Denis. En effet, le baromètre Harris Interactive a mis en lumière la façon avec laquelle les jeunes sont exposés au racisme, que ce soit en tant que témoins ou en tant que victimes directes.

Fort de ce constat, il apparaissait nécessaire au Département d'intervenir dans le cadre de ses prérogatives et de proposer un projet dédié à la lutte contre le racisme aux collèges de Seine-Saint-Denis. A l'aune de la réussite du projet "Jeunes contre le sexisme", initiative portée par l'Observatoire des violences faites aux femmes, il semblait approprié de proposer un projet sur le même modèle mais adapté à d'autres formes de discriminations. L'Observatoire départemental des discriminations et de l'égalité a expérimenté dans trois collèges (Collège Prévert à Noisy-le-Grand, collège Joliot Curie à Stains, et collège Tabarly à Pavillons-sous-Bois), le projet « Jeunes contre le racisme et l'antisémitisme » au cours de l'année 2021/2022.

Ce dispositif a pour objectif :

- De comprendre et d'analyser les mécanismes qui conduisent au racisme et à l'antisémitisme.
- D'aborder les aspects d'éducation civique en lien avec ces thématiques et d'éveiller les jeunes au sens critique.
- De développer les capacités artistiques et de communication des jeunes par la création de supports de sensibilisation.



Pour l'année 2021-2022, le parcours s'est articulé autour de trois grands temps, et a été incarné par l'association Remem'beur et son partenariat avec l'auteur Mabrouck Rachedi.

Un premier temps de sensibilisation étendu à l'ensemble de l'établissement a été proposé par le biais de l'exposition « Y'a pas bon les clichés » exposée aux CDI des collèges. En outre, des séances de médiations ont été proposées aussi bien aux élèves participants au dispositif qu'aux professeurs.

Cette exposition a constitué un support de réflexion à la fois stimulant et ludique pour des élèves qui ont, au cours de la seconde phase du projet, bénéficiés de cinq ateliers de 2 heures animés par un artiste reconnu pour son engagement et pour sa connaissance des thématiques liées aux discriminations et à la lutte pour l'égalité.

Enfin, à l'issue des cinq séances d'atelier et de la médiation, un temps de restitution de l'œuvre des jeunes a été organisé, sous la forme des douze affiches conçues par le graphiste Ali Guessoum mettant en scène des « punchlines » issues des textes écrits par les

élèves. Ces affiches ont été présentées au grand public au cours de la Caravane des discriminations organisée par le Département.

## 7. Temps des Mémoires : Commémoration des victimes de l'esclavage

Dans le cadre de son partenariat avec la Fondation pour la Mémoire de l'Esclavage (FME), le Département de la Seine Saint Denis est mobilisé depuis plusieurs années autour de la commémoration de l'esclavage. Le Temps des Mémoires, qui s'est étendu du 10 au 22 mai 2022, a permis aussi bien aux agent.e.s qu'aux habitant.e.s de profiter du programme d'action du Département. Visant à célébrer les français.e.s victimes de l'esclavage colonial, le programme était notamment structuré autour d'évènements commémoratifs, informatifs et citoyens.



Le 22 mai a ainsi été l'occasion de renommer la Maison du Parc Georges-Valbon du nom de Victoria Montou, héroïne de la révolution haïtienne. Animé par la volonté de mettre la lumière sur des figures historiques féminines, la cérémonie a aussi été l'occasion de valoriser la diversité des acteurs associatifs mobilisés sur la question. Enfin, le baptême de la Maison du Parc a été un moment à la fois pédagogique et festif, à travers les interventions d'un historien et de collégien.ne.s participant au dispositif départemental « Histoire, mémoires et héritages de l'esclavage : transmettre autrement », ainsi qu'avec le DJ set de l'artiste Anaïs B.

Le Temps des mémoires s'est poursuivi par la cérémonie officielle du lendemain, au mémorial de Saint-Denis. Mêlant prises de parole d'élu.e.s et interventions associatives, cette journée a aussi mis à l'honneur les jeunes participants au dispositif départemental.

Enfin, le Département a mis à la disposition de ses agent.e.s une exposition mobile de la Fondation pour la Mémoire de l'Esclavage : pensée pour informer de façon à la fois accessible et précise, l'exposition a contribué à initier des échanges pluriels autour de la question de la mémoire de l'esclavage.

Ces commémorations ont permis une implication citoyenne et un dialogue nécessaire au vivre ensemble.

## 8. Caravane de lutte contre les discriminations

En 2022, le Département a organisé pour la première fois une « Caravane contre les discriminations ». Cette première édition de la caravane contre les discriminations s'est déroulée du 18 juin au 13 juillet 2022, avec une pré-étape lors de la Marche des fiertés des banlieues le 4 juin. La Caravane s'est rendue dans 17 villes du Département.

Ce dispositif « d'aller-vers » avait pour objectif de sensibiliser les habitant.e.s au droit de la discrimination et de les informer sur les recours possibles en cas de discrimination. En 2017, sur les 1600 saisines recueillies par les délégués du Défenseur des Droits présents sur le

territoire, seule une trentaine était relative à ses compétences en matière de lutte contre les discriminations. Ces chiffres alertent sur l'écart entre la réalité des discriminations sur le territoire de la Seine-Saint-Denis et le faible nombre de recours entrepris par les habitant.e.s.

Le département souhaitait également pouvoir offrir l'opportunité aux séquano-dionysien.ne.s de rencontrer des acteur.rice.s engagés dans la lutte contre les discriminations au sein du territoire.



Pour répondre à ces objectifs, la caravane s'est construite autour de 2 volets :

- Le volet accès aux droits et accompagnement des victimes

Ce volet avait pour principal objectif de présenter les recours possibles pour les victimes et les témoins de discriminations.

Avec le concours de la Défenseure des droits, la Caravane a permis de donner de la visibilité à la plateforme nationale **Antidiscriminations.fr** et d'inciter les potentielles victimes à effectuer des saisines en ligne. Des délégué.e.s de la Défenseure des droits ont ainsi participé à certaines étapes de la caravane pour présenter le rôle de leur institution et les recours possibles.

L'ensemble des participant.e.s à la caravane se sont vu distribuer des flyers du Département ou le guide « Ensemble pour l'égalité des droits » qui rappelaient les contacts utiles pour se défendre contre les discriminations.

- Le volet sensibilisation

La Caravane avait également pour vocation de prévenir les discriminations en sensibilisant l'ensemble des participant.e.s.

Pour ce faire, la MEDI disposait des plusieurs outils de sensibilisations. Une exposition d'affiches réalisée par les collégien.ne.s du dispositif « Jeunes contre le racisme et l'antisémitisme » a été affichée sur chaque étape. Une malle de livres mise à disposition par la ligue de l'Enseignement du département était en libre accès pour toutes et tous. Des temps de lecture collective ont été régulièrement organisés pour le jeune public, remportant un grand succès pour les 4 à 9 ans. L'association pantinoise Nénuphar a également mis à disposition de la Caravane une exposition mettant en lumière les grandes figures de la lutte pour les droits civiques.

De plus, des animations ont été organisées par des associations partenaires :

- Des ateliers d'écriture ont été organisés sur deux étapes par la Nouvelle Compagnie. Les textes rédigés par les habitants donneront lieu à la création d'une pièce de théâtre.

- L'association Images Buissonnières a réalisé des Portraits engagés d'habitant.e.s sur 4 étapes. Les participantes étaient invité.e.s à rédiger sur une ardoise les actions qu'ils et elles s'engageaient à mener pour lutter contre les discriminations et à poser ensuite avec pour un portrait photo.
- Des captures de témoignages vidéo ont été réalisées par l'association Kygel Theatre, qui permettront de réaliser un court-métrage de restitution de la Caravane.

Dans son ensemble, le dispositif a été une réussite. Il a permis d'aller à la rencontre d'un nombre important d'habitant.e.s sur le territoire et de sensibiliser à la lutte contre les discriminations. Le public a accueilli positivement la venue de la caravane et l'implication du Département. Il est cependant difficile de quantifier exactement le nombre de personnes impactées par le dispositif

Zoom sur certaines étapes :

#### La Pride des banlieues :

La caravane était présente lors de la *Pride des banlieues* organisées à Saint-Denis. Lors de cette étape, l'Observatoire a pu s'adresser aux habitant.e.s de la ville de Saint-Denis et aux participant.e.s à la marche. A cette occasion, le service départemental de la prévention et des actions sanitaires et Paris sans Sida se sont joints à cette étape dans le cadre de la semaine de la santé sexuelle.

#### Les animations avec les collégien.ne.s :

La caravane a effectué une étape au sein du Collège Jacques Prévert de Noisy-le-Grand. Ce collège ayant participé au dispositif « Jeunes contre le racisme et l'antisémitisme », la caravane a ainsi été l'occasion de sensibiliser des élèves d'une dizaine de classes et de faire la restitution des textes et de l'exposition élaborés avec l'association Remember. Cette étape a été fortement appréciée par l'équipe pédagogique du collège et par les élèves.

Lors de l'étape à Saint-Ouen, la caravane a pu accueillir des jeunes participants à l'Ecole Ouverte du Collège Dora Maar. Plus de 50 jeunes ont ainsi pu être sensibilisés à la lutte contre les discriminations.

Pour finir, la création de l'Observatoire départemental des discriminations et de l'égalité a nécessité la création d'outil tel qu'une page dédiée sur le site internet du Département. Sa création s'est également accompagnée de rencontres afin de présenter ce nouvel outil de politiques publiques, ainsi l'Observatoire a été présenté à la préfète déléguée pour l'égalité des chances, au Défenseur des droits, à de nombreuses villes ou établissements publics territoriaux, à l'université Paris 8 ou encore à l'Institut national d'études démographiques. L'ensemble de ces rencontres ont permis d'envisager des actions communes pour le développement de l'Observatoire.

## II- Bilan de la lutte contre les discriminations et de la politique diversité interne à la collectivité

### 1. Instances et gouvernance de la politique départementale de lutte contre les discriminations

Afin de mettre en place une organisation pérenne qui permette de développer une politique de lutte contre les discriminations en tant qu'employeur, mais aussi en tant que pourvoyeur de service public, une Mission Égalité et Diversité a été mise en place en mai 2016. Celle-ci assure les fonctions suivantes :

- Piloter et coordonner la politique de lutte contre les discriminations du Département
- Piloter la politique égalité femmes/hommes du Département
- Préparer et conduire les audits des Labels
- Assurer un rôle de veille et de contrôle sur le champ des discriminations

#### Les acteur.rice.s

- **L'équipe de la Mission Égalité-Diversité (MEDI)** est composée en 2021-2022 d'une responsable, de deux chargées de mission Égalité femmes/hommes, d'un chargé de mission Label Diversité, de deux chargées de mission Lutte contre les discriminations et d'une assistante.
- **Les pilotes des actions spécifiques** : la MEDI travaille en transversalité avec divers.es acteur.rice.s internes pour le déploiement de la politique diversité. Des directions pilotent un certain nombre d'actions relatives aux processus affectés par la labellisation (par exemple, la direction de la communication ou encore les équipes RH chargées du recrutement). Pour certains critères prioritaires, les actions sont portées par un service ou une personne dédié.e. C'est par exemple le cas des actions relatives au handicap, portées par la Mission Handicap.
- **Le réseau de la lutte contre les discriminations** : créé en 2021, il rassemble les agent.e.s intéressé.e.s par les sujets traités par la MEDI et qui souhaitent s'y investir. Si les objectifs et les moyens d'action de ce réseau doivent être étoffés, il est aujourd'hui animé par une lettre d'informations, rédigée par la MEDI, qui propose régulièrement à ses abonné.e.s de réagir, de donner leur opinion ou d'apporter des suggestions/idées.

#### Bilan 2019 des instances diversité

L'organisation de la politique diversité s'articule autour des instances suivantes :

- **Pour mieux impliquer l'ensemble de la direction de la collectivité à la politique diversité, le Conseil stratégique égalité et diversité**, qui avait pour rôle d'impulser la politique de lutte contre les discriminations, a été remplacé par la mise à l'ordre du jour au minimum une fois par an de la lutte contre les discriminations à l'ensemble des cadres de pilotage de l'action publique du Département. Ainsi, la MEDI participe au minimum une fois par an à une réunion de la direction générale, une réunion de comité de direction de chaque pôle et le sujet de la lutte contre les discriminations est à l'ordre du jour d'une réunion réunissant l'ensemble des directions de la collectivité. Par conséquent, alors que le conseil stratégique s'était réuni une fois en 2020. En 2021, la politique diversité du Département a été à l'ordre du jour de six réunions impliquant la direction générale et les directions du Département
- Ce changement de paradigme d'une instance dédiée à la définition de la politique de lutte contre les discriminations à l'intégration de cette question aux instances

stratégiques du Département permet une plus grande implication de l'ensemble de la collectivité.

- **Le Comité consultatif diversité** est un organe collégial d'échanges entre l'autorité territoriale et les organisations syndicales se réunissant en plus des instances représentatives que sont le Comité Technique et le Comité Hygiène, Sécurité et Conditions de Travail (CHSCT). Il est ainsi fait appel à leurs connaissances, expertises et avis sur les questions ayant trait à l'égalité et à la lutte contre les discriminations. Au regard du contexte, il ne s'est pas réuni en 2021 mais le fera plusieurs fois en 2022 dans le cadre du renouvellement du Plan d'actions.
- **La cellule d'écoute Alerte Discrimination.** La mise en place d'une cellule d'écoute permettant de signaler les situations de discriminations présumées est une obligation centrale du Label Diversité. Dès 2014, le Département a donc créé la Cellule Égalité au Travail. Ce dispositif a évolué à deux reprises pour répondre toujours mieux aux attentes du Label et des agent.e.s. Ainsi, après une première évolution en 2017, la Cellule Égalité au Travail a été remplacée en juillet 2018 par le dispositif Alerte Discrimination. Un prestataire extérieur assure le recueil des saisines et a également pour rôle d'effectuer une pré-qualification des saisines.



Deux instances animent le dispositif :

- **Une Commission de traitement** : en 2021, elle est composée du Directeur des Ressources Humaines et du Directeur des Affaires Juridiques, de l'Immobilier et des Assemblées. Elle analyse les situations transmises par le prestataire et décide des mesures appropriées. Elle se réunit dès lors que des situations sont remontées. En 2021, elle s'est réunie **trois fois**.  
Notons qu'à partir de 2022, la MEDI intègre cette Commission de traitement.
- **Une Commission de supervision des réclamations**, ayant pour rôle de s'assurer du bon fonctionnement du dispositif. Sous la présidence tournante d'un.e directeur.rice général.e adjoint.e, elle réunit la MEDI et les représentant.e.s du personnel issu.e.s du CHSCT. Elle se réunit au moins deux fois par an et l'a fait **trois fois** en 2021.

*À noter que pour cette nouvelle version du Bilan de la politique de lutte contre les discriminations, afin d'être plus pertinent au regard de sa date de publication, le premier semestre de l'année 2022 est pris en compte (à l'exception des indicateurs, qui portent uniquement sur l'année 2021).*

## 1. Un nouvel élan pour la sensibilisation au Département

La sensibilisation des agentes et agents est un maillon essentiel de la politique de lutte contre les discriminations du Département et du cahier des charges du Label Diversité. Celle-ci se décline sous diverses formes, variant la durée, les publics visés et le niveau de précision des thématiques abordées.

### Campagne de sensibilisation 2021-2022

En complément des journées internationales investies (21 mars contre le racisme, 17 mai contre les LGBTphobies...), au cours desquelles sont organisées des tables rondes ou encore des projections-débats, la collectivité mène tous les 2 à 3 ans une large campagne de sensibilisation. L'objectif est toujours le même : faire connaître les définitions, les cellules d'écoute, les Labels et les actions du Département contre les discriminations et pour l'égalité femmes-hommes à un maximum d'agent.es (format de 2h environ). En 2019, lors de la dernière campagne, la moitié des agent.e.s avaient assisté à un atelier.

Une nouvelle salve de sensibilisation a été lancée en septembre 2021 sous un nouveau format : les chef.fes de services ont été formé.es par la MEDI, puis chargé.es de sensibiliser directement leurs équipes. Ce fonctionnement renouvelé a deux objectifs principaux : permettre de toucher davantage d'agent.e.s qu'avec un unique pilotage MEDI et surtout replacer le ou la chef.fe de service comme interlocuteur.rice essentiel.le sur les questions de discriminations. Il s'agit en outre d'un espace de dialogue entre l'encadrement et les agent.es autour de thématiques sur lesquelles il est essentiel d'échanger dans les collectifs de travail.

Cette campagne a donc débuté dès 2021 et est toujours en cours, mais a déjà permis de sensibiliser l'ensemble des chef.fes de service (environ 100 personnes) et 1225 agent.es. De nombreuses autres séances sont d'ores et déjà prévues pour ces sensibilisations, qui se poursuivront jusqu'à l'audit.

Notons en outre que les saisines auprès d'Alerte Discrimination connaissent un rebond (16 saisines entre janvier et mai 2022, contre 6 en 2021) en raison de ces sensibilisations, où la cellule d'écoute est largement évoquée et son fonctionnement explicité.

### Lancement des sensibilisations thématiques

Si les actions de sensibilisation ont démontré leur efficacité dans la prise de conscience collective des stéréotypes, du phénomène discriminatoire et de la nécessité d'agir, il apparaît que les dispositifs actuels pourraient s'avérer incomplets. L'impact concret sur les pratiques professionnelles peut en effet être amélioré, de même que le ciblage des publics ou encore la connaissance approfondie de certaines formes de discriminations.

Par conséquent, l'objectif était ici de construire une nouvelle offre plus spécialisée et davantage centrée sur les réalités métier et les observations de terrain. Le dispositif prend la forme d'ateliers « thématiques », traitant chacun d'un sujet spécifique, déployables à la demande des directions si celles-ci identifient un besoin ou encore sur décision de la Commission de Traitement à la suite d'une saisine Alerte Discrimination.

Le premier atelier de ce type a eu lieu lors du 17 mai 2022 – Journée internationale de lutte contre l'homophobie et la transphobie – et a concerné **l'homophobie au travail**, ses formes les plus courantes et les pistes d'actions dans les collectifs de travail. Désormais, l'atelier est proposé « à la carte » aux directions, qui peuvent solliciter la MEDI afin qu'il soit réalisé auprès d'une ou plusieurs équipes. De même, une saisine de la cellule d'écoute traitant de

soupçons d'homophobie dans un service pourra donner lieu à une sensibilisation obligatoire sur le sujet, via ce format.

Ce type de sensibilisation sera dupliqué sur d'autres thématiques (le racisme au travail, la grossophobie...) afin qu'une réelle offre de service « à la carte » soit proposée au Département, sans bien sûr qu'elle ne vienne remplacer la formation, pilier essentiel de la politique de lutte contre les discriminations et vecteur majeur du changement des pratiques professionnelles.

## **2. Un meilleur diagnostic du risque discriminatoire**

### **Lancement d'une étude sur le recrutement au Département**

Le Département a souhaité, depuis de nombreuses années, adopter une posture volontariste concernant le recrutement afin de garantir son caractère non-discriminant. C'est dans cette optique qu'un engagement ambitieux a été pris en 2021 : compléter le processus non-discriminant et le contrôle de conformité réalisé par la MEDI par une analyse qualitative des candidatures reçues et retenues. L'objectif n'est donc plus seulement de s'assurer que la méthode de sélection n'est pas discriminante, mais de vérifier les résultats de ce processus et d'observer concrètement les éventuels biais en termes d'égalité des chances. Cette étude est menée suivant les recommandations de la CNIL et de la Défenseure des Droits et se centre sur trois critères : le genre, l'origine et le lieu de résidence.

Très concrètement, les résultats permettront à la collectivité d'avoir des données fiables sur les chances comparées d'être recruté.e au Département lorsqu'on est un homme ou une femme, ou encore lorsque l'on a une origine européenne ou extra-européenne. Dans la mesure où il ne s'agit pas d'un *testing*, le raisonnement ne pourra pas se faire « toutes choses égales par ailleurs » (il peut y avoir de nombreuses raisons objectives de recruter ou non quelqu'un), mais un travail sera effectué afin de neutraliser au maximum les effets de diplôme et d'expérience. Ces données seront, suivant les résultats, traduites en actions concrètes afin de corriger les éventuels écueils observés.

Cette étude a été lancée au printemps 2022, en collaboration avec la Mission Etudes et Pilotage de la Donnée qui réalisera les traitements et produira une analyse des résultats avant interprétation et traduction en plan d'actions par la MEDI. Le travail est réalisé sous le contrôle d'un Comité expert, composé de chercheurs spécialistes des discriminations, comme Yannick L'HORTY, professeur d'université, spécialiste de l'évaluation des risques de discriminations dans la fonction publique. Les résultats définitifs sont attendus à l'automne 2022.

### **Nouvelle gestion des risques**

Depuis de nombreuses années, l'approche par les risques est favorisée dans l'audit des pratiques au sein de la collectivité. Il y a quelques années, six risques concernant le domaine de la lutte contre les discriminations avaient été créés et avaient fait l'objet d'une cotation par les directions : Non formation des encadrant.es à la lutte contre les discriminations ; Non sensibilisation des agent.es à la lutte contre les discriminations (LCD) ; Non application des règles et principes de la laïcité ; Non prise en compte de la LCD dans les marchés et achats ; Non prise en compte de la LCD dans la relation avec les usager.ères ; Non aménagement des situations de travail pour les agent.es en situation de maintien dans l'emploi.

Si ces risques apparaissaient adaptés dans la période où ils ont été créés, leur suivi s'est avéré lacunaire et la mise en œuvre d'actions répondant directement à l'évaluation des risques n'a pas toujours été à la hauteur.

Face à ce constat, la collectivité a décidé de se doter début 2022 de quatre nouveaux risques plus clairs, mieux adaptés à la période qui s'ouvre et prenant en compte l'égalité femmes-hommes et les violences sexistes et sexuelles :

- Discrimination ou harcèlement discriminatoire
- Agissement sexiste
- Harcèlement sexuel
- Labels (risque de dégradation de l'évaluation de l'Afnor et/ou de perte des Labels)

Ces risques ont fait l'objet d'une cotation par l'ensemble des directions ; exercice qui sera répété chaque année afin de suivre les évolutions des problématiques identifiées. Des actions seront rapidement mises en œuvre pour répondre aux constats et difficultés relevés avec les directeurs et directrices.

### **3. Une gouvernance renouvelée pour Alerte Discrimination**

La politique de lutte contre les discriminations du Département intègre depuis 2014 une cellule d'écoute – Alerte Discrimination – destinée à l'ensemble des agent.e.s se pensant victimes de discriminations au travail. Au fil des années, d'importants changements ont déjà eu lieu dans l'organisation du dispositif afin de le rendre plus efficace et d'obtenir une meilleure confiance de la part des agent.e.s (externalisation, rôle renforcé de la Commission de supervision etc.).

En dépit de ces améliorations bienvenues, les différentes parties prenantes (représentant.e.s du personnel, prestataire, agent.e.s...) continuaient de pointer quelques faiblesses persistantes de la cellule d'écoute : le rôle de la MEDI peu prépondérant, l'information des agent.e.s saisissant le dispositif ou encore l'organisation de la Commission de supervision. Dans l'optique de remédier à ces problématiques identifiées, la gouvernance d'Alerte Discrimination a été renouvelée avec les modifications suivantes :

- La MEDI a intégré la Commission de Traitement pour y rendre un avis consultatif et peut demander le lancement d'enquêtes administratives
- La MEDI rédige désormais les courriers envoyés aux agent.e.s ayant saisi la cellule et détaille l'analyse juridique conduisant à la décision (les agent.e.s peuvent en tout état de cause demander le dossier complet)
- Le rôle de chacun.e dans la Commission de Supervision a été précisé (notamment concernant le suivi des décisions de la Commission de Traitement), le prestataire a systématisé sa venue et le format a été allongé

Ces changements doivent à nouveau permettre une amélioration du traitement des saisines en général, toujours au service des agent.e.s.

### **4. Un intranet « diversité » refondu**

Très utilisé par les agent.e.s chaque jour, le site intranet est un élément indispensable de la communication interne au Département. De nombreux articles portant sur la lutte contre les discriminations et la promotion de la diversité y sont publiés chaque année – cette donnée

fait opportunément l'objet d'un suivi annuel dans ce Bilan – et permettent de communiquer sur les sensibilisations organisées ou autour d'un sujet particulier.

Au-delà des articles, l'intranet comporte une section spécifique aux enjeux de lutte contre les discriminations et pour l'égalité entre les hommes et les femmes. Son objectif est de regrouper une mine d'informations à propos des Labels, des cellules d'écoute ou encore des définitions et cadre légaux des thématiques traitées par la MEDI. Cet espace est, entre autre, particulièrement utile pour les nouveaux.elles arrivant.e.s cherchant à s'informer sur les activités et engagements de la collectivité en matière de lutte contre les discriminations.

Trop peu mise à jour, cette section était également pauvre en ressources documentaires et un peu trop littéraire pour certaines de ses composantes. Un travail de réorganisation, de mise à jour et de simplification a donc été opéré et mis en ligne en début d'année 2021. De nombreuses ressources ont également été mises en lignes, comme par exemple les différents guides édités par le Département (laïcité, sexisme...), les bilans annuels ou encore les plans d'actions.

Au regard de la refonte totale de l'intranet prévue dans les années à venir, le prochain enjeu résidera dans une visibilité accrue de cette section « diversité », afin que les agent.e.s puissent y accéder avec une plus grande facilité.

## 5. Bilan des actions 2021 par critère

### Bilan des actions par critère de discrimination

Identifiés comme particulièrement « à risque » au sein de la collectivité lors du premier diagnostic mené en 2014, cinq critères ont été définis comme prioritaires : le handicap, l'état de santé, le sexe, l'âge et l'appartenance réelle ou supposée à une religion. En outre, en 2018, trois critères se sont ajoutés et ont donné lieu à de nouvelles actions : l'origine, l'orientation sexuelle et la grossophobie (à travers le critère de l'apparence physique).

Des actions de sensibilisation, de formation, de lutte contre les stéréotypes et contre les discriminations sont donc menées sur ces critères et ont continué de mobiliser très largement le Département.

#### ***Les actions relatives au handicap***

La Mission Handicap a intégralement la charge de ces actions. Un bilan spécifique de la politique handicap est présenté chaque année en CHSCT.

La politique d'insertion, de maintien dans l'emploi et de lutte contre les discriminations envers les personnes en situation de handicap a été matérialisée dès 2009 avec la signature de la première Convention avec le Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP). En 2019, le Département a signé sa quatrième Convention pour la période 2019-2021 et a poursuivi son travail sur la question, tout en mettant davantage l'accent sur les agent.e.s fragiles. L'année 2022 donnera donc lieu à la signature d'une nouvelle Convention, avec des objectifs renouvelés et de nouvelles ambitions.

La Convention signée en 2019 se décline en trois priorités, soutenues par un axe transversal :

- **Favoriser l'accès à l'emploi**, via une coopération avec les acteur.rice.s du territoire et avec pour objectif de recruter 38 travailleur.euse.s handicapé.e.s dont 2

apprenti.e.s, d'accueillir 18 apprenti.e.s en situation de handicap, 9 stagiaires rémunéré.e.s et 6 services civiques

- **Maintenir le plus longtemps possible les agent.e.s sur leur poste de travail**, notamment en compensant l'inadaptation de l'environnement professionnel aux personnes en situation de handicap (par des études ergonomiques, des solutions techniques, des travaux d'accessibilité) et en améliorant la qualité de vie au travail (prise en charge de prothèses auditives et de transports domicile/travail adaptés)
- **Accompagner la reconversion professionnelle**, via une meilleure prise en charge des agent.e.s en reclassement ne pouvant pas intégrer le processus de reconversion classique (bilan d'évaluation professionnelle, formation individualisée de remise à niveau). De même, la Convention met en avant l'intégration d'une activité sportive dans le parcours de reclassement professionnel, à la fois dans une optique de santé mais surtout afin de faire du sport un vecteur d'intégration professionnelle

L'axe transversal :

- **Prévenir les discriminations handiphobes et promouvoir la diversité**, par la sensibilisation des agent.e.s aux enjeux du handicap et par le développement d'une nouvelle prise en charge médico-psychologique pour certain.e.s agent.e.s et/ou leur collectif

Cette convention se décline, à travers ce dernier axe, en diverses actions de sensibilisation destinées aux agent.e.s, dont la Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes Handicapées (SEEPH) et le Duo day sont les points d'orgue.

32 personnes ont pu être accueillies dans le cadre des Duo Day lors des 3 dernières années, et un agent comptable a été recruté grâce à ce dispositif. De son côté, en 2021 à nouveau, la SEEPH a dû être remaniée en raison des restrictions sanitaires, et s'est donc matérialisée par des manifestations digitales diffusées sur l'intranet. Ces dispositifs de sensibilisation ont à nouveau généré de nombreuses vues.

Au terme de l'année écoulée, nous pouvons identifier les principales réussites suivantes :

- La montée en puissance de l'École des transitions professionnelles et des parcours de mobilité
- La mise en œuvre de la période de préparation au reclassement (PPR)
- L'adoption du règlement du télétravail
- Le renforcement du partenariat avec Cap Emploi 93
- L'instauration de sessions de sport/santé lors du parcours de requalification
- L'instauration de mesures de prévention et d'anticipation de l'usure via les tests de matériel, plan de change dans les crèches, chaises légères dans les collèges...

Toutefois, certains points peuvent toujours être améliorés, en particulier les suivants :

- Les freins psychologiques en matière de recrutement de travailleur.euse.s handicapé.e.s et d'accueil d'apprenti.e.s
- La difficulté à trouver des débouchés de reconversion pour les agent.e.s en reclassement professionnel
- L'accessibilité des applications métier et de l'intranet

## **Les actions relatives à l'état de santé**

La prise en charge de ces actions relève d'un travail pluridisciplinaire entre le Service emploi et compétences et le Service prévention, santé et action sociale.

Les actions visant à prévenir les discriminations liées à l'état de santé sont regroupées dans la démarche plus globale de maintien dans l'emploi. En effet, face à un environnement professionnel en mutation profonde (allongement des carrières, absentéisme lié à l'usure professionnelle, élévation des compétences attendues etc.), l'objectif de la collectivité est de favoriser le maintien dans l'emploi et l'employabilité des agent.e.s et ainsi lutter contre les discriminations basées sur l'état de santé pouvant avoir cours.

Le lancement en 2020 de l'Ecole des Transitions Professionnelles et des Parcours de Mobilité (ETPPM) est un maillon essentiel de cette politique concernant l'état de santé et le maintien dans l'emploi. Il s'agit d'une structure adaptée dont l'objectif est de garantir l'avenir professionnel d'agent.e.s souhaitant ou devant se reconverter pour raisons de santé. L'ETPPM propose un parcours adaptant leurs compétences aux besoins de la collectivité, pour une durée de 12 à 18 mois et comprenant des tests d'évaluation des compétences, des formations ainsi que des missions dans les directions de la collectivité. Si l'activité a continué d'être impactée par la crise sanitaire, 80 agent.e.s ont été accompagné.e.s en 2021 (contre 42 en 2020).

Le dispositif « Sport et santé » aurait dû venir en complément et poursuivre sa mission de faire du sport un vecteur de santé, d'intégration et de réussite professionnelle, mais la crise sanitaire a empêché la tenue des séances. Les résultats de 2019 étant néanmoins encourageants (baisse de l'absentéisme en formation, prise de confiance etc.), le dispositif reprendra dès que la situation le permettra.

En outre, différents outils de mesure de l'état de santé des agent.e.s du Département ont été mis en place ces dernières années et permettent un suivi objectif de cette question. Les Revues de situations individuelles permettent d'identifier les situations d'usure professionnelle, ou encore de traiter préventivement les situations de restrictions d'aptitude afin d'en éviter la dégradation. Le Bilan annuel des préconisations médicales et restrictions d'aptitude s'inscrit également dans cette démarche et soutient la mise en œuvre d'actions correctrices concernant l'état de santé (aménagement organisationnels, techniques, fonctionnels).

## **Les actions relatives à la religion et à la laïcité**

Depuis 2014, la collectivité s'est saisie du critère légal « appartenance réelle ou supposée à une religion » en veillant au respect du principe de laïcité, et donc de neutralité dans l'exercice des fonctions et d'absolue liberté de conscience des agent.e.s.



Au-delà du Guide de la laïcité, réalisé en collaboration avec feu l'Observatoire de la laïcité et reconnu pour sa qualité, et des séances de sensibilisation réalisées dans le passé (dites « conférences laïcité »), le Département se saisit désormais chaque année du 9 décembre, Journée nationale de la laïcité.

Le 9 décembre 2021 a donné lieu à la diffusion du film « Laïcité Insh'Allah », suivie d'un débat avec les participant.e.s et une chercheuse invitée. Une quarantaine d'agent.e.s et de membres d'associations du territoire ont participé à cette après-midi.

La journée de 2022 portera quant à elle sur le volet liberté de conscience et absence de discrimination religieuse du principe de laïcité.

Notons que la loi « Confortant le respect des principes de la République » va conduire la collectivité à former (ou re-former) l'ensemble des agent.e.s aux questions de laïcité dans les prochaines années.

### ***Les actions relatives à l'âge***

Le diagnostic mené en 2014 pointait la sensibilité des discriminations liées à l'âge. En effet, ce dernier pointait des pratiques à risque discriminatoire dans le recrutement et une forte perception d'inégalité de traitement au sein de la collectivité. Le Département s'est alors attelé à mener une politique ambitieuse d'employabilité des jeunes professionnels ainsi que des seniors.

#### L'employabilité des jeunes professionnels

Le point majeur de cette politique est l'accueil de stagiaires, de services civiques et d'apprenti.e.s. Cela répond en effet à de multiples objectifs favorisant l'emploi et l'employabilité des publics concernés, en particulier dans le contexte de crise sanitaire qui a fragilisé cette population : favorisation de l'insertion professionnelle (parfois pour des jeunes éloignés de l'emploi), accompagnement pédagogique de qualité, contribution à la qualification des jeunes, découverte des métiers et de l'organisation d'une collectivité territoriale. Le Département est un réel acteur du développement de la formation des jeunes du territoire et réalise nombre d'embauches suite à des apprentissages.

En 2021, les efforts de la collectivité se sont poursuivis et renforcés : 88 stagiaires de 3<sup>e</sup> (+53 par rapport à 2020), 236 apprenti.e.s (+61) – dont 99 recruté.e.s cette année –, et 100 services civiques ont été accueilli.e.s. À noter que si l'accueil des services civiques se faisait jusque-là via un partenariat avec Unis-Cité, le Département a déposé son propre agrément en février 2022 et peut donc désormais les accueillir en direct.

#### L'employabilité des seniors

L'employabilité des seniors est un enjeu majeur au regard de la pyramide des âges et de la tendance au vieillissement des effectifs (âge moyen supérieur à 46 ans en 2021). La tranche des 55-59 ans est celle qui regroupe le plus d'agent.e.s au Département. Cela implique une multiplication des situations d'inaptitudes et la place grandissante de l'usure professionnelle, dans un contexte où le niveau de compétence attendu sur les métiers est toujours plus élevé. C'est dans ce sens que la collectivité a créé en 2020 l'École des Transitions Professionnelles (ETP), permettant un parcours de requalification adapté, individualisé et répondant au mieux aux besoins du Département. L'ETP monte progressivement en puissance, en dépit des contraintes sanitaires, avec 80 agent.e.s qui l'ont intégrée en 2021 – en forte hausse par rapport à l'année précédente (42).

Par ailleurs, le travail se poursuit sur la question de la formation des seniors, qui continuent d'être proportionnellement moins formé.e.s que les autres tranches d'âge. La MEDI travaille avec le Bureau formation afin d'en identifier les causes et de rectifier cette situation. Elle projette en outre la réalisation d'une étude sur la question de l'accès à la formation. Enfin, l'enjeu de préparation des retraites continue d'être pris au sérieux avec la poursuite du travail du Bureau Retraite au sein de la DRH.

## **Les actions relatives à l'origine**

Ajouté aux critères prioritaires du Département en 2018, la collectivité s'est réellement emparée du sujet en 2019 avec une sensibilisation sous forme de théâtre-forum ouverte à l'ensemble des agent.e.s (50 participant.e.s).

Après un événement du 21 mars annulé en 2020 en raison de la crise sanitaire, la journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale de 2021 a été organisée autour de la thématique du racisme dans le sport. Des acteur.rice.s du territoire (FSGT 93...) et de la recherche se sont réuni.e.s afin d'échanger et de lancer des pistes de réflexion et d'action en vue d'organiser des Jeux Olympiques et Paralympiques exemplaires en 2024. Environ 130 agent.e.s et résident.e.s Séquano-Dionysien.ne.s ont pu suivre cette riche table ronde en ligne, en raison des restriction sanitaires en vigueur.

Le 21 mars 2022, une nouvelle thématique et un nouveau lieu ont été investis : l'impact du racisme sur les enfants a été discuté lors d'une table ronde à l'Université Paris 8 à Saint-Denis. Une chercheuse, une porte-parole d'association et une créatrice de podcast, toutes spécialistes et engagées sur le sujet ont pu mettre en lumière les effets délétères de la discrimination raciale sur les plus jeunes et esquisser des pistes d'actions pour la collectivité. Une quarantaine de personnes, étudiant.e.s, habitant.e.s ou agent.e.s ont participé à cet événement.

## **Les actions relatives à l'orientation sexuelle**

Ajoutée aux critères prioritaires du Département en 2018, la question de l'orientation sexuelle fait désormais l'objet de sensibilisations spécifiques, en particulier lors de la Journée internationale de lutte contre l'homophobie et la transphobie le 17 mai.

Suite à l'annulation des actions prévues en 2020, la collectivité a multiplié les initiatives autour du 17 mai 2021, et pour la première fois à l'occasion du mois des fiertés (juin) :

- Un partenariat a été noué avec l'association FLAG! afin de permettre aux habitant.e.s de signaler les actes LGBTphobes sur une application et au Département d'avoir accès à ces données pour améliorer la qualité et le ciblage de ses actions
- Un quiz portant sur l'histoire des luttes et la culture LGBT+ a été organisé, avec des livres et DVD à gagner (plus d'une centaine d'agent.e.s ont participé)
- Le documentaire La Première Marche, traitant de l'organisation de la première Pride des Banlieues par l'association Saint-Denis Ville au Cœur a été diffusé à la Bourse du Travail de Bobigny (une trentaine de participant.e.s)
- Une signature de mail rappelant l'engagement de la collectivité en faveur des droits LGBT+ et contre les LGBTphobies a été proposée aux agent.e.s

En 2022, le 17 mai a donné lieu à une table ronde particulièrement instructive portant sur le thème LGBT+ et quartiers populaires. Les intervenant.e.s (chercheuse, journaliste, membres de Saint-Denis Ville au Cœur) ont notamment évoqué la question du cumul des discriminations pour les LGBT+ des quartiers populaires, de la visibilité des luttes dans ces espaces ou encore la nécessité de politiques intersectionnelles. Une cinquantaine d'agent.e.s, habitant.e.s, élu.e.s et partenaires associatifs a participé à cette table ronde.

Enfin, un atelier consacré à l'homophobie au travail a complété le programme de cette Journée internationale de lutte contre l'homophobie et la transphobie. Il avait pour objectif de sensibiliser aux stéréotypes, aux formes d'homophobie du quotidien et aux manières d'y réagir et de les supprimer dans le cadre du travail. 11 agent.e.s y ont participé et ont expérimenté le premier atelier qui sera ensuite proposé « à la carte » et sur demande aux directions de la collectivité.

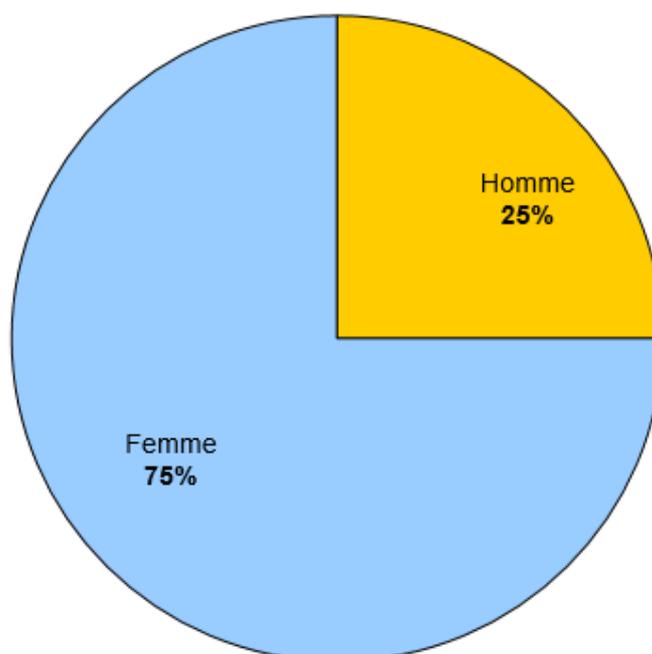
## 6. Tableau de bord et analyse des indicateurs

### AXE 1 : PRÉVENIR LES DISCRIMINATIONS

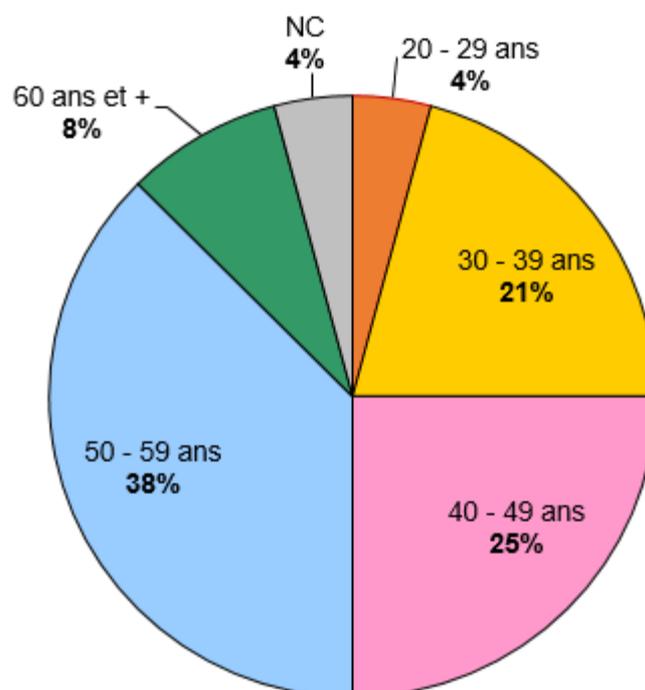
#### Action : Connaître nos risques de discrimination

Nombre de réclamations à Alerte Discrimination en 2020 : 24

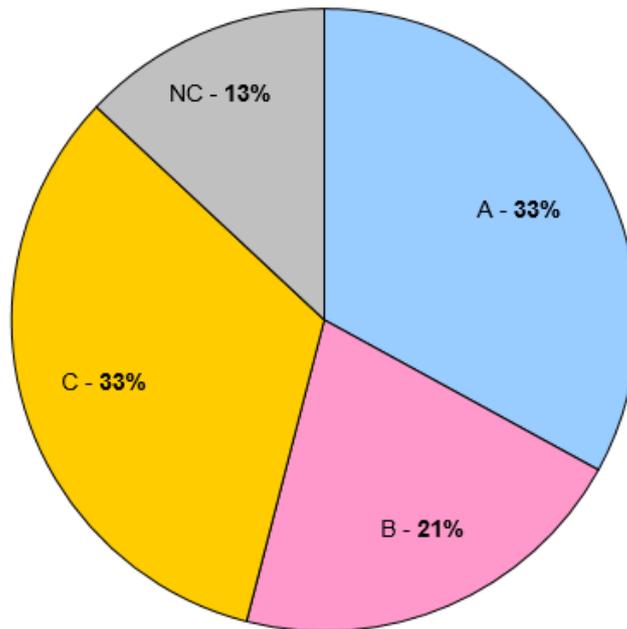
Répartition des saisines par genre de l'agent.e



Répartition des saisines par âge de l'agent.e



### Répartition des saisines par catégorie de l'agent.e



La cellule d'écoute Alerte Discrimination, mise en œuvre en juillet 2018 en remplacement de l'ancienne Cellule égalité au travail, a connu cette année un ralentissement du nombre de saisines. 24 réclamations ont ainsi été formulées au cours de l'année, en baisse marquée par rapport à 2020 (-12). Le dispositif demeure néanmoins plutôt bien saisi en comparaison avec d'autres cellules d'écoutes : en plus de trois années d'existence, 135 agent.e.s ont contacté Alerte Discrimination, un chiffre bien supérieur au nombre de saisines de la Cellule égalité au travail (88 en 3 ans).

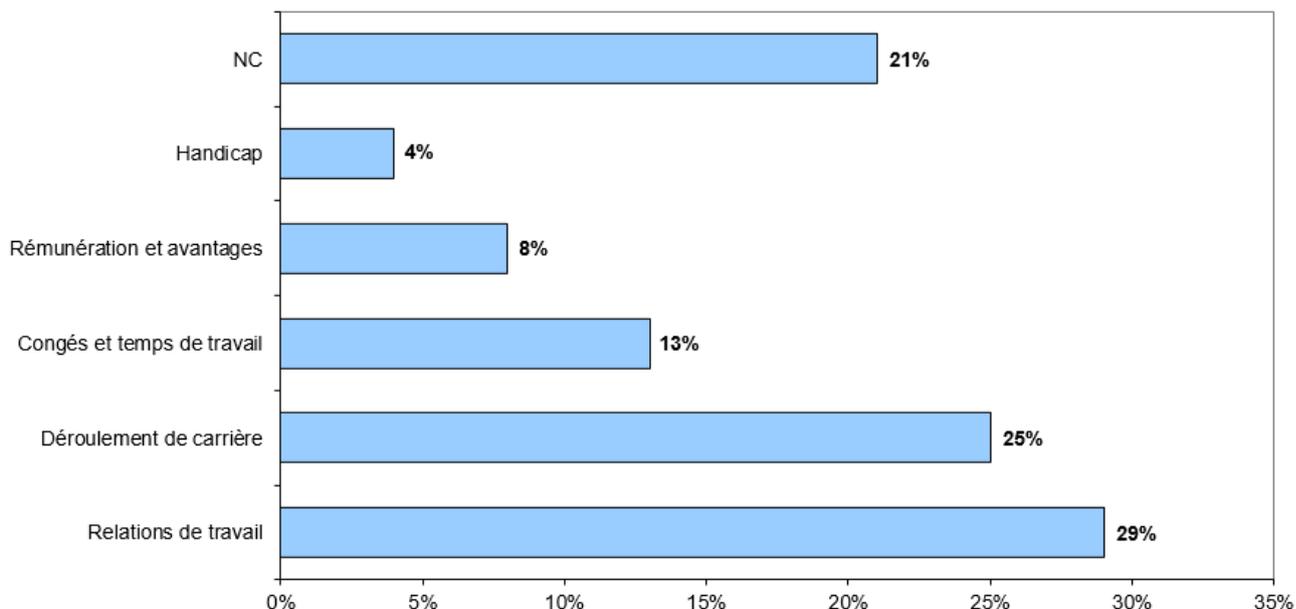
Si cette progression par rapport à la précédente version montre une meilleure connaissance du dispositif et probablement une plus grande confiance des agent.e.s – liée notamment à l'externalisation –, le recul constaté cette année rend d'autant plus nécessaire la campagne de sensibilisation lancée en septembre. En effet, cette campagne a pour objectif de toucher un maximum d'agent.e.s et porte notamment sur les cellules d'écoutes, leurs prérogatives et les contacts à utiliser pour les saisir. Chaque campagne donne lieu à un regain de saisines (par exemple en 2018-2019) – un effet qui commence déjà à se faire sentir début 2022.

Notons que cette année a été une nouvelle fois très particulière, marquée par de nouvelles restrictions sanitaires et la poursuite du télétravail à forte dose sur de longues périodes. Comme en 2020, l'impact sur la temporalité des saisines a été majeur : elles ont été beaucoup moins nombreuses en période de restriction (premier semestre), avant de reprendre un rythme « normal » dans la deuxième partie de l'année. L'éloignement du bureau a donc continué de moins mobiliser les appels concernant les discriminations et le harcèlement discriminatoire, probablement en raison de conflits interpersonnels moins prégnants à distance et de préoccupations différentes en période d'anxiété sanitaire.

Environ 75% des saisines proviennent de femmes, c'est un peu moins qu'en 2020 et cela est conforme à la répartition genrée des agent.e.s au Département. Concernant l'âge des réclamant.e.s, le profil connaît une tendance contrastée : la part des agent.e.s les plus âgé.e.s augmente (notamment les 50-59 ans), de même que la part des plus jeunes (en particulier les 30-39 ans). Ce sont finalement les 40-49 ans qui voient leur prédominance diminuer, revenant à une situation plus conforme à la distribution des âges au Département.

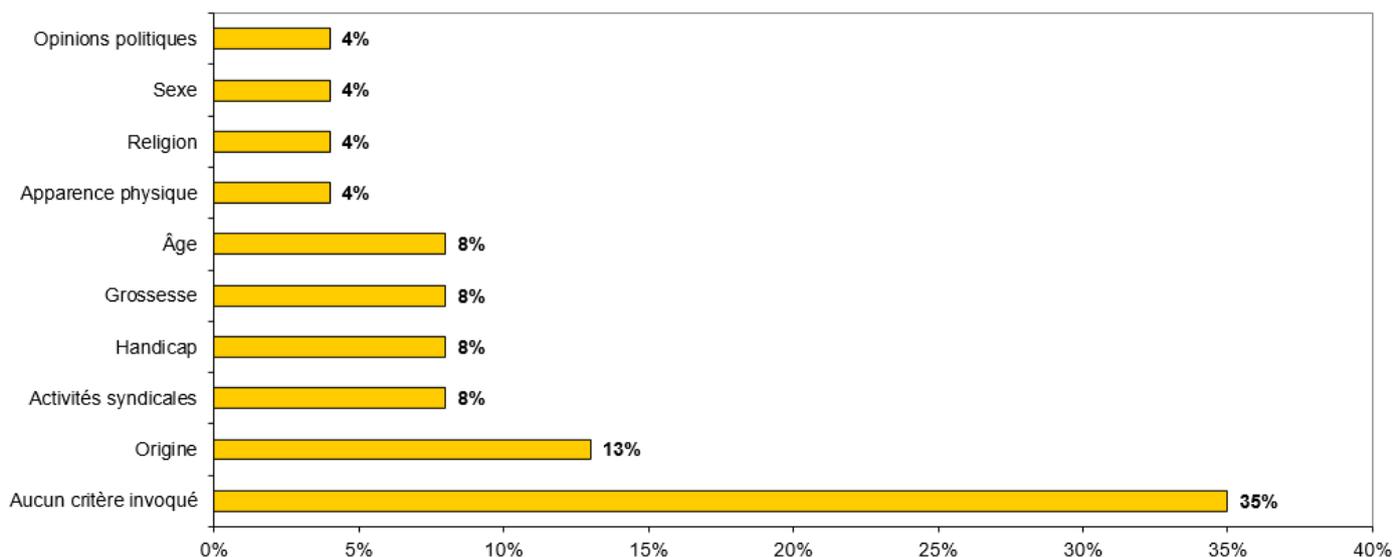
Concernant la catégorie des personnes qui saisissent Alerte Discrimination, l'évolution majeure concerne l'augmentation de la part des agent.e.s de catégorie B. Quasiment absente en 2020, celle-ci reprend une part plus conséquente cette année. La catégorie C continue d'être moins représentée dans les saisines qu'au Département, en raison des difficultés à toucher les sites déconcentrés. La campagne de sensibilisation en cours devrait modifier cette tendance.

Typologie des saisines



En 2021, une majorité de saisines concerne toujours désormais les relations de travail et le déroulement de carrière (plus de la moitié des cas à eux deux). Ces motifs concernent donc directement les relations avec l'encadrement, les collègues et potentiellement la Direction des ressources humaines. Les questions de congés et temps de travail ont pris une place plus importante cette année.

Distribution des saisines par critère de discrimination

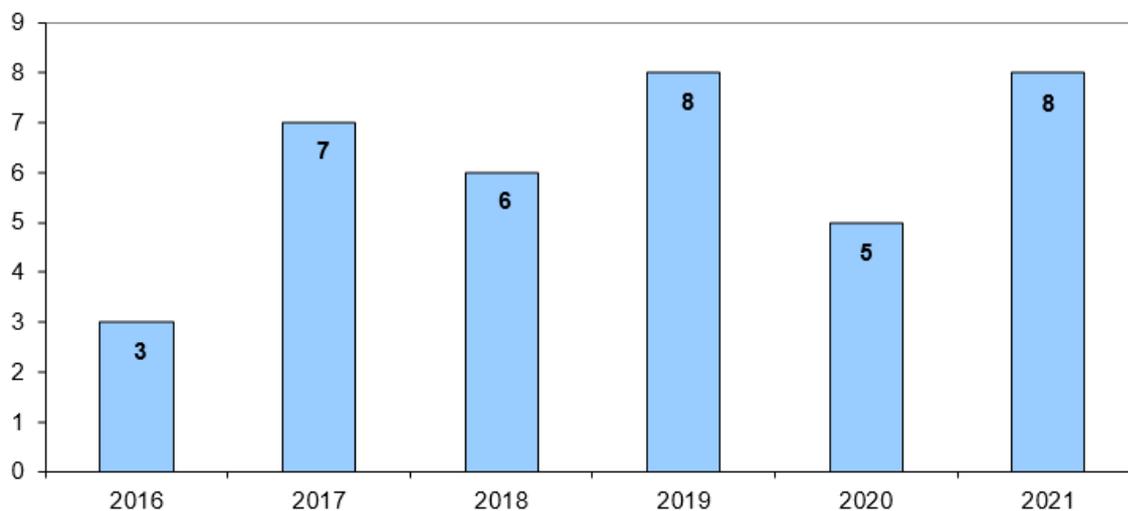


Comme chaque année, une grande partie – 35% – des agent.e.s saisissant la cellule Alerte Discrimination n'identifie pas de critère de discrimination précis. Cette proportion est néanmoins en baisse par rapport à 2020 (-12 points), signe que peut-être les critères sont de mieux en mieux connus à mesure que la lutte contre les discriminations prend de l'ampleur dans la collectivité.

Lorsque l'agent.e identifie un critère, l'origine est comme souvent le plus cité, de même que le handicap qui se détache régulièrement des autres. Notons cette année l'importance de l'activité syndicale, comme en 2020, ainsi que l'âge et l'état de grossesse. Ces deux derniers critères n'apparaissent que rarement à ce niveau.

### Action : Sensibiliser sur les discriminations

Nombre d'actions de sensibilisation sur la lutte contre les discriminations et la promotion de l'égalité à destination de l'ensemble des agent.e.s



Les actions/journées de sensibilisation récurrentes et destinées à tou.te.s les agent.e.s sont pilotées par la Mission Égalité-Diversité. Elles s'articulent notamment autour de dates symboliques et journées internationales telles que le 21 mars (journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale), le 17 mai (journée de lutte contre l'homophobie et la transphobie) ou encore la Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes Handicapées (SEEPH – pilotée par la Mission Handicap) en novembre.

Leur nombre est en progression en 2021 (8 contre 5 en 2020) et retrouve le niveau de 2019 en dépit des nouvelles restrictions sanitaires. L'absence de confinement strict a permis la tenue d'événements en partie ou totalement en présentiel. Ces actions ont permis de sensibiliser plus de 500 agent.e.s (dont 250 pour les seules Rencontre Départementales de la LCD) à diverses thématiques (racisme, handicap, LGBTphobies...), un chiffre en nette augmentation cette année.

### Action : Former les agent.e.s du Département aux enjeux et moyens de garantir l'égalité de traitement

Nombre d'agent.e.s formé.e.s par type de formation et par pôle en 2021

Pôle	Accueillir sans discriminer	Recrutement non-discriminant	Management non-discriminant	Total
DG	2	0	0	2
PADD	4	2	4	10
PRHM	31	1	0	32
PRM	9	1	1	11
PSC	49	2	1	52
PSOL	45	2	2	49
Total	140	8	8	156

Rappel 2020

Pôle	Total
DG	0
PADD	0
PRHM	12
PRM	0
PSC	14
PSOL	11
Total	37

La collectivité a poursuivi cette année le déploiement de ses formations internes dédiées à la lutte contre les discriminations, en dépit de l'impact persistant de la crise sanitaire :

- Pratiques managériales non-discriminantes, dispositif obligatoire pour les encadrant.e.s dont l'objectif est toujours de continuer de s'approcher des 100% de formé.e.s et de couvrir le turn-over parmi l'encadrement
- Accueillir sans discriminer, formation destinée aux agent.e.s d'accueil afin de déconstruire les stéréotypes et de lutter contre les discriminations envers les usager.e.s. Un effort particulier a été fait sur cette formation en 2021, avec de nombreux agent.e.s formé.e.s (140)
- Recrutement non-discriminant, adressée aux équipes de recrutement afin d'identifier et d'annihiler les biais discriminatoires dans la sélection des candidat.e.s

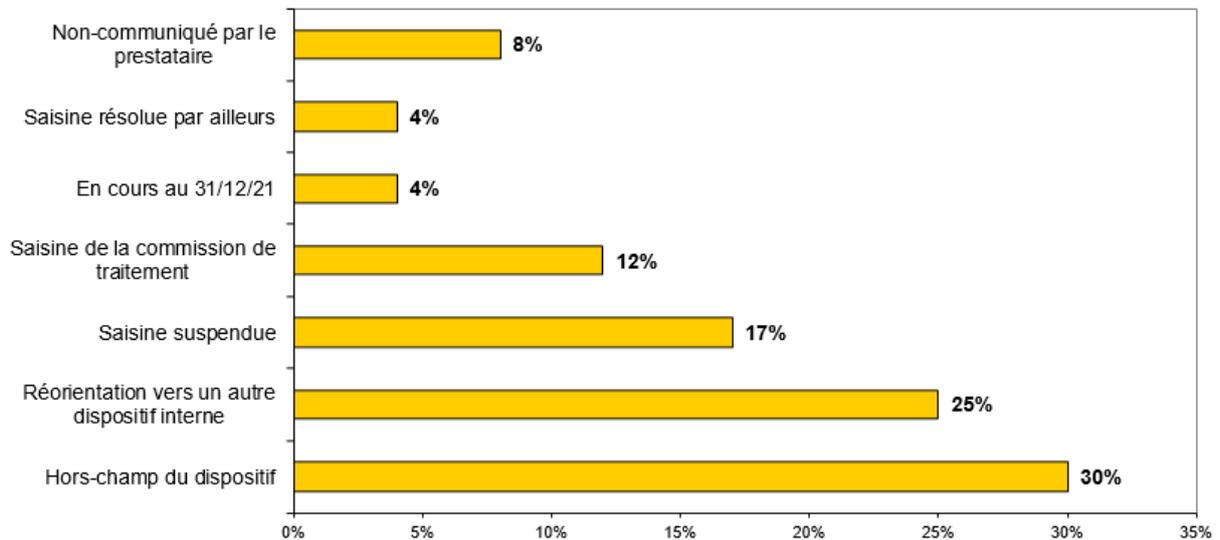
Les formations ont touché cette année un nombre d'agent.e.s bien plus important qu'en 2020 (156 en 2021, contre 37 en 2020), sans toutefois retrouver le niveau de 2019 (plus de 300 formé.e.s). Les restrictions sanitaires ont continué de rendre difficile l'accès aux formations pour les agent.e.s et le CNFPT n'a pas retrouvé un niveau de prestation équivalent à la situation de 2019.

Action : Permettre aux agent.e.s de signaler une discrimination

	2016	2017	2018	2019	2020	2021
<b>Délai moyen (en jours) de traitement de la réclamation par la cellule d'écoute</b>	181	80	9.2	8	11,9	4,3

L'ancienne version du dispositif, la Cellule Egalité au Travail, affichait des délais de traitement des saisines des agent.e.s excessifs (cf. chiffres avant 2018). Un délai de 10 jours maximum entre le premier contact et le rendez-vous physique/visio a donc été fixé au prestataire lorsque la cellule d'écoute a été externalisée. Nous pouvons constater que ce délai est respecté depuis la création d'Alerte Discrimination en 2018, avec une exception en 2020 : le délai s'est établi à 11,9 jours dans le contexte très particulier que nous connaissons. Dans une situation plus stable cette année, en dépit de la persistance de restrictions sanitaires, le délai moyen atteint son plus bas niveau : 4,3 jours. L'utilisation facilitée de la visioconférence est l'une des explications de cette nette amélioration.

Répartition des réclamations traitées par type de réponse apportée



Parmi les saisines de 2021, la majorité n'a donc pas été transmise à la Commission de traitement, pour diverses raisons. La plupart (30%) est hors du champ de compétence d'Alerte Discrimination et n'a donc pas poursuivi son chemin au sein du dispositif. D'autres ont donné lieu à une réorientation vers un dispositif interne plus adapté ou ont été suspendues (par exemple, dans l'attente de nouveaux éléments de la part de l'agent.e).

Action : Communiquer auprès des agent.e.s et du public sur les engagements et résultats du Département

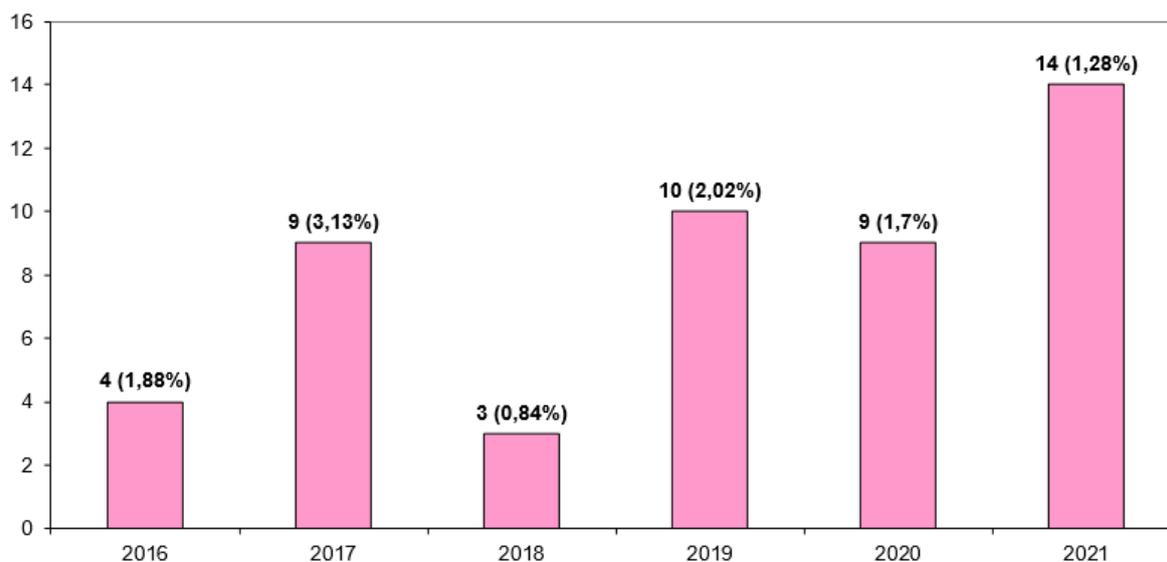
	2019	2020	2021
<b>Nombre d'articles concernant la lutte contre les discriminations publiés dans Acteur.rice.s ou sur E-Acteur.rice.s</b>	34	43	32
<b>Nombre d'articles concernant la lutte contre les discriminations publiés sur le site internet du Département</b>	14	9	22

La communication autour de la lutte contre les discriminations et de la promotion de la diversité s'est progressivement améliorée et est devenue très régulière, en interne comme en externe. Elle se concentre sur les actions prioritaires du Département, les engagements pris ou renouvelés et les résultats produits par la politique de lutte contre les discriminations. Cette année encore, de nombreuses communications ont été produites sur les supports habituels : Acteur.rice.s (14 articles), E-Acteur.rice.s (18 articles) et Seinesaintdenis.fr (22 articles). Leur nombre est en baisse concernant les sources internes (on retrouve le niveau de 2019), mais en nette hausse à l'externe. Le nombre global d'articles est en hausse (+2), - données qui démontrent la persistance de l'engagement de toute la collectivité dans la lutte contre les discriminations et la sensibilisation de toutes et tous à ces enjeux.

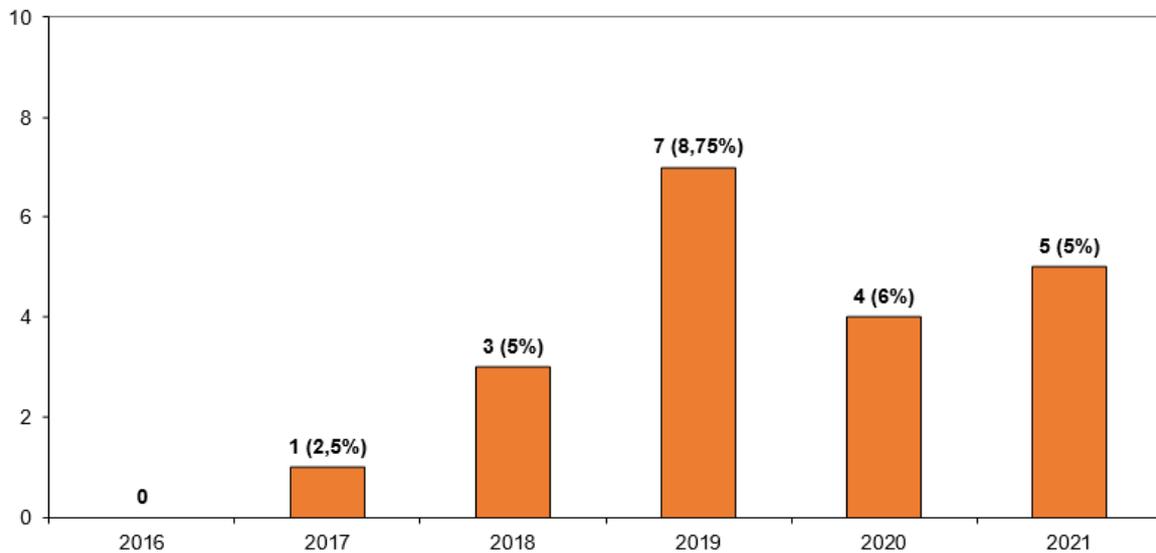
## AXE 2 : PROMOUVOIR LA DIVERSITÉ

### Action : Recruter, intégrer et maintenir dans l'emploi les personnes en situation de handicap

Nombre d'agent.e.s RQTH recruté.e.s (et taux de RQTH parmi le total des recrutements)



**Nombre d'apprenti.e.s RQTH accueilli.e.s (et taux de RQTH parmi le total des apprenti.e.s)**

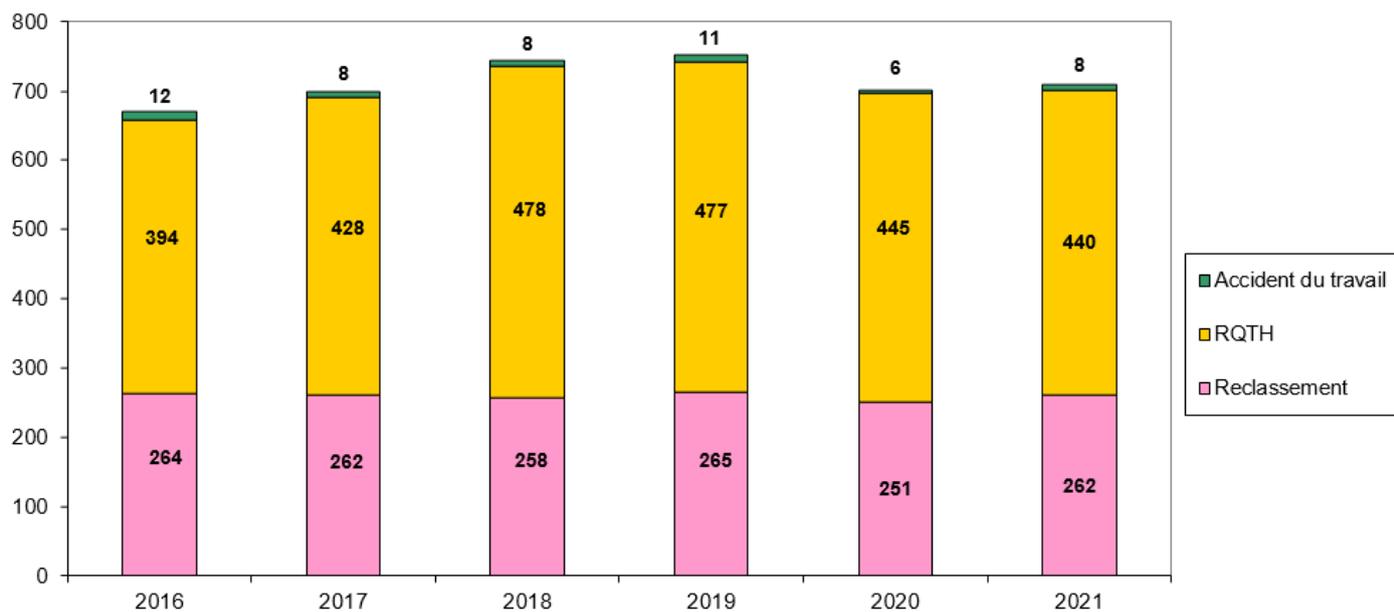


Cette année, 14 nouveaux.elles agent.e.s en situation de handicap ont été recruté.e.s par le Département et représentent environ 1,2% du total des recrutements externes. Il s'agit du plus grand nombre de recrutements de RQTH depuis 2016. Ce sont 3 agent.e.s de catégorie C, 6 agent.e.s de catégorie B et 5 agent.e.s de catégorie A. Le nombre absolu de nouveaux.elles agent.e.s RQTH est en augmentation, mais en raison de la forte hausse du nombre de recrutement dans la collectivité cette année, leur part relative est en légère baisse. Le constat est le même concernant l'accueil d'apprenti.e.s, avec 5 nouveaux contrats signés en 2021 (+1) mais une part dans le total des apprenti.e.s accueilli.e.s en légère baisse.

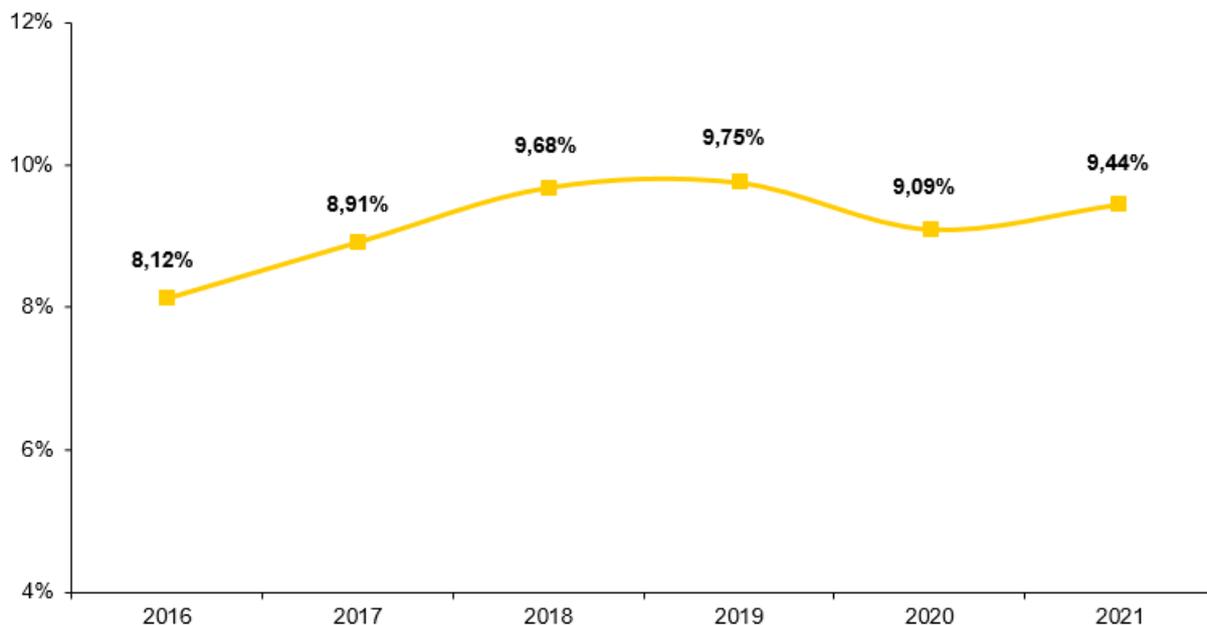
La Mission Handicap continue d'observer les difficultés d'embauche de travailleur.euse.s en situation de handicap, notamment en raison du nombre limité de candidatures adaptées aux besoins de la collectivité et aux freins psychologiques – en dépit des campagnes d'information. Le Département poursuit son partenariat avec Cap Emploi 93, incluant un suivi particulier des candidatures déposées par cet organisme sur le site du Département.

	2016	2017	2018	2019	2020	2021
<b>Nombre d'agent.e.s relevant de l'obligation d'emploi</b>	670	698	744	753	702	710

Évolution du nombre d'agent.e.s relevant de l'obligation d'emploi

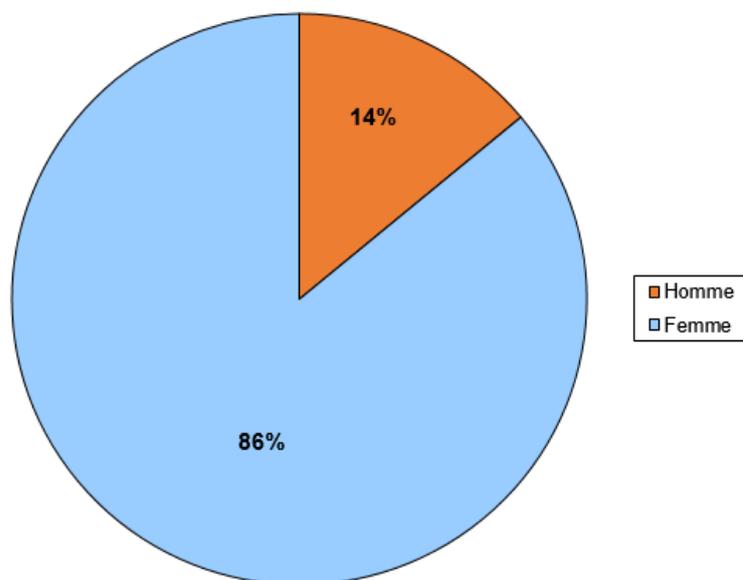


Taux d'emploi des bénéficiaires de l'obligation d'emploi

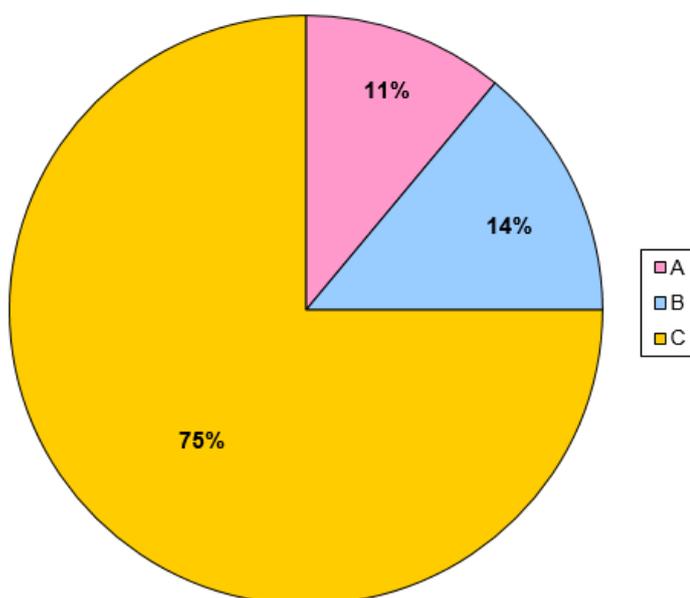


Le taux d'emploi des bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE, soit l'ensemble des agent.e.s reconnus travailleur.euse.s handicapé.e.s) repart nettement à la hausse (+0,35 points), après la première baisse depuis 2010 ayant eu lieu l'année dernière. S'il ne retrouve pas son plus haut niveau de 2019, ce taux d'emploi reste très nettement supérieur à l'obligation légale (+ 3,44 points) - et à 2016 (+1,32 points) - et constitue un réel motif de satisfaction, démontrant l'efficacité de la politique volontariste menée par le Département.

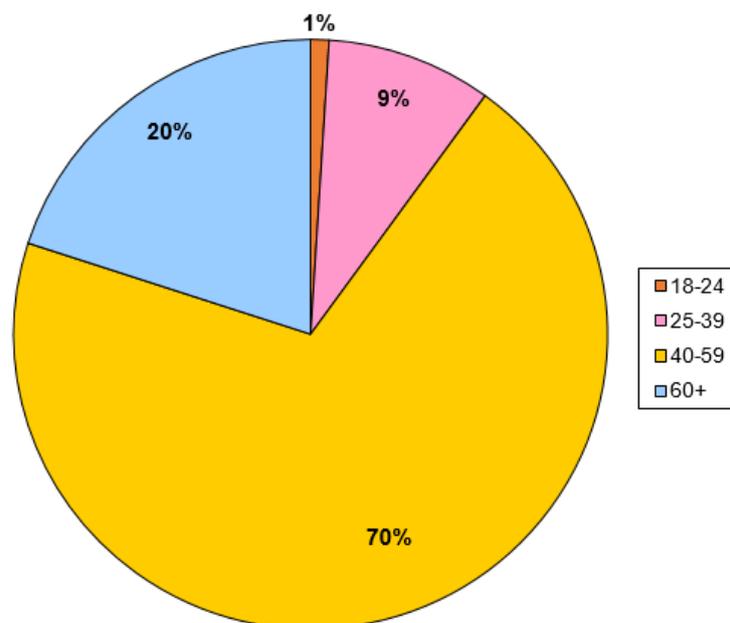
Répartition par genre des bénéficiaires de l'obligation d'emploi



Répartition par catégorie des bénéficiaires de l'obligation d'emploi



Répartition par âge des bénéficiaires de l'obligation d'emploi



Cette année, pas de changement majeur dans le profil-type des bénéficiaires de l'obligation d'emploi (une femme de catégorie C de plus de 40 ans) ; on observe une grande stabilité des données. La seule légère évolution concerne l'âge des BOE, avec une tendance au rajeunissement (-3 points pour les plus de 60 ans) due aux départs à la retraite des dernières années combinés aux recrutements d'agent.e.s plus jeunes.

Action : Mieux prendre en compte l'état de santé dans le déroulement de carrière

	2016	2017	2018	2019	2020	2021
<b>Nombre d'agent.e.s BOE ayant bénéficié d'une promotion interne (et part dans le total)</b>	3 (5.1%)	2 (8%)	5 (11.9%)	1 (7.1%)	0 (0%)	1 (10%)

	2016	2017	2018	2019	2020	2021
<b>Nombre d'agent.e.s BOE ayant bénéficié d'une mobilité (et part dans le total)</b>	15 (5.6%)	16 (5.7%)	19 (5.5%)	27 (7.1%)	63 (11.1%)	85 (13.4%)

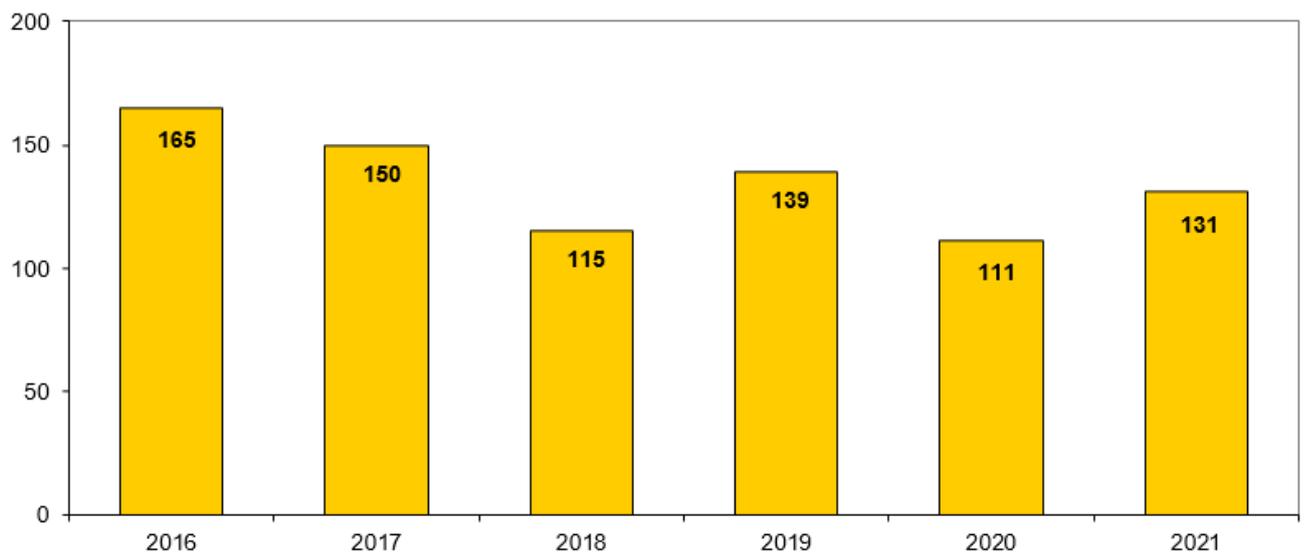
Un.e bénéficiaire de l'obligation d'emploi a bénéficié d'une promotion interne en 2021, une bonne nouvelle à saluer notamment au regard du nombre d'agent.e.s promu.e.s cette année.

De même, le nombre et la part d'agent.e.s BOE ayant bénéficié d'une mobilité est en hausse par rapport à 2020 (+22 agent.e.s et +2 points). Cette évolution s'explique notamment par une meilleure visibilité et gestion des offres d'emploi grâce à la mise en œuvre du logiciel Gestmax, de même que par une régularisation des situations hors poste, majoritairement représentées dans la population BOE.

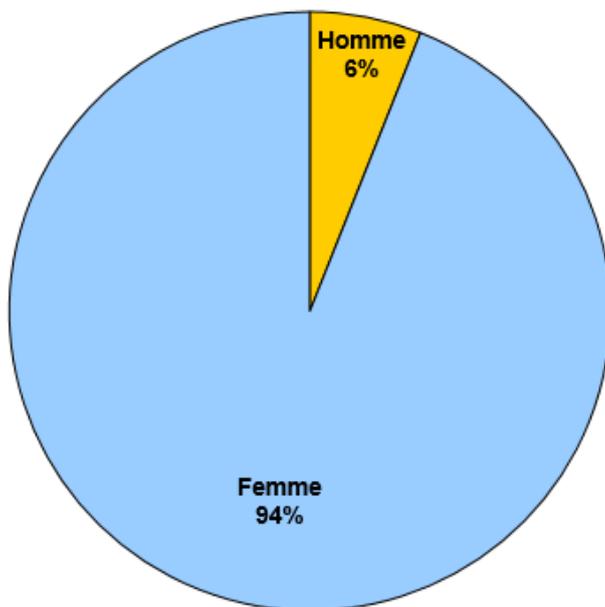
En 2021, la Mission Handicap constate 674 préconisations aménagements de situation de travail par la médecine préventive et professionnelle, en progression de 42% sur un an, pour 534 agent.e.s. L'activité de la médecine préventive et professionnelle s'est principalement centrée sur les conséquences directes de la crise sanitaires ces deux dernières années : épuisement, besoins accrus de compensation etc.

Au fil des années, les préconisations portent de plus en plus sur des aménagements techniques, dont la part ne cesse d'augmenter (+9 points depuis 2019), et proportionnellement un peu moins sur des aménagements organisationnels (-7 points). Les aménagements techniques ont été pour 60% pris en charge par le Département, pour un coût moyen estimé à 455€ par agent.e.

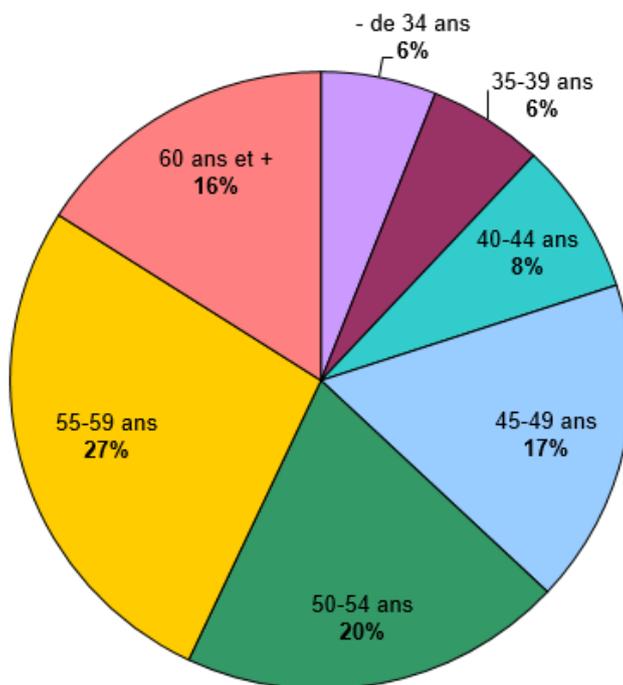
Nombre d'agent.e.s en cours de requalification



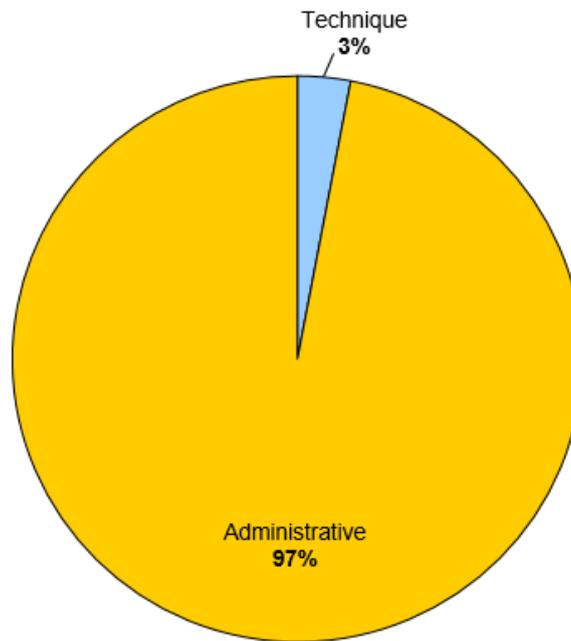
### Répartition par genre des agent.e.s en cours de requalification



### Répartition par âge des agent.e.s en cours de requalification



Répartition par filière après requalification



Le nombre d'agent.e.s en requalification repart à la hausse cette année, retrouvant un niveau proche de 2019. Le profil de ces agent.e.s reste globalement similaire aux années précédentes : des femmes de plus de 45 ans (et majoritairement de plus de 50 ans, avec en 2021 une hausse de la part des 55-59 ans) s'orientant vers la filière administrative.

Les métiers d'origine les plus représentés demeurent les agent.e.s techniques des collèges, les auxiliaires de puériculture, les assistant.e.s de service social ou encore les éducateur.rice.s de jeunes enfants.

<b>Nombre d'agent.e.s ayant intégré l'École des Transitions Professionnelles</b>	80
--	----

Face aux changements en cours dans le monde professionnel (faiblesse des débouchés, évolution des métiers etc.) et dans une optique plus agile et plus proche des besoins de la collectivité, le Département a créé l'École des Transitions Professionnelles. Le dispositif a été réellement lancé en 2020, après une phase de transition en 2019.

Au préalable, une clarification des prises en charge des situations complexes a été effectuée. Trois canaux d'entrée ont été identifiés : le disciplinaire, l'insuffisance professionnelle, le médical.

L'activité de l'ETP a été perturbée par la crise sanitaire, notamment en 2020, mais 80 agent.e.s sont néanmoins accompagné.e.s cette année et 51 ont terminé leur parcours de requalification (sans poste fixe à l'heure actuelle). Ce chiffre est amené à poursuivre sa progression dans les années à venir.

Action : Prévenir les discriminations sur le lieu de résidence, en favorisant l'accès à la formation et à l'emploi des jeunes de Seine-Saint-Denis

<b>Nombre d'offres de stage de 3e publiées sur la plateforme en ligne dédiée</b>	126
--	-----

Mise en place en 2013, cette plateforme en ligne permet aux entreprises et aux administrations du Département de publier leurs offres de stages et aux élèves de 3<sup>e</sup> scolarisé.e.s en Seine-Saint-Denis d'y accéder. L'objectif d'améliorer le parcours éducatif des séquano-dionysien.ne.s, d'offrir des possibilités à celles et ceux qui ne peuvent obtenir des stages par relations et de lutter contre les discriminations liées au lieu de résidence. Cette année, 126 offres émanant d'organisations très diverses ont contribué à la lutte contre l'inégalité d'opportunités. L'offre a été un peu moins abondante qu'en 2019 et 2020, mais demeure un vivier essentiel pour les élèves du Département, pérennisé à long terme et appelé à poursuivre son développement dans les prochaines années.

Action : Lutter contre les stéréotypes et les discriminations liées à l'origine et à la LGBTphobie

<b>Nombre de participant.e.s à la sensibilisation sur les discriminations liées à l'origine</b>	130
<b>Nombre de participant.e.s à la sensibilisation sur les discriminations liées à la LGBTphobie</b>	30

Après une année sans journées de sensibilisation liées à l'origine et aux LGBTphobies, annulées en raison du Covid, 2021 a été riche en échanges et un succès de fréquentation, en particulier pour le 21 mars.

La journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale a en effet vu la connexion de 130 agent.e.s à la visioconférence autour du racisme dans le sport. Il s'agit d'un chiffre rarement atteint pour ce genre de journée, favorisé par son organisation à distance et la qualité du programme. La diffusion du film « La première marche », traitant de l'organisation de la première Pride des banlieues par Saint-Denis Ville au Cœur, a de son côté réuni une trentaine de personnes.

**AXE 3 : FAVORISER L'ÉGALITÉ DE TRAITEMENT**

Action : Mettre en œuvre des procédures exemplaires de recrutement garantes de l'égalité de traitement

En 2018, de nouvelles modalités de calcul du taux de conformité ont été mises en place. Un poids différencié est désormais affecté à chaque critère du dossier candidat.e (par exemple, la présence ou non du CV compte pour 20%) et seuls deux contrôles ont été effectués en 2019 (un par semestre), permettant un meilleur panachage des dossiers contrôlés. Notons qu'en cas de conformité inférieure à 50%, le dossier entier est considéré comme non-conforme. Cela explique les différences entre les taux par critère et les taux globaux.

	2016	2017	2018	2019	2020	2021
<b>Taux de conformité des dossiers de recrutement</b>	47%	59%	66%	77%	52%	66%

Critères	Contrôle 1	Contrôle 2	Cumul des contrôles
Présence grille présélection	100%	92%	96%
Conformité grille présélection	75%	67%	71%
Présence PV commission de recrutement	100%	92%	96%
Conformité PV commission de recrutement	83%	75%	79%
Présence CV	97%	100%	99%
Présence PV individuel	87%	100%	94%
Conformité PV individuel	71%	63%	67%
Présence réponse	79%	82%	81%
Absence documents indésirables	100%	99%	100%
<b>TAUX DE CONFORMITÉ</b>	<b>67%</b>	<b>64%</b>	<b>66%</b>

Cette année, 23 dossiers ont été aléatoirement sélectionnés et contrôlés, représentant 228 candidat.e.s. Le taux global de conformité s'élève à 66%, en hausse de 14 points par rapport à 2020. Il s'agit d'une performance notable, due notamment au travail de fiabilisation des grilles de présélection effectué entre la DRH et la MEDI. L'expérience du logiciel Gestmax est également plus grande, ce qui facilite la fiabilité des données.

Le taux ne retrouve néanmoins pas son niveau record de 2019. Dans l'optique de tendre une nouvelle fois vers un taux de conformité supérieur à 75%, la DRH et la MEDI travaillent actuellement avec l'éditeur de Gestmax pour intégrer directement dans le logiciel les PV et grilles de présélection. La réalisation complète de la procédure de recrutement dans l'outil ne peuvent qu'apporter des bénéfices en termes de standardisation des processus, d'objectivation de la sélection des candidat.e.s et donc d'amointrissement du risque discriminatoire.

Action : Accueillir chaque nouvel.le agent.e dans un parcours d'intégration adapté au poste et à la politique diversité

	2019	2020	2021
<b>Nombre d'agent.e.s invité.e.s à la matinée d'accueil "nouvel.le arrivant.e"</b>	1010	0 – Pas de matinée d'accueil en raison de la crise sanitaire	0 – Pas de matinée d'accueil, reprise en 2022
<b>Nombre d'agent.e.s ayant participé à la matinée d'accueil "nouvel.le arrivant.e"</b>	591	0	0

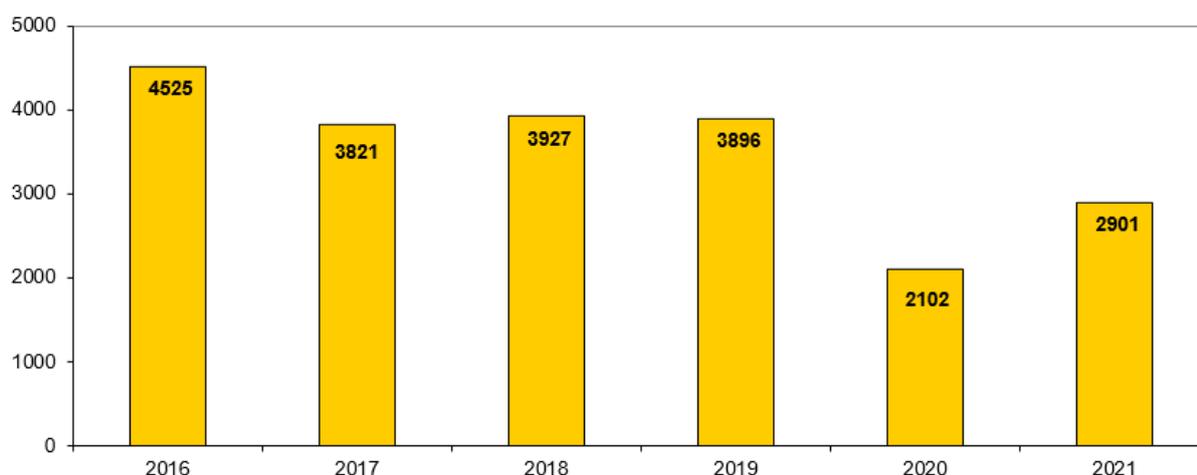
	2019	2020	2021
<b>Nombre d'encadrant.e.s ayant participé à la matinée d'accueil</b>	25	60	80

La matinée d'accueil nouvel.le arrivant.e, maillon essentiel du parcours d'accueil et d'intégration, a été particulièrement impacté par la crise et les restrictions sanitaires puisque aucune n'a pu être organisée depuis 2 ans. Cette pause forcée a néanmoins été l'occasion de repenser le dispositif, afin de le rendre plus mobilisateur et efficace dans les messages à faire passer. Cette matinée se déroulera désormais en deux parties : une plénière classique pour débiter, puis un fonctionnement en « workshop », où les agent.e.s pourront naviguer entre les différents stands et s'informer sur les sujets qui les intéressent le plus. La MEDI sera présente lors de ces matinées et les sujets de lutte contre les discriminations mis en avant par toutes et tous. Ce nouveau dispositif sera lancé à l'automne 2022 et aura lieu deux à trois fois par an.

En revanche, en dépit de la poursuite de la crise liée au Covid, le dispositif « nouveau.elle encadrant.e » a poursuivi sa montée en puissance. 80 personnes ont participé à cette plénière avec le Directeur Général des Services et à deux ateliers.

### Action : Assurer l'accès non-discriminant aux formations professionnelles

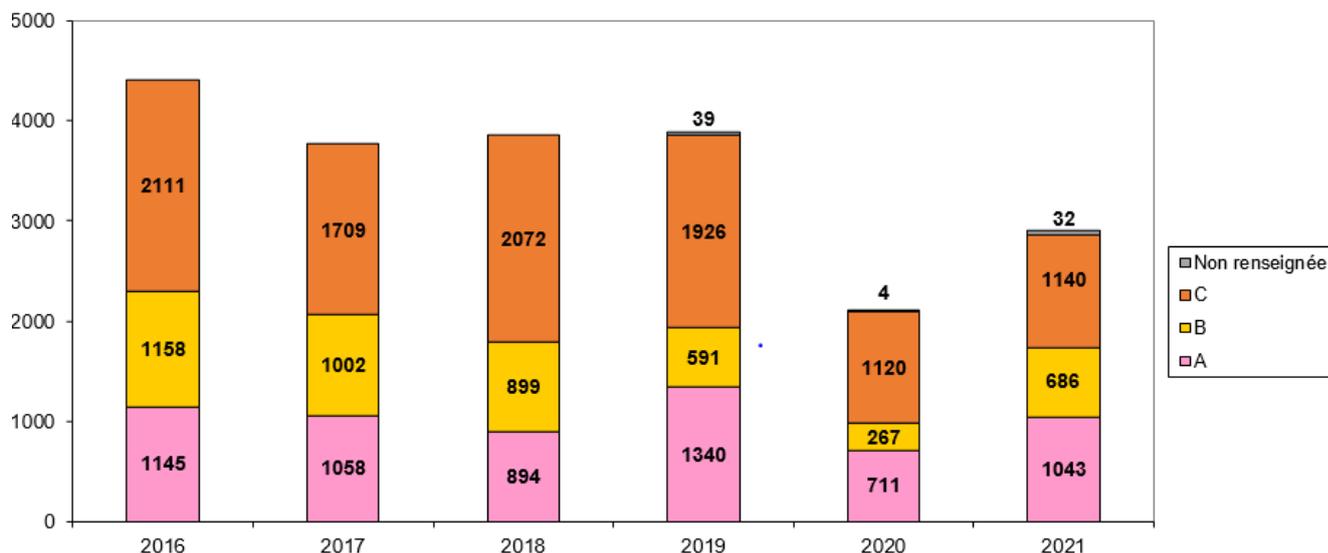
Nombre d'agent.e.s formé.e.s au moins une fois dans l'année



Le nombre d'agent.e.s formé.e.s repart à la hausse, après une forte baisse en 2020 due aux confinements et diverses restrictions sanitaires. Cette hausse est sensible (+800 agent.e.s), bien que l'on ne retrouve pas les chiffres de 2019. Cela est une fois de plus dû aux

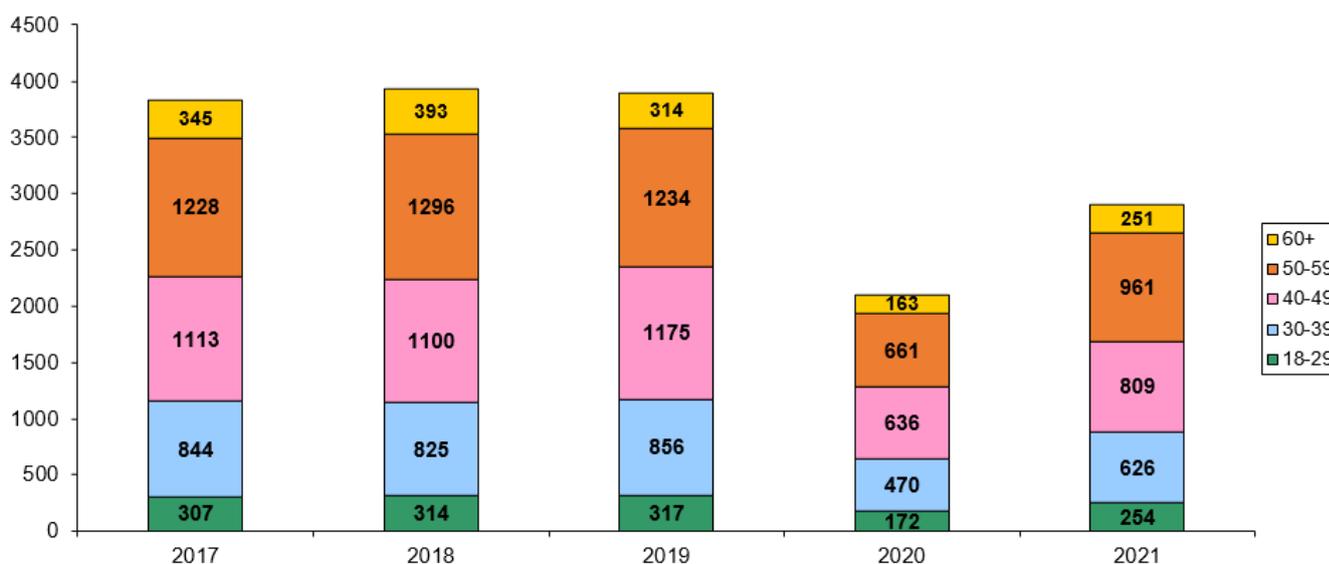
restrictions sanitaires qui ont continué à être imposées au premier semestre 2021 et aux difficultés du CNFPT à répondre aux besoins du Département.

Répartition des agent.e.s formé.e.s au moins une fois dans l'année par catégorie



La structure catégorielle des agent.e.s formé.e.s a évolué : les agent.e.s de catégorie A et B représentent une part plus importante par rapport à 2020 (respectivement +2 et +10 points), alors que la catégorie C voit son poids relatif baisser (39,3% contre plus de 50% en 2020). Ce dernier point nous impose une vigilance quant à l'égalité d'accès à la formation, en particulier pour les agent.e.s de catégorie C.

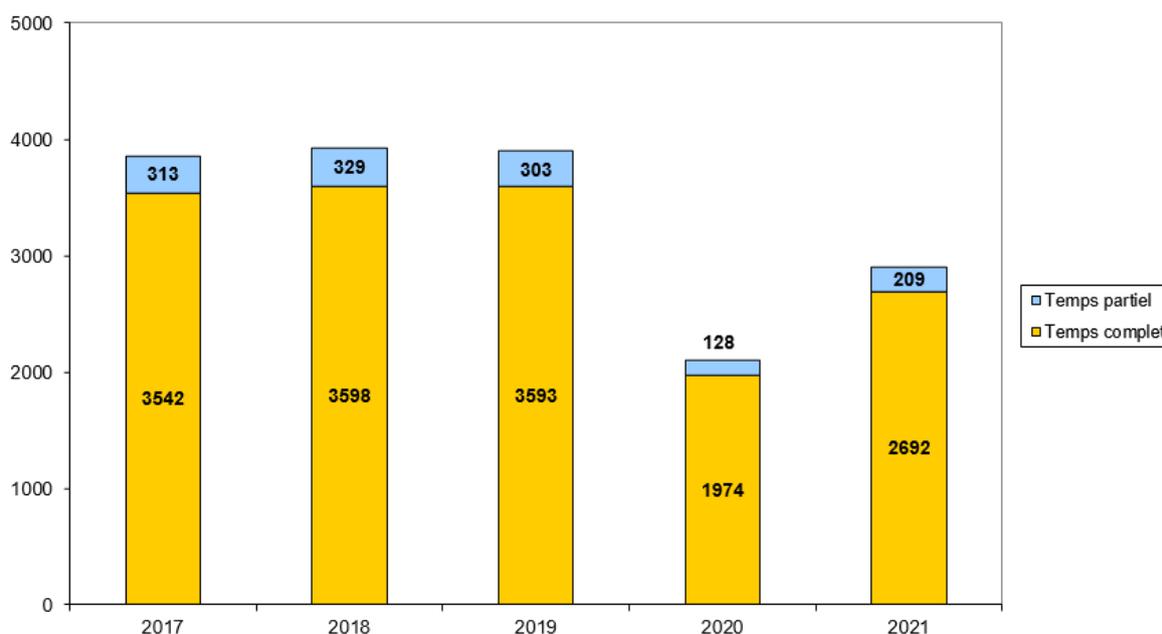
Agent.e.s formé.e.s par classe d'âge



Classe d'âge	Répartition des agent.e.s payé.e.s au 31/12	Répartition des agent.e.s formé.e.s au cours de l'année
<b>2019</b>		
18-29 ans	8%	8%
30-39 ans	20%	22%
40-49 ans	27%	30%
50-59 ans	33%	32%
60 ans et +	12%	8%
<b>2020</b>		
18-29 ans	8%	8%
30-39 ans	20%	22%
40-49 ans	27%	30%
50-59 ans	33%	32%
60 ans et +	12%	8%
<b>2021</b>		
18-29 ans	9%	9%
30-39 ans	20%	21%
40-49 ans	26%	28%
50-59 ans	33%	33%
60 ans et +	12%	9%

La répartition des agent.e.s formé.e.s au cours de l'année par classe d'âge ainsi que la comparaison avec la répartition des effectifs globaux par classe d'âge n'a pas connu de variation majeure en 2021. Proportionnellement, les agent.e.s les plus âgé.e.s continuent d'être moins représenté.e.s parmi les agent.e.s formé.e.s dans les effectifs globaux, malgré une légère amélioration cette année. L'étude prévue sur cette thématique et la lutte contre les discriminations liées à l'âge devront permettre un plus net rééquilibrage de cet indicateur.

Quotité du temps de travail des agent.e.s formé.e.s



La structure des agent.e.s formé.e.s en fonction de leur quotité de temps de travail est légèrement différente de 2020. Parmi les agent.e.s formé.e.s en 2021, environ 93% étaient à temps complet et un peu plus de 7% à temps partiel (+1,2 point).

	2016	2017	2018	2019	2020	2021
<b>Nombre d'agent.e.s BOE formé.e.s</b>	371	267	289	294	141	197

Conséquence de la baisse du nombre total d'agent.e.s ayant été formé.e.s en 2020, le nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi formé.e.s avait connu une diminution. Cette année, il repart nettement à la hausse (y compris en part du total des agent.e.s formé.e.s), sans toutefois retrouvé le niveau de 2019 (en raison des restrictions sanitaires persistantes). La durée moyenne de formation des BOE demeure bien supérieure à celle de l'ensemble des agent.e.s : 5 jours.