

Rapport

sur la politique de

lutte contre les discriminations

Année de publication : **2023**

I – Bilan de l’Observatoire des discriminations et de l’égalité

1. Le Conseil Associé
2. Les Rencontres de l’Observatoire Départemental des discriminations et de l’égalité
3. La Caravane de la lutte contre les discriminations
4. L’accompagnement des associations
5. Jeunes contre le racisme et l’antisémitisme
6. Le baromètre des discriminations en Seine-Saint-Denis
7. Vers la construction d’une mémoire collective

II – Bilan de la politique de lutte contre les discriminations interne

1. Instances et gouvernance de la politique départementale de lutte contre les discriminations
2. Mettre en œuvre de nouvelles actions
 - *Un nouveau Plan d’actions contre toutes les discriminations*
 - *De nouvelles ambitions pour l’application de la laïcité*
 - *De nouveaux outils de sensibilisation*
3. Perfectionner le diagnostic du risque discriminatoire
 - *Un audit du Label Diversité très positif pour la collectivité*
 - *Une étude inédite sur le recrutement au Département*
4. Mieux intégrer les nouveaux agents et nouvelles agentes
 - *Le retour des matinées d’accueil pour les nouveaux et nouvelles agent-es*
5. Bilan des actions 2022 par critère
6. Tableaux de bord et analyse des indicateurs

I – Bilan de l'Observatoire des discriminations et de l'égalité

1. Le Conseil Associé

L'Observatoire départemental des discriminations et de l'égalité (ODDE) est accompagné d'un conseil associé depuis sa création. Le conseil associé est composé de personnalités qualifiées (chercheur·euses, journalistes, etc.) et de représentant·es d'associations partenaires engagées dans la lutte contre les discriminations. Le rôle du conseil associé est de guider l'ODDE dans ces actions, d'être force de propositions et de faire le lien entre les habitant·es et le Département.

Le Conseil associé s'est réuni le 14 octobre 2022. Cette réunion a été l'occasion de faire le bilan, un an après la création de l'ODDE, ainsi que de finaliser la préparation les Rencontres de l'Observatoire départemental qui se sont déroulées le 20 octobre 2022.

Une seconde réunion a été organisé en juillet 2023. Cette réunion a été l'occasion de revenir sur les différents dispositifs de l'ODDE, notamment Jeune contre le racisme et l'antisémitisme et la Caravane de lutte contre les discriminations. Durant cette réunion, il a été convenu d'ouvrir un chantier pour la fin d'année 2023 afin de repenser le fonctionnement du conseil associé et de pouvoir l'impliquer au mieux dans la vie de l'ODDE.

Le conseil associé est systématiquement sollicité pour la réalisation des événements de l'ODDE, pour des conseils sur les thématiques à aborder ou les intervenant·es à inviter. Des rendez-vous bilatéraux ont été régulièrement réalisés entre les membres du conseil associé et l'équipe de l'ODDE.

2. Les Rencontres de l'Observatoire Départemental des discriminations et de l'égalité

Le Jeudi 20 octobre 2022, l'Observatoire départemental des discriminations et de l'égalité a réuni une centaine d'acteurs et d'actrices de la lutte contre les discriminations, agent·es du Département et de collectivités du territoire, représentant·es d'associations, ou encore membres d'ONG, lors des Rencontres départementale de la lutte contre les discriminations.

La journée a été rythmée par deux tables rondes :

- « Justice et discriminations : quelles évolutions pour améliorer l'accès aux droits et la reconnaissance du préjudice ? »

Cette table ronde a été l'occasion de présenter l'évolution du droit dans la reconnaissance des discriminations, de présenter les outils légaux permettant la défense des personnes discriminées et d'appréhender les difficultés des victimes pour obtenir justice. Des pistes d'amélioration de la justice pour mieux accompagner les victimes de discriminations ont été présentées. Ce premier lien entre la justice et l'Observatoire départemental des discriminations et de l'égalité permettra d'engager un travail commun.

Les intervenant·es :

- **Jean-Baptiste Acchiardi**, Premier Vice-président du tribunal de Bobigny et coordonnateur du pôle des affaires pénales spécialisées

- **Sophie Pisk**, Cheffe de pôle régionale Ile-de-France de la Défenseure des droits
- **Slim Ben Achour**, avocat (excusé)

- « Discriminations environnementales : mieux les connaître pour mieux agir »

Cette table ronde a été l'occasion de mieux comprendre l'origine et les conséquences des discriminations environnementales en Seine-Saint-Denis, pour ainsi mieux les combattre. L'exposé de l'histoire des discriminations environnementales à travers le monde et des exemples d'actions menées sur notre territoire, notamment dans les bidonvilles, ont permis d'appréhender le phénomène et ses impacts. La présentation des leviers juridiques existants et des actions de terrains menées par les associations ont permis de donner des exemples de recours pour endiguer ces discriminations et leurs conséquences sur la santé et le bien-être des Séquano-Dionysien·nes.

Les intervenant·es :

- **Cécile Duflot**, directrice générale de Oxfam
- **Hilème Kombila**, docteure en droit, spécialiste des discriminations intersectionnelles et environnementales au niveau territorial et présidente de Notre affaire à tous
- **Valérie Deldrève**, directrice de recherche en sociologie à INRAE Nouvelle-Aquitaine-Bordeaux
- **Aurore Krizoua**, chargée de mission juridique et **Lana Breuzé**, chargée de missions activités collectives et communication pour l'association ACINA (Association Accueil, Coopération, Insertion pour les Nouveaux Arrivants)

Une carte blanche a également complété cette journée autour de la thématique de la parentalité. La parole a été donnée à l'association Contact Ile-de-France et à l'association Mi-Fugue Mi-Raison, qui ont pu présenter leurs actions pour une parentalité inclusive et non discriminante.

De plus, ces Rencontres départementales de la lutte contre les discriminations ont permis de :

- Présenter les résultats des enquêtes et des testing
- Présenter les actions de l'Observatoire départemental des discriminations et de l'égalité et les travaux du Conseil associé
- Faire connaître et développer l'engagement du Département contre les discriminations
- Réunir les acteur·rices de la lutte contre les discriminations pour un échange plus approfondi
- Renforcer nos partenariats et en créer de nouveaux

Ces Rencontres départementales de la lutte contre les discriminations sont un rendez-vous annuel pour l'Observatoire départemental des discriminations et l'égalité qui sera pérennisé.

3. La Caravane de la lutte contre les discriminations

La 2^{ème} édition de la caravane de lutte contre les discriminations s'est déroulée du 1^{er} juin au 13 juillet 2023.

La caravane s'est déplacée dans 25 villes du Département, contre 17 villes en 2022. Les différentes étapes du parcours ont été réalisées dans des lieux diversifiés, afin de toucher un large panel d'habitantes et habitants : parcs, marchés, places de mairie ou encore accolés aux événements estivaux des municipalités.

Pour le Conseil Départemental, la sensibilisation des habitant·es au droit de la discrimination et l'information sur les recours possibles en cas de discrimination est un enjeu majeur. L'objectif à travers cette caravane était de répondre à cet enjeu, en développant un dispositif « d'aller vers ». Le Département souhaitait également offrir l'opportunité aux séquanodionysien·nes de rencontrer des acteur·rices engagés dans la lutte contre les discriminations au sein du territoire.

La caravane était ainsi composée de plusieurs espaces d'animations :

- Espaces d'expositions :
 - Une exposition des affiches réalisées dans le cadre du dispositif Jeune contre le racisme et l'antisémitisme
 - Une exposition des portraits engagés réalisés lors de la 1^{ère} édition de la caravane
 - Une exposition sur l'histoire des luttes LGBTI+ en France
 - Un livret d'exposition définissant les discriminations et présentant les recours existant
- Un coin lecture pour tous les âges
- Un coin jeu de société avec des jeux sérieux
- Une table ressources avec de la documentation des municipalités, de divers services du Département et d'associations partenaires
- Un espace mis à disposition de nos partenaires associatifs en fonction de leurs animations

L'équipe d'animation de la Caravane avait pour rôle d'aller à la rencontre des passantes et passants, de proposer des ressources (flyers, guides, etc.), d'inviter à participer aux différentes animations et d'animer les différentes activités.

L'édition de la caravane 2023 a permis de sensibiliser d'accompagner plusieurs milliers de personnes sur l'ensemble du Département. Plus de 10 000 flyers et plus de 2000 guides de lutte contre les discriminations « Ensemble pour l'égalité des droits » ont été distribués.

En partenariats avec des associations du Département, plusieurs animations ont été organisées durant la caravane pour sensibiliser petits et grands et permettre d'engager la discussion autour des discriminations. Ces animations ont permis la création d'outils (fresque, photos et textes) qui permettent à leur tour de sensibiliser à la lutte contre les discriminations.

- La Nouvelle compagnie : lettres aux institutions

Lauréate de l'appel à agir In Seine-Saint-Denis, l'association est partenaire du Département pour de nombreux projets théâtraux engagés dans la lutte contre les discriminations avec les jeunes du territoire.

Lors de la Caravane contre les discriminations, la Nouvelles Compagnie a animé un atelier d'écriture pour rédiger des lettres d'interpellations aux institutions. Ces textes écrits de manière anonyme étaient entièrement libres. Un ensemble de questions, d'amorces ou de pistes d'écriture était simplement proposés pour celles et ceux qui le souhaitaient. Cette animation a permis aux volontaires de mettre des mots sur leurs ressentis et leurs vécus des discriminations.

- Images Buissonnières : atelier portraits engagés

Lauréate de l'Appel à Agir IN Seine-Saint-Denis, Images Buissonnières a mené de nombreux projets en partenariat avec le Département, comme « Agir dès aujourd'hui pour demain » sur les questions d'écologie ou encore des projets en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes. Lors de la Caravane contre les discriminations, l'association a réalisé des Portraits engagés d'habitant-es sur 4 étapes. Les participant.es étaient invité.es 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. Chaque personne volontaire a pu repartir avec sa photo imprimée en souvenir de cet engagement pris.

- Mi-fugue Mi-raison : atelier de sensibilisation à la grossophobie

La compagnie Mi-fugue Mi-raison est lauréate de l'Appel à Agir depuis 2021. Cette compagnie de théâtre propose des actions artistiques engagées, notamment pour la lutte contre le sexisme et toutes les formes de discriminations. Elle a proposé des ateliers de sensibilisation à la grossophobie lors de deux étapes de la caravane. L'atelier a été animé par l'artiste Barbocitron. S'inspirant de livres jeunesse abordant la thématique de la grossophobie, elle proposait aux participant-es de dessiner leur autoportrait, ouvrant la discussion sur les complexes, les préjugés et la normativité.

- Les tresses douces : ateliers fresque et slogans

Les tresses douces sont une nouvelle association partenaire du Département. Créée récemment, l'association est un collectif afro-féministe engagé contre toutes les formes de racisme et de sexisme. L'association utilise notamment le médium du collage urbain pour véhiculer des messages et porter la voix de victimes de racisme et de sexisme.

Lors de 4 étapes de la caravane, l'association a proposé aux usagères et usagers de participer à la réalisation d'une fresque collective et engagée. Les représentant-es de l'association ont accompagné chaque participant-es dans leur réflexion pour créer un slogan de lutte contre les discriminations et pour concrétiser et réaliser leur slogan sur la fresque.

- ACINA : jeu et exposition autour de la lutte contre l'antitsiganisme et les préjugés sur les bidonvilles

L'association de conseil et d'insertion des nouveaux arrivants (ACINA) est lauréate de l'Appel à Agir depuis 2022. Elle agit pour accompagner les habitant-es des bidonvilles et pour déconstruire les préjugés et lutter contre l'antitsiganisme. ACINA a proposé durant la caravane des ateliers jeux de déconstruction des préjugés envers les bidonvilles et de lutte contre l'antitsiganisme, à travers une exposition photo et des jeux de société inspirée du jeu télévisé « Qui veut gagner des millions ? » ou encore avec une frise chronologique et géographique de l'histoire des bidonvilles.

4. L'accompagnement des associations

Les partenaires associatifs sont des acteurs essentiels de la lutte contre les discriminations sur le territoire. Depuis 2020, la MEDI soutient financièrement les associations via l'Appel à Agir IN Seine-Saint-Denis. La MEDI propose également un accompagnement pour aider les associations à développer leurs actions de lutte contre les discriminations, à travers des formations et une mise en réseaux des partenaires.

En 2023, La MEDI a renouvelé sa participation au dispositif de l'Appel à Agir IN Seine-Saint-Denis. Elle disposait d'un budget de 150 000€ pour financer des projets sur la thématique de la lutte contre les discriminations.

Pour cette troisième édition, 41 dossiers ont été instruits et 26 ont été sélectionnés, contre 39 dossiers instruits et 20 sélectionnés en 2022. 60% des dossiers retenus sont issus de nouvelles structures partenaires. On note, ainsi, une évolution depuis 2020 dans le nombre de partenaires accompagnés et un renouvellement régulier des partenaires.

Parmi les projets retenus, on retrouve principalement l'utilisation des médiums comme le théâtre, des ateliers d'écriture ou encore des expositions pour lutter contre les stéréotypes. Cette année, plusieurs projets donnent également la parole aux personnes victimes de discriminations à travers des portraits et des groupes de paroles.

Les projets traitent principalement des critères de discriminations en raison de l'origine, de l'état de santé et de l'orientation sexuelle. Beaucoup de projets s'adressent à un public jeune pour déconstruire l'ensemble des préjugés et lutter contre toutes les discriminations.

Nous pouvons citer comme projets emblématiques :

- 3 projets en lien avec les 40 ans de la Marche pour l'égalité et contre le racisme :
 - o Un partenaire historique de la MEDI, l'association **Remembreur**, propose cette année une exposition de 20 créations visuelles représentatives des 4 dernières décennies conçues à partir d'extrait d'œuvres musicale et littéraires qui ont marqué l'histoire culturelle et artistiques des banlieues et de l'immigration
 - o **Réseau Mémoires-Histoires IDF**, partenaire depuis 2022 de la MEDI, propose un cycle de programmation de spectacles, table-rondes, projections-débats
 - o **ACLFEU** propose d'accompagner un groupe de jeunes dans la préparation d'un événement (rencontres-débats-expositions) pour l'anniversaire de la marche de 1983. Ils mettent en relation cette marche, celles pour les droits civiques menées par Martin Luther King et l'histoire d'ACLEFEU (cf. fiche14) Par des podcasts, des voyages dans des villes emblématiques de ces luttes (Lyon, Marseille, Toulouse, Atlanta), ils développent leur conscience d'être acteurs de cette histoire
- **Soi En Si** souhaite offrir à un collectif de femmes concernées, l'opportunité de s'engager personnellement et collectivement pour la lutte contre les discriminations liées au VIH, à travers un parcours de création d'une exposition de leurs portraits photographiques
- **Galène Productions** propose la création d'un spectacle « Je Vous Parle » à partir de récits de femmes arrivées en Seine-Saint-Denis après un parcours migratoire éprouvant

La participation de la MEDI à l'Appel à Agir In Seine-Saint-Denis permet donc d'accompagner des projets de qualité pour les habitant-es du territoire, de construire de nouveaux partenariats avec les associations du Département et de renforcer ceux existant.

La MEDI a également renforcé son réseau de partenaires en proposant des réunions collectives semestrielles aux Lauréat-es de l'édition 2022 de l'Appel à Agir IN Seine-Saint-Denis. Ces réunions ont permis de mettre en relation les associations lauréates, de les accompagner dans la réalisation et le développement de leurs projets et d'insuffler la création de nouveaux projets de lutte contre les discriminations.

L'ensemble des associations partenaires, lauréates de l'Appel à Agir ou actrices de la lutte contre les discriminations, a également été convié à l'ensemble des événements organisés par l'Observatoire Départemental des discriminations et de l'égalité.

5. Jeunes contre le racisme et l'antisémitisme

L'expérience des discriminations raciales se fait dès le plus jeune âge à l'école, dans l'espace public, dans l'accès aux loisirs etc. Au fil des années, les baromètres de perception réalisés en Seine-Saint-Denis mettent en lumière la particulière vulnérabilité des jeunes face à cette problématique. Dans ce contexte, l'Observatoire Départemental des Discriminations et de l'Égalité a choisi d'intervenir auprès de ce public *via* la mise en place de dispositifs éducatifs. Il s'agit notamment d'outiller les jeunes face aux violences et aux inégalités raciales tout en créant des espaces d'expression artistiques propices au développement d'un regard critique.

Le projet « Jeunes contre le racisme et l'antisémitisme » a ainsi été expérimenté dans trois collèges et 3 classes de 3ème sur l'année 2021-2022 puis élargi à 10 classes pour l'édition 2022-2023, neuf établissements ayant répondu à l'appel à candidature.

L'édition de 2022-2023 avait pour objectif de partir des savoirs et des ressentis des jeunes pour identifier les causes, les formes et les conséquences du racisme au quotidien et au niveau systémique. Il s'agissait de penser le racisme comme un continuum, comme un système qui englobe une diversité de situations allant de la micro agression au crime, tout en incluant des logiques d'exclusion, de précarisation, de réification et de marginalisation historiques. De plus, il s'agissait dans cette nouvelle édition d'élargir les modalités d'expression artistique proposées aux élèves. Trois cycles distincts ont donc été proposés aux établissements, animés chacun par un-e artiste :

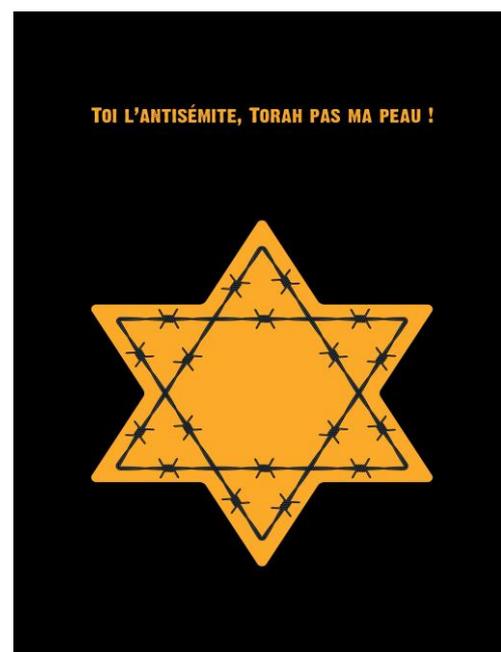
- **Un cycle de théâtre forum**, animé par Jamila Bensaci, fondatrice de l'association *Hamlet, on gère* qui vise à promouvoir la pratique du théâtre en banlieue. Ce cycle répondait à 3 objectifs :
 - Faire entendre des expériences individuelles et collectives
 - Aborder des événements douloureux avec nuance et distanciation et en tirer de la force
 - Penser un vivre ensemble collectivement
- **Un cycle de création audio-visuelle**, animé par Cécile Hadj Hassan, plasticienne, vidéaste et médiatrice culturelle. Ce cycle répondait à 3 objectifs :
 - Produire des *gif*, *memes*, vidéos etc. en lien avec le racisme
 - Introduire les jeunes à la production et à l'analyse audiovisuelle.
 - Cultiver leur sensibilité artistique, leur sens de la formule, leur humour, leur capacité à mobiliser des codes culturels communs et à partager leurs idées etc.
- **Un cycle d'écriture** animé par Mabrouck RACHEDI, Ecrivain et journaliste, dont les textes ont été formalisés sous forme d'affiche par Ali Guessoum, graphiste. Le cycle répondait à 3 objectifs :
 - Narrer une situation de racisme pour illustrer le phénomène dans sa diversité
 - Affiner les capacités rédactionnelles des jeunes, renforcer la maîtrise du schéma narratif, des styles d'écriture etc.
 - Produire des affiches graphiques à partir d'une *punchline* et les exposer

Chacun de ces cycles était composé de 7 séances, comprenant :

- Cinq séances au sein du collège en présence de l'artiste pour renforcer la sensibilisation et la production artistique
- Une séance en extérieur afin d'encourager la pratique de l'espace et l'ouverture à la culture (représentation théâtrale, visite du Musée National de l'Histoire de l'Immigration et médiation d'exposition)
- Un temps de restitution pour valoriser l'implication des jeunes et leurs productions



**TOI L'ISLAMOPHOBÉ,
ARRÊTE TON CHAR À VOILE.**



L'Édition 2022-2023 de Jeunes contre le racisme et l'antisémitisme s'est conclue par un temps de restitution à l'occasion du 21 mars, journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale, au Ciné Malraux à Bondy. Plus de 200 collégien·nes ont ainsi été réuni·es sur scène pour présenter leurs multiples créations (affiches, memes, vidéos, saynètes et textes). Les affiches réalisées ont également pu être exposées sur les étapes de la Caravane contre les Discriminations.

6. Le baromètre des discriminations en Seine-Saint-Denis

Afin de lutter au mieux contre les discriminations, il faut en développer une solide connaissance empirique. Pour ce faire, il existe différentes approches méthodologiques qui permettent d'observer, d'identifier et d'objectiver le fait discriminatoire. Commandé chaque année depuis 2019 par le Département à l'Institut Harris (excepté pour l'année 2020), le baromètre des discriminations en Seine Saint Denis, s'appuie sur une approche subjective permettant de mesurer la discrimination ressentie. Cette approche vient compléter les enquêtes statistiques et de *testing* puisque l'intériorisation des inégalités et des discriminations

peut conduire à une anticipation des phénomènes discriminatoires qui ne pourrait pas être détectée dans ces données objectives.

Les résultats présentés ici sont issus d'une enquête téléphonique réalisée du 28 juin au 11 juillet 2022 auprès d'un échantillon de 1002 personnes, représentatif des habitant·es de la Seine-Saint-Denis âgé·es de 18 ans et plus.

Quelle perception des discriminations en Seine-Saint-Denis ?

Partie 1 : La représentation des discriminations en Seine-Saint-Denis

Il apparaît que le sujet des discriminations constitue un sujet d'inquiétude pour près de 2 habitant·es sur 3, qui s'avèrent ainsi légèrement plus concerné·es qu'auparavant (+6 points par rapport à 2021). De manière générale, ce sont les femmes qui se montrent les plus inquiètes, tandis que les parents d'enfants mineur·es se révèlent particulièrement préoccupé·es par le sort de leurs proches et de leurs enfants.

Le sentiment que les discriminations ont effectivement augmenté est également en hausse de 5 points depuis 2019, notamment chez les femmes (53%), les personnes issues de classe populaire (54%) et les parents d'enfants scolarisé·es à l'école primaire (61%). Les critères de discrimination identifiés par les habitant·es demeurent toutefois similaires à ceux des années passées, puisque pour plus de 80% des répondant·es - parmi lesquel·les cette fois une majorité de « jeunes » et de CSP +¹ - il s'agit de :

- L'origine/couleur de peau (pour 95% des 18-24 ans)
- Le quartier d'habitation
- L'appartenance religieuse (pour 90% des – de 40 ans)
- L'orientation sexuelle (nouveau critère par rapport aux années précédentes, pour 96% des 18-24 ans)

L'âge, la grossesse et le congé maternité semblent moins envisagés comme des facteurs discriminants comparativement à l'année précédente. Tout comme en 2021, ces discriminations sont identifiées plus particulièrement dans les domaines de l'emploi, du logement et de la police/justice par plus de 90% des jeunes et des CSP+. L'éducation et l'administration/services publics se trouvent toutefois aussi nommés.

Partie 2 : L'expérience des discriminations en Seine-Saint-Denis

Les représentations évoquées précédemment autour du fait discriminatoire semblent s'incarner dans les expériences déclarées puisque plus d'un tiers des habitant·es déclarent avoir été victimes de discriminations en raison notamment de l'origine/couleur de peau (11% dont 40% d'hommes de – de 40 ans) et du quartier d'habitation (12%). Que cela s'explique par une sensibilité accrue à la question ou par une augmentation effective des discriminations, ce ressenti apparaît en hausse au cours de ces dernières années, en particulier concernant le critère du quartier d'habitation (+ 4 points par rapport à 2021).

¹ Si les travailleur·euses peu qualifiées ont objectivement plus de risques d'être discriminé·es, ils et elles ne qualifient pas nécessairement leur expérience sous cet angle car l'expérience de la discrimination s'inscrit dans un socle d'inégalités sociales et économiques préexistant. A l'inverse, le fait d'occuper une position sociale relativement élevée exacerbe parfois le sentiment de discrimination.

Dans l'ensemble, 2 habitant·es sur 3 estiment avoir été victimes de discrimination au cours de ces 5 dernières années, avec une hausse de 7 points depuis 2019. Parmi elles et eux, on compte 66% de femmes, 69% de moins de 40 ans, 67% de personnes issues de classe populaire. Pour plus de la moitié d'entre elles et eux, le domaine le plus impacté se trouve être celui de l'emploi (surtout pour les hommes et les jeunes issu·es de classe populaire). Arrivent ensuite le service public, la justice et le logement chez 34% des répondant·es. On note ainsi une évolution stable des domaines évoqués les années précédentes, si ce n'est pour ce qui est de l'accès aux soins (+ 5points) et des transports (-16 points).

Il convient par ailleurs de souligner que ces discriminations sont vécues sur le territoire de la Seine-Saint-Denis mais qu'elles s'exportent également hors du Département, à Paris et sur toute la France.

Genre parentalité et discriminations

Au cours des 5 dernières années, sur la question du sentiment/vécu discriminatoire, les femmes se sentent globalement plus discriminées que les hommes, avec 66% de réponses positives chez les répondantes contre 59% chez les répondants. De plus, on observe une différenciation genrée des déclarations sur certaines thématiques : les femmes déclarent plus de discriminations sur les critères du sexe et de l'âge que les hommes, tandis qu'eux sont plus nombreux à se sentir discriminés sur les critères de l'origine/couleur de peau. En outre, si les hommes comme les femmes considèrent que les discriminations concernent les deux genres, beaucoup tendent toutefois à penser que les femmes sont plus sujettes aux discriminations.

La moitié des répondant·es parents d'enfants mineurs (qui sont 76% à montrer de l'inquiétude quant aux discriminations que leurs proches/enfants pourraient subir) abordent le sujet des discriminations avec leurs enfants, dans la majorité des cas afin d'expliquer cette notion, pour rebondir sur un fait d'actualité ou pour évoquer une expérience personnelle.

Soutien face aux discriminations

Si l'ensemble de l'enquête montre une perception de la présence des discriminations en hausse, outre le rôle que peuvent tenir les proches, le sentiment d'être soutenu·es face aux situations discriminatoires connaît une baisse générale. Toutefois, 66% à 89% des répondant·es expriment leur confiance envers les acteurs de proximité (associations, écoles) et les pouvoirs publics (communes, Défenseurs des Droits, Département).

7. Vers la construction d'une mémoire collective

Dans la majorité des cas, les violences racistes et les discriminations raciales que l'on peut constater aujourd'hui s'inscrivent dans notre histoire et en particulier celle de l'esclavage et de la colonisation. Pour comprendre et traiter ces maux actuels, il s'avère donc indispensable de penser l'enjeu de la Mémoire des passés coloniaux. La mise en place d'une politique mémorielle par le Département répond ainsi à un enjeu de reconnaissance des crimes passés, le devoir de mémoire étant une condition du mieux vivre-ensemble dans notre société.

L'année 2022 a marqué les soixante ans de l'indépendance de l'Algérie, mettant un terme à 132 ans d'occupation coloniale par l'État français. A cette occasion, le Département a mis en place une série d'évènements tout au long de l'année : plusieurs tables-rondes ont été organisées de février à octobre, ainsi que des projections de films, des journées débat et des rencontres citoyennes. Ces différents temps ont permis de faire intervenir des acteur·ices

universitaires, militant-es et institutionnel-les afin d'ouvrir des espaces de discussion autour de divers objets mémoriels et de rendre hommage à de grandes figures de la lutte anticoloniale en Algérie tels que Kateb Yacine ou encore Fatima Bédar. En outre, certain-es habitant-es de la Seine-Saint-Denis, de par leurs trajectoires migratoires, se trouvent elles et eux-mêmes porteur-euses de précieux récits mémoriels : un appel à témoignages a ainsi été lancé par le Département, dans une volonté de construction d'une mémoire collective et populaire impliquant les premier-ères concerné-es.

De plus, le 23 mai, date nationale en hommage aux victimes de l'esclavage, a marqué le 25ème anniversaire de la Marche silencieuse du 23 mai 1998 qui avait rassemblé près de 40.000 personnes autour d'une revendication commune : la reconnaissance des victimes de la traite négrière et de l'esclavage coloniale dans les colonies françaises de la Guadeloupe, de la Martinique, de la Guyane et de la Réunion, devenues aujourd'hui des Départements français. Le Département est depuis deux ans à l'initiative et partie prenante de la cérémonie officielle, organisée avec la Préfecture et la ville de Saint-Denis.

Lors du dernier semestre 2023 et au cours de l'année 2024, il sera question de renforcer ces actions en multipliant les projets dédiés à la question mémorielle, autour de divers sujets.

II – Bilan de la politique de lutte contre les discriminations interne

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 créée en mai 2016 et assure les missions 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-rices

- **L'équipe de la Mission Égalité-Diversité (MEDI)** est composée en 2022-2023 d'une responsable, d'une chargée de mission égalité femmes/hommes, d'un chargé de mission Label Diversité, de trois chargées de mission lutte contre les discriminations et d'une assistante. Une seconde chargée de mission égalité femmes/hommes est en cours de recrutement.
- **Les pilotes des actions spécifiques** : la MEDI travaille en transversalité avec divers-es acteur-rices internes pour le déploiement de la politique de lutte contre les discriminations. Les 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). Pour certains critères, les actions sont portées par un service ou une personne dédiée : 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·es intéressé·es 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·es de réagir, de donner leur opinion ou d'apporter des suggestions/idées.

Bilan des instances diversité

La politique de lutte contre les discriminations de la collectivité s'articule autour des instances suivantes :

- Pour **impliquer au mieux l'ensemble de la direction de la collectivité**, la lutte contre les discriminations est mise à l'ordre du jour a minima une fois par an lors de l'ensemble des instances de pilotage de l'action publique du Département. Ainsi, la MEDI participe chaque année à une réunion de la direction générale, une réunion de comité de direction de chaque pôle et la thématique est à l'ordre du jour d'une réunion réunissant l'ensemble des directions 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. Il est ainsi fait appel à leurs connaissances, expertises et avis sur les questions ayant trait à la politique de lutte contre les discriminations. Ce comité s'est réuni **deux fois** en 2022 lors de la rédaction du nouveau 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 mieux répondre aux attentes du Label et des agent·es. Ainsi, 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** : elle est composée de la Directrice des Ressources Humaines, du Directeur des Affaires Juridiques, de l'Immobilier et des Assemblées et de la Mission Égalité-Diversité. Elle analyse les situations transmises par le prestataire et décide des mesures appropriées. Elle se réunit dès lors que des situations sont remontées. En 2022, elle s'est réunie **deux fois**.
- **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·es du personnel. Elle se réunit au moins **deux fois par an** c'est ce qu'elle a fait cette année.

2. Mettre en œuvre de nouvelles actions

Un nouveau Plan d'actions contre toutes les discriminations

Afin de prendre la suite du précédent Plan d'actions couvrant la période 2019-2021, il était nécessaire de rédiger une nouvelle feuille de route pour la politique de lutte contre les discriminations du Département. Ainsi, au cours de l'année 2022 a été rédigé puis voté un

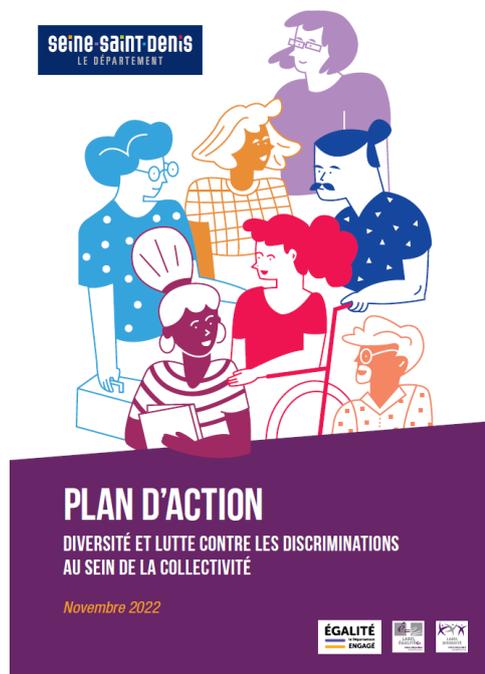
nouveau Plan d'actions pour la période allant de 2022 à 2025. Cela a été l'occasion de faire le point sur les réussites indéniables du précédent plan mais aussi sur les améliorations possibles, à la fois dans l'organisation du document et la sémantique utilisée mais surtout dans la définition et la mise en œuvre des actions.

Ce Plan d'actions Diversité et Lutte contre les discriminations 2022-2025 consacre donc plusieurs évolutions notables :

- Il est davantage fait référence à la lutte contre les discriminations et moins à la diversité, terme plus dépolitisé et rendant moins visible l'action résolue et le volontarisme nécessaire pour enrayer les inégalités
- Les références à l'égalité professionnelles ont été supprimées – car elles étaient redondantes avec le plan d'actions dédié à l'égalité entre les femmes et les hommes
- Les axes ont été réorganisés : l'accent a davantage été mis sur le traitement égalitaire dans la politique de ressources humaines et moins sur la promotion de la diversité et certaines actions ont changé d'axe (la prise en compte de l'état de santé dans le déroulement de carrière relève en effet davantage de la politique RH que de la promotion de la diversité)
- Le document a été simplifié afin de le rendre plus facilement lisible et communicable
- Le Plan intègre désormais les politiques publiques et n'est plus uniquement tourné vers l'interne
- De nouvelles actions ont été ajoutées : création et actions de l'Observatoire des Discriminations et de l'Égalité, création d'un guide contre les LGBTphobies, actions contre la grossophobie, ateliers de sensibilisation « à la carte », actions liées à la laïcité, ajout d'une question liée aux discriminations dans les EPA etc.

Il est organisé autour de 4 axes, eux-mêmes divisés en 22 actions :

- **Prévenir les discriminations** : cet axe regroupe les actions liées à la connaissance des discriminations (études, enquêtes etc.), les questions de formation et de sensibilisation ainsi que les actions spécifiques aux critères prioritaires (lutte contre les discriminations liées à l'origine, maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap etc.)
- **Garantir l'égalité de traitement dans la politique de ressources humaines** : il s'agit ici de la mise en œuvre de procédures exemplaires et non-discriminantes dans tous les domaines des ressources humaines (recrutement, intégration, évolution de carrière, formation etc.) ainsi que d'actions correctrices si nécessaire afin de garantir l'égalité de traitement entre toutes et tous
- **Promouvoir la diversité et l'égalité entre toutes et tous** : au-delà des actions concrètes afin de faire reculer les discriminations, cet axe se concentre davantage sur la communication auprès des agent-es et la volonté de représentation de toutes et tous dans les événements ou encore les supports de communication de la collectivité



- **Piloter la politique de lutte contre les discriminations** : il s'agit ici d'un axe centré sur la gouvernance et le pilotage de la politique, que cela concerne l'implication des organisations syndicales, le déploiement dans toutes les directions du Département ou encore l'évaluation des actions entreprises

Enfin, dans l'optique de communiquer largement auprès des agent-es et de délivrer un message clair et marquant, la collectivité a cette fois défini ses huit priorités stratégiques pour les quatre années à venir en matière de lutte contre les discriminations :

1. Mener des **études** pour mieux connaître les discriminations
2. **Former** un maximum d'agent-es à la lutte contre les discriminations pour changer les pratiques professionnelles
3. **Sensibiliser** régulièrement aux discriminations afin de lutter contre les stéréotypes
4. Mettre en œuvre des **politiques RH exemplaires** pour garantir l'égalité de traitement entre toutes et tous
5. Permettre aux agent-es de **signaler** les discriminations au travail et agir en conséquence
6. Développer **l'Observatoire des discriminations et de l'égalité**, au service des habitant-es
7. **Communiquer** sur les effets concrets de la politique de lutte contre les discriminations
8. Promouvoir la **diversité du territoire** et valoriser les expériences positives de ses habitant-es

Ce nouveau Plan d'actions fera l'objet d'un suivi régulier opéré par la MEDI et les organisations syndicales, notamment dans le cadre du Comité consultatif.

De nouvelles ambitions pour l'application de la laïcité

Promulguée en août 2021, la « loi confortant le respect des principes de la République » a introduit de nouvelles dispositions pour les collectivités dans l'application du principe de laïcité ; la principale étant l'obligation de former l'ensemble des agent-es à la laïcité avant la fin de l'année 2025.

Le Département va par conséquent se saisir de cette obligation et relancer avec le CNFPT plusieurs sessions de formation – en ligne et en présentiel – sur la thématique de la laïcité et de son respect dans le cadre de la fonction publique territoriale. Des moments d'échange avec la MEDI et le référent laïcité du Département seront également organisés par la suite afin que les agent-es puissent trouver les réponses à leurs interrogations.

Un flyer rappelant les règles applicables dans la collectivité – liberté de conscience, neutralité des agent-es et égalité de traitement entre toutes et tous – et leur application concrète sera également diffusé à l'ensemble des agent-es au 2^e semestre 2023. En outre, la MEDI a effectué plusieurs interventions autour de l'application de la laïcité cette année, en particulier dans des réunions de directions, afin que les règles soient clarifiées et appliquées de la même manière dans toute l'administration. Ce type d'intervention est amené à être renouvelé à l'avenir.

De nouveaux outils de sensibilisation

Dans la continuité de la grande campagne ayant eu lieu en 2021-2022, le Département poursuit sa politique de sensibilisation des agent·es. Outre les journées de sensibilisation renouvelées annuellement (21 mars, 17 mai etc.), 2022 et le début de l'année 2023 ont marqué le début de la mise en œuvre des ateliers de sensibilisation « à la carte ». Plusieurs ateliers sur la lutte contre le racisme au travail ont par exemple été dispensés à une centaine d'agent·es dans une direction.

Deux nouvelles expositions ont parallèlement été acquises cette année par la collectivité. La première a été réalisée par le collectif Expo Féministe et porte sur l'histoire des luttes LGBTI+ en France, à la fois sur le plan historique et par le prisme des luttes « spécifiques » (ex : les luttes des personnes trans). Cette exposition a été présentée durant l'été 2023 sur les étapes de la Caravane de la lutte contre les discriminations, en complément notamment des réalisations des collégien·es du dispositif Jeunes contre le racisme et l'antisémitisme. La Caravane a permis de toucher un nombre très important de Séquano-Dionysien·nes et d'ouvrir la discussion autour de ces thématiques.

La seconde s'intitule « Laïcité et religions dans la France d'aujourd'hui », a été réalisée notamment par l'Institut Supérieur d'Étude des Religions et de la Laïcité de Lyon et a été exposée pour la première fois lors du 9 décembre 2022 (journée nationale de la laïcité). Il s'agit d'une exposition très accessible – y compris aux enfants – balayant les principales thématiques liées à la laïcité et aux religions : statut des lieux de culte, relations entre Etat et religions, place de la religion à l'école, loi de 1905 etc. Après présentation dans un bâtiment départemental à Bobigny, elle a par la suite été exposée à la Micro-Folie du collège Jean Vilar à la Courneuve, profitant ainsi à un public plus jeune et pour partie collégien.

3. Perfectionner le diagnostic du risque discriminatoire

Un audit du Label Diversité très positif pour la collectivité

Renouvelé pour 4 années supplémentaire en 2020, après une première période de labellisation, le Label Diversité a fait l'objet fin 2022 – comme tous les deux ans – d'un nouvel audit de l'Afnor : un audit dit « de surveillance » (comprendre à mi-chemin de labellisation). Il ne s'agit pour autant pas d'une évaluation mineure, dans la mesure où ce type d'audit peut conduire l'Afnor à retirer le Label à l'organisation auditée.

Cela a été pour la collectivité l'occasion de mobiliser l'ensemble des directions afin de faire le point sur les nombreuses actions engagées. L'objectif principal était de démontrer, au cours de cet audit, la force de l'engagement du Département contre toutes les discriminations et pour l'égalité entre toutes et tous et la réalité concrète de cet engagement dans les processus internes et dans le quotidien des agent·es.

Une nouvelle fois, cet audit s'est révélé très positif pour la collectivité et les auditeur·rices reconnu la grande qualité des actions engagées. L'évaluation des items s'est révélée encore plus positive que lors de l'audit de renouvellement de 2020, avec deux items passant de « conforme » à « performant » (communication externe et recrutement) sans qu'aucun item ne connaisse de dégradation de son évaluation. Quelques points ont tout de même fait l'objet de recommandations de la part des auditeurs et auditrices. La collectivité ne manquera pas d'y être attentive et d'agir afin de demeurer dans une logique d'amélioration continue et de perfectionner encore ses actions.

Tableau d'évaluation des items – Audit de surveillance 2022

I	Insuffisant
C	Conforme
P	Performant

↗	Évolution positive de l'évaluation par rapport au dernier audit
→	Stagnation de l'évaluation (conforme)
→	Stagnation de l'évaluation (performant)

Domaine du cahier des charges	2015	2018	2019	2022	Évolution	Remarques notables des auditeurs et auditrices
1.1 Etat des lieux	C	C	P	P	→	Nombreuses sources de données (études, RSU, bilans etc.)
1.2 Diagnostic	C	C	C	C	→	
1.3 Analyse de risque	C	C	C	C	→	Affiner l'analyse des risques et favoriser l'appropriation par les directions
1.4 Exploitation des résultats issus de l'analyse de risques	-	C	C	C	→	
2.1 Formalisation de l'engagement de la direction (élu.es / DG) et définition de la politique	P	P	P	P	→	
2.2 Responsabilités, autorités et instances dédiées	C	C	P	P	→	
2.3 Accord et implication des partenaires sociaux	C	C	C	C	→	

2.4 Elaboration des plans d'actions	C	C	C	C	→	
2.5 Mise à disposition des ressources nécessaires	C	C	C	C	→	Ressources octroyées à la MEDI en cohérence avec ses missions
2.6 Mise en œuvre et suivi des plans d'actions par la Direction	C	C	C	C	→	Définir les missions et mettre en place le réseau « égalité diversité » Développer le suivi des plans d'actions dans les directions
3. Mise en œuvre de la cellule d'écoute	C	C	P	P	→	Être attentif-ves aux délais de réponse des directions au prestataire
4.1 Communication interne	C	C	P	P	→	
4.2 Lutte contre les stéréotypes	I	C	C	C	→	
4.3 Formation à la diversité et à l'égalité professionnelle	I	C	C	C	→	Plan très bien outillé, avec de nombreuses formations et certaines obligatoires
5.1 Recrutement	C	C	C	P	↗	Processus structuré et suivi, contrôle de conformité très apprécié
5.2 Accueil et intégration	C	C	C	C	→	
5.3 Gestion des carrières	C	C	C	C	→	Nombreux dispositifs de reclassement
5.4 Accès à la formation	C	C	C	C	→	
6.1 Communication externe	C	C	C	P	↗	Très nombreuses actions en direction des habitant-es et action notable de l'Observatoire
6.2 Partenariat avec les acteurs territoriaux	C	I	P	p	→	Appel à projets « Agir IN SSD » remarquable sur les thématiques diversité et lutte contre les discriminations
6.3 Relations avec les fournisseurs	C	P	P	P	→	Attention à porter au contrôle de la réalité des engagements des fournisseurs/prestataires

6.4 Relations avec les usager.e.s	C	C	C	C	→	
7.1 Mesures (indicateurs)	C	C	C	C	→	Relancer l'enquête générale déployée en 2016 auprès de l'ensemble des agent-es
7.2 Analyse et évaluation des mesures (indicateurs)	I	C	C	C	→	
7.3 Bilan annuel	I	C	C	C	→	
7.4 Suivi des actions d'amélioration	I	C	C	C	→	
7.5 Traçabilité	C	C	C	C	→	

Une étude inédite sur le recrutement au Département

Comme annoncé lors du précédent Bilan et dans le Plan d'actions, une étude d'une ambition inédite a été lancée au printemps 2022 sur l'égalité d'accès au recrutement au Département à l'aune de trois critères : le genre, l'origine et le lieu de résidence. Ce travail a été réalisé par la Mission Études et Pilotage de la Donnée (MEPD), piloté par la MEDI et réalisé sous le contrôle d'un « Comité expert » composé de trois chercheurs dont Yannick L'HORTY, professeur émérite et spécialiste de l'évaluation du risque discriminatoire. L'étude répondait en outre à toutes les exigences en termes de confidentialité et de respect du règlement RGPD.

Les résultats ont offert de nombreux enseignements que l'on peut résumer ainsi : deux critères (genre et lieu de résidence) n'ont pas révélé d'écarts significatifs à même d'être analysés quand le dernier (origine) nous a en revanche amené à nous questionner sur les écarts dans l'égalité d'accès à l'emploi qu'il semblait présenter. Le nombre d'études de ce type dans d'autres collectivités étant très réduit voire nul, il est particulièrement difficile d'opérer une comparaison avec ces résultats. De même, comme sur la question des écarts de rémunération entre femmes et hommes, une partie des leviers d'actions échappe à la collectivité et résulte d'autres processus ou acteurs et actrices.

Il convient néanmoins d'approfondir la réflexion sur les raisons pour lesquelles les données concernant le critère origine présentent ces écarts. Dans cette optique, une deuxième phase de l'enquête a été lancée en 2023 afin d'analyser plus finement une trentaine de recrutements dans des filières où les chiffres ont révélé le plus d'écarts. Cette seconde phase conduira la MEDI à proposer une série d'actions correctrices et pourra amener à répéter l'étude afin d'obtenir une comparaison dans le temps.

4. Mieux intégrer les nouveaux agents et nouvelles agentes

Le retour des matinées d'accueil pour les nouveaux et nouvelles agent-es

Les matinées d'accueil pour les nouveaux agents et les nouvelles agentes ont connu un brutal coup d'arrêt au début de la crise sanitaire en 2020. L'instabilité de la situation et la mobilisation de la Direction des Ressources Humaines sur d'autres enjeux n'ayant pas permis de reprendre rapidement le dispositif, ce dernier a été totalement repensé et relancé cette année.

Il préexistait en effet sous forme de plénière, dans un format globalement descendant et sans véritablement d'interaction avec les nouveaux·elles agent-es. Cette forme ne convenant plus aux attentes de la collectivité et de ses agent-es, une nouvelle matinée d'accueil a été pensée :

- Une périodicité quadrimestrielle
- Une première partie en plénière interactive avec la présence systématique du Président et de la Direction Générale et un long moment de « questions-réponses »
- Une seconde partie où l'agent-e circule librement entre différents stands, lui apportant les informations essentielles sur sa nouvelle vie professionnelle (santé et sécurité au travail, formation, prise en compte du handicap, évolution de carrière, politique de lutte contre les discriminations et pour l'égalité femmes-hommes, mobilités etc.)

Ce dispositif renouvelé a été lancé fin 2022 et se révèle être un succès : les agent-es sont plus libres d'obtenir les informations qui les concernent spécifiquement, peuvent échanger directement avec le Président et les membres de la DG et se sentent ainsi déjà mieux intégrés·es à la collectivité.

5. Bilan des actions 2022 par critère

Les actions relatives au handicap et à l'état de santé

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

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). Cette année, le Département a signé sa cinquième convention pour la période 2022-2024 avec une ambition renouvelée et de nouveaux moyens.

Côté constats, la Mission Handicap continue de noter un accès difficile à l'emploi, la formation et aux postes à responsabilité pour les personnes en situation de handicap, ainsi qu'une évolution de carrière plus lente. Pour ce renouvellement de convention, cela implique donc pour la collectivité de sortir du champ purement médico-social et de s'orienter vers une véritable approche RH du handicap, dans une optique inclusive et tournée vers le développement des compétences et les parcours professionnels des agent-es concerné-es. Les leviers à disposition sont notamment l'École des transitions professionnelles et des parcours de mobilité (ETPPM), une stratégie RH de promotion de la lutte contre les discriminations et d'égalité professionnelle ou encore de nouveaux dispositifs issus de la loi de transformation de la fonction publique.

Le plan d'actions comprend donc 4 objectifs et 8 actions principales :

Renforcer l'accompagnement des personnes en situation de handicap vers l'emploi

- Favoriser l'accès à l'emploi pour les travailleur-euses en situation de handicap
- Favoriser le recours à l'alternance pour former les jeunes à leur emploi de demain

Optimiser les parcours professionnels des bénéficiaires de l'obligation d'emploi

- Accompagner la reconversion professionnelle
- Accompagner la montée en compétences

Soutenir l'insertion et le maintien dans l'emploi

- Optimiser les conditions de travail
- Accompagner l'inclusion, le maintien sur poste et la reconversion professionnelle par des actions médico-psychologiques différenciées

Prévenir les discriminations et promouvoir la diversité

- Lever les freins liés au handicap
- Sensibiliser les acteur-rices RH et responsables d'équipes au handicap

700 000€ ont été octroyés par le FIPHFP afin d'accompagner le Département dans la mise en œuvre de ces actions et l'atteinte de ses objectifs.

Outre cette nouvelle étape majeure, la collectivité a, comme chaque année, mené de nombreuses actions en faveur de l'inclusion des personnes en situation de handicap et contre les discriminations handiphobes, notamment à l'occasion de la Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes Handicapées (SEEPH). Le Duo day a également été l'occasion de favoriser l'inclusion des personnes en situation de handicap dans l'emploi, tout comme la présence de la Mission Handicap lors de nombreux forums de l'emploi ou de l'apprentissage et le partenariat du Département avec Cap Emploi 93.

Concernant l'état de santé, les actions menées sont regroupées dans une démarche plus globale de maintien dans l'emploi. Face aux profondes mutations professionnelles (allongement des carrières, usure professionnelle, élévation des compétences attendues, utilisation accrue des outils numériques, risques psycho-sociaux etc.), la collectivité a pour objectif de favoriser le maintien dans l'emploi et l'employabilité des agent-es et ainsi lutter contre les discriminations liées à l'état de santé.

C'est dans cette optique qu'a été lancée en 2020 l'École des Transitions Professionnelles et des Parcours de Mobilité (ETPPM). Il s'agit d'un maillon essentiel de cette politique, permettant de garantir un avenir professionnel aux agent-es souhaitant ou devant se reconvertir pour raisons de santé. L'ETPPM propose un parcours de 12 à 18 mois, comprenant des tests d'évaluation, des formations et des missions dans les directions afin d'adapter les compétences des agent-es aux besoins de la collectivité.

Parallèlement, le dispositif « sport et santé » permet de faire du sport un réel vecteur de santé, d'intégration et de réussite professionnelle. Le principe est donc qu'une activité sportive soit intégrée aux parcours de reconversion, avec des résultats très encourageants (baisse de l'absentéisme en formation, meilleure confiance en soi etc.).

Les actions relatives à la religion et à la laïcité

Comme déjà évoqué, la loi « confortant le respect des principes de la République » a introduit de nouvelles obligations qui vont fortement solliciter la collectivité dans les mois à venir, en particulier la formation de l'ensemble des agent-es et la diffusion d'un flyer rappelant les règles en vigueur dans la fonction publique et leur application concrète au quotidien.

Au-delà de ces deux éléments, le Département et le CIG ont été amenés à nommer chacun un référent laïcité :

- Pour le Département, il s'agit de Martin COLVE à la MEDI :
mcolve@seinesaintdenis.fr / egalitediversite@seinesaintdenis.fr ou 01.43.93.91.09
- Pour le CIG, il s'agit d'Aurélien THERAULAZ :
ref.laicite@cig929394.fr ou 01.56.96.83.05

Enfin, le 9 décembre 2022 a de nouveau été l'occasion de sensibiliser les agent·es aux enjeux de laïcité et de lutte contre les discriminations liées à la religion. Cette année, une toute nouvelle exposition traitant des principales questions liées à la place des religions et au rapport à la laïcité en France a été acquise et présentée dans un bâtiment Départemental à Bobigny. Elle a par la suite été prêtée et exposée à la Micro-Folie de La Courneuve afin de toucher un autre public et de faire circuler ce nouveau support au sein du Département. Un quiz destiné aux agent·es a également été diffusé afin que chacun·e puisse évaluer sa connaissance de la laïcité et remettre en question ses idées reçues.

Les actions relatives à l'âge

Le diagnostic mené dès 2014 dans la collectivité pointait la sensibilité des discriminations liées à l'âge (pratiques à risque discriminatoire dans le recrutement, forte perception d'inégalité de traitement par les agent·es). Le Département s'est alors attelé à mener une politique ambitieuse d'employabilité des jeunes professionnels ainsi que des seniors et va encore l'étoffer en étudiant l'accès à la formation en fonction de l'âge

L'employabilité des jeunes professionnels

Le point majeur de cette politique est l'accueil de stagiaires, de services civiques et d'apprenti·es. Cela répond en effet à de multiples objectifs favorisant l'emploi et l'employabilité des publics concernés, en particulier à la suite d'une crise sanitaire qui a fragilisé cette population : favorisation de l'insertion professionnelle (parfois pour des jeunes éloigné·es 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, stages ou services civiques.

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 2022). La tranche des 55-59 ans est celle qui regroupe le plus d'agent·es 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 et des Parcours de Mobilité (ETPPM), permettant un parcours de requalification adapté, individualisé et répondant aux besoins du Département. L'ETPPM poursuit sa montée en puissance avec de plus en plus d'agent·es accompagné·es.

Par ailleurs, un travail est mené depuis plusieurs années entre le Bureau de la Formation et la MEDI afin de remédier au moindre taux de formation des seniors. Un nouvel outil va être lancé au 2^e semestre 2023 dans cette optique : une étude sur l'inscription et la participation aux formations professionnelles en fonction de l'âge. Elle doit permettre d'éclairer les freins à la

formation des plus âgé-es et de proposer des actions correctrices afin de remédier enfin à cette situation.

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

Comme détaillé précédemment, la journée de sensibilisation du 21 mars 2023 s'est matérialisée cette année par une grande restitution, au cinéma de Bondy, des travaux des collégien·nes du dispositif Jeunes contre le racisme et l'antisémitisme. Neuf classes de collèges ont donc pu présenter leurs travaux et participer ainsi à la sensibilisation des 270 personnes présentes. Ce fut de nouveau un réel succès et le dispositif sera amené dans les années à venir à être pérennisé et à s'amplifier encore.

Au-delà de ce nouveau 21 mars, l'étude portant sur l'accès au recrutement au Département a pour la première fois porté – entre autres – sur le critère origine. Il s'agit pour la collectivité d'investir ce critère souvent délaissé au motif par exemple qu'il serait interdit de s'y intéresser en France. Si la définition de l'origine supposée pose des questions méthodologiques, il est en revanche tout à fait possible de l'intégrer à toutes sortes d'études et enquêtes ; c'est ce qui a été fait et sera reproduit à l'avenir afin de ne pas mettre de côté de ce qui ressort comme le premier critère de discrimination sur le territoire. Les éléments détaillés liés à cette étude sont évoqués dans la partie dédiée.

Enfin, à la demande de directions et suivant le principe de sensibilisations « à la carte », la MEDI a réalisé cinq ateliers sur la thématique de la lutte contre le racisme au travail, regroupant au total une centaine d'agent·es.

Les actions relatives à l'orientation sexuelle et l'identité de genre

Comme chaque année, et après une année 2022 déjà particulièrement riche, le 17 mai 2023 a de nouveau été l'occasion pour la collectivité de sensibiliser ses agent·es ainsi que les habitant·es du Département aux LGBTIphobies Cette nouvelle journée internationale de lutte contre l'homophobie et la transphobie s'est notamment centrée sur la question des personnes âgées LGBTI+, une thématique souvent invisibilisée et par conséquent peu traitée.

Plusieurs événements ont rythmé cette journée, qui avait la particularité cette année d'être portée par plusieurs directions et de donner lieu à une table ronde co-organisée avec la Ville de Saint-Denis – preuve que ce type d'initiative essaime sur l'ensemble de la collectivité et du territoire :

- Une projection du documentaire *Les invisibles* de Sébastien Lifshitz, retraçant les vies insoumises d'homosexuel·les né·es dans l'entre-deux guerres ayant vécu leurs amours au grand jour
- Une table ronde autour du tabou sociétal de l'amour et du désir au grand âge et des discriminations LGBTIphobes subies par les séniors. Les intervenant·es ont notamment pu évoquer la prise en compte de la vie intime des résident·es par les établissements hébergeant des personnes âgées et les réponses apportées face aux LGBTIphobies
- Le Centre Départemental de santé de Saint-Denis a été nommé Marielle Franco, femme politique et militante des droits humains brésilienne. Femme noire et bisexuelle,

elle était résolument engagée contre le racisme et les violences faites aux femmes et aux personnes LGBTI+

- Une projection-débat autour du court métrage Alia animée par l'association Saint-Denis LGBTQI+, à la Micro-Folie de La Courneuve
- La présentation d'une exposition retraçant l'histoire des luttes LGBTI+ en France sur diverses étapes de la Caravane de la lutte contre les discriminations

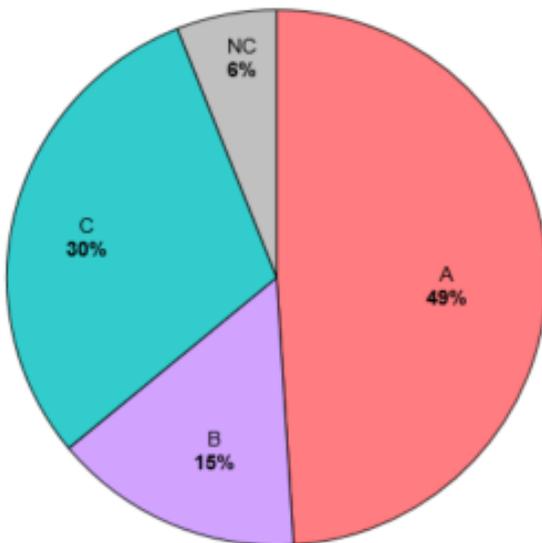
Ce programme varié a permis à plus d'une centaine de personnes (et bien davantage si l'on prend en compte la Caravane) de participer à l'un des événements de l'année.

6. Tableaux de bord et analyse des indicateurs

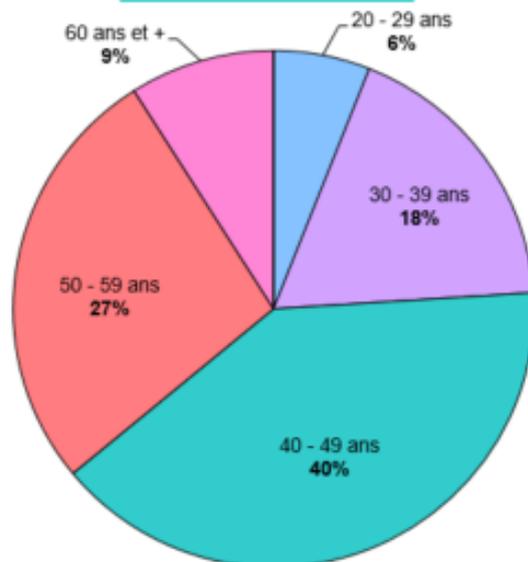
Alerte Discrimination – Signalements des agent.es

Nombre de saisines en 2022 : **33** (+9 par rapport à 2021)

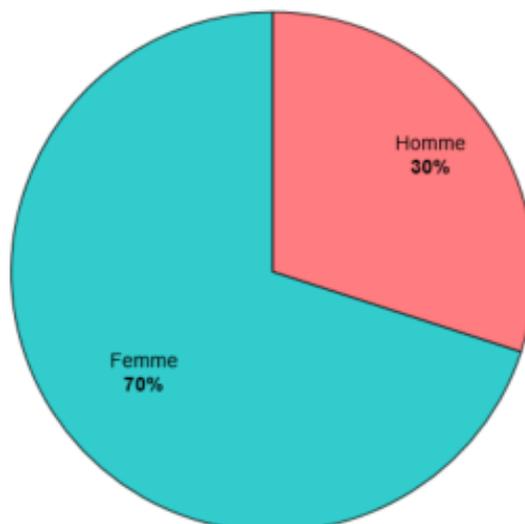
Répartition des saisines par catégorie de l'agent.e



Répartition des saisines par âge de l'agent.e



Répartition des saisines par genre de l'agent.e

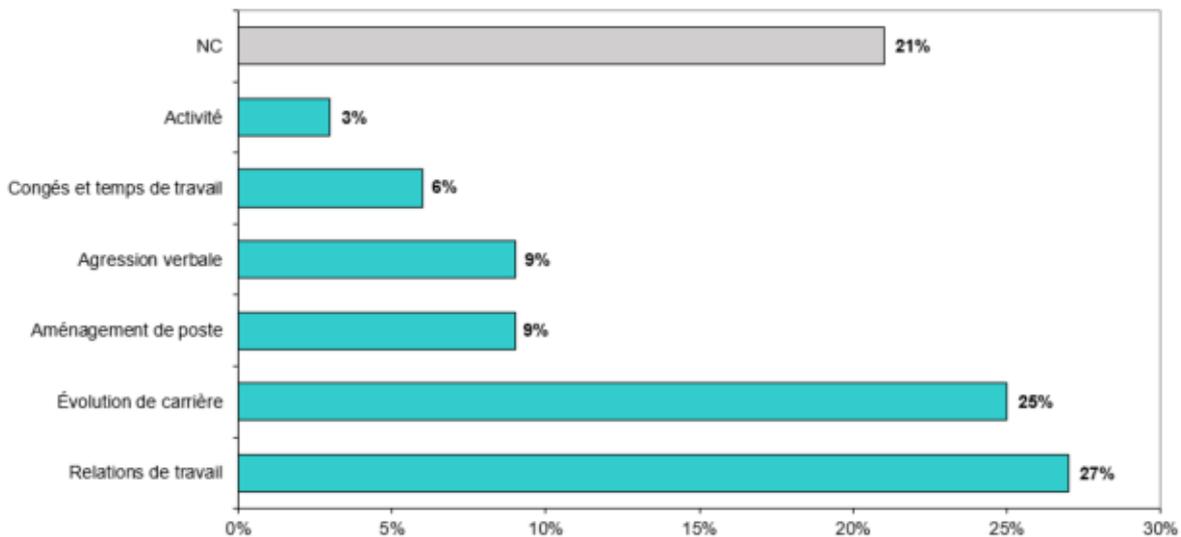


Après un net ralentissement du nombre de saisines en 2021 (24, -12 par rapport à 2020), ce dernier repart fortement à la hausse en 2022 avec 33 saisines. Lancée en septembre 2021 et poursuivie pendant une bonne partie de l'année 2022, la campagne de sensibilisation des agent-es, où Alerte Discrimination était mise en avant, a probablement eu un effet sur cette variable.

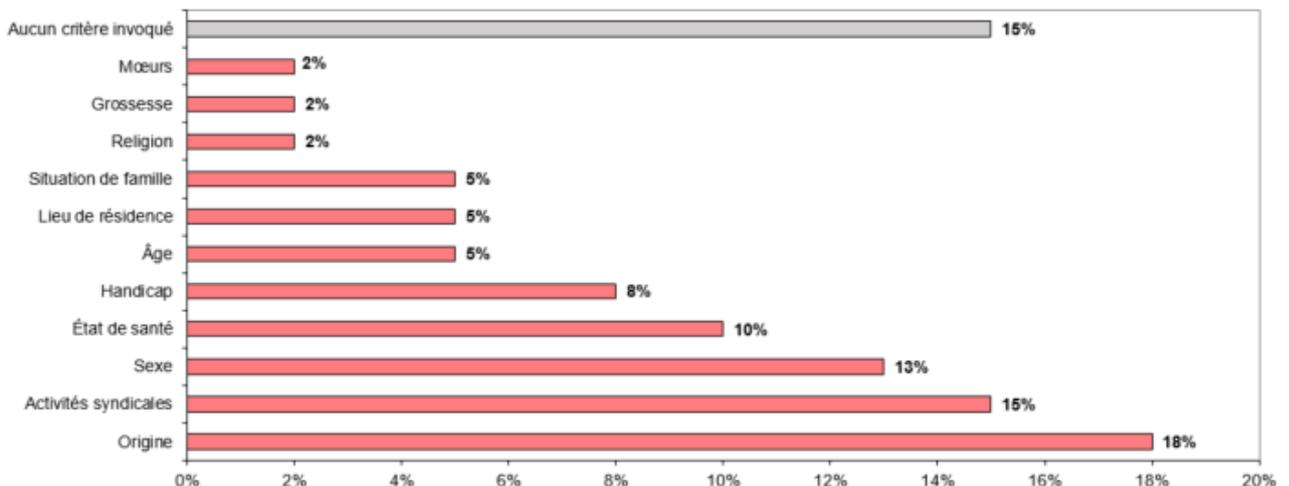
Le profil-type de l'agent-e saisissant la cellule a en revanche relativement peu évolué, notamment sur le genre et la catégorie. Les femmes restent largement majoritaires, dans une proportion légèrement inférieure à leur part dans le total des agent-es. De même, la catégorie A demeure surreprésentée et la C sous-représentée. Cela pose la question de la connaissance de la cellule et de l'efficacité de la communication auprès des agent-es de sites déconcentrés, en particulier les crèches et les collèges. La MEDI travaille sur cette question depuis plusieurs années et lancera de nouveaux dispositifs en 2023 spécifiquement à destination de ces agent-es souvent oubliés-es.

La structure par âge des agent-es saisissant la cellule a en revanche quelque peu évolué, avec une part moins importante des plus âgés-es et une plus grande prégnance des 40-49 ans.

Typologie des saisines

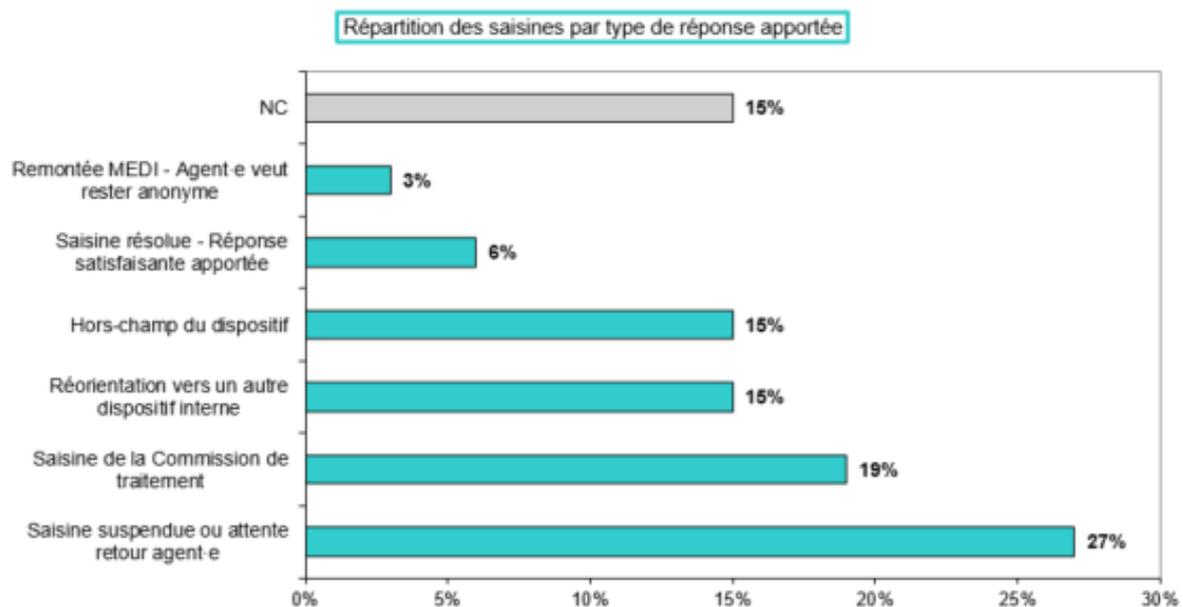


Distribution des saisines par critère de discrimination



Concernant les « domaines » professionnels invoqués lors des saisines, les relations de travail et l'évolution de carrière demeurent majoritaires. Les aménagements de postes sont toujours présents, comme l'année dernière, dans le sillage de la recrudescence de saisines concernant le handicap et l'état de santé. Enfin, l'effet « mise en œuvre des 1607h » ne s'est pas particulièrement fait ressentir en 2022 dans le nombre de saisines liées aux congés et au temps de travail.

Du côté des critères, une part non-négligeable des agent-es n'identifie pas de critère de discrimination lié à leur saisine, mais cette proportion est en forte baisse (15% contre 35% en 2021). Cela peut indiquer une meilleure connaissance du champ d'action de la cellule (et donc moins de saisines hors-champ) ou encore une bonne appropriation des principaux critères existants et donc un lien plus direct fait avec la situation décrite. Lorsqu'un critère est invoqué, l'origine reste le plus souvent cité, devant l'activité syndicale (en hausse), le sexe (en forte hausse), l'état de santé et le handicap (souvent présents dans les critères les plus cités).



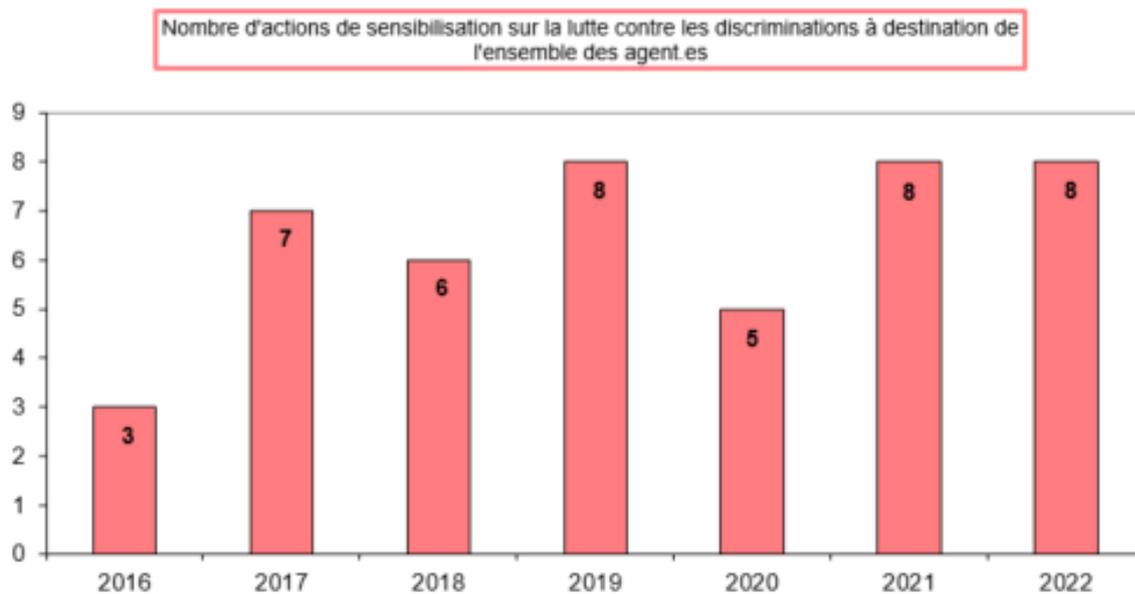
	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Délai moyen entre la saisine de l'agent-e et l'entretien avec Alerte Discrimination (en jours)	181	80	9.2	8	11.9	4.3	7.7

Les réponses apportées aux saisines varient assez fortement cette année en comparaison avec les précédentes. La part de saisines hors-champ et d'agent-es réorienté-es est en forte baisse ; ce qui conforte l'idée évoquée précédemment d'une meilleure connaissance du dispositif et de ses prérogatives exactes. À l'inverse, davantage de saisines sont en suspens car en attente de retour de la part de l'agent-e (la personne a souhaité saisir la cellule mais veut attendre d'avoir plus d'éléments à fournir par exemple) et un plus grand nombre a été transmis à la Commission de Traitement.

Notons enfin un allongement (+3,4 jours) du délai moyen entre la saisine de l'agent-e et l'entretien avec le prestataire, tout en demeurant en dessous de la limite fixée par le marché

(10 jours). Cette exigence étant respectée depuis le début de l'externalisation du dispositif (à l'exception compréhensible de l'année 2020), la vigilance du Département se porte davantage sur le délai global de traitement des saisines, depuis le premier appel jusqu'à la clôture ou au passage en Commission de traitement. Des efforts de suivi, d'information et de raccourcissement de l'attente de l'agent-e sont faits et continueront d'être approfondis.

Sensibilisation des agent-es



Après un creux en 2020 lié à l'annulation de plusieurs événements, les journées et actions de sensibilisation ont repris leur rythme de 8 par an. Elles concernent des thématiques aussi diverses que le handicap, le racisme, les LGBTIphobies ou encore la laïcité et les discriminations liées à la religion. Ces journées thématiques sont désormais bien connues des agent-es et ont désormais pour objectif de varier encore davantage les formes, d'étoffer leur contenu, de toucher un public plus large et d'investir des sujets peu traités jusqu'à présent. En guise d'exemple, un événement autour de la lutte contre la grossophobie verra le jour en 2023 ou 2024.

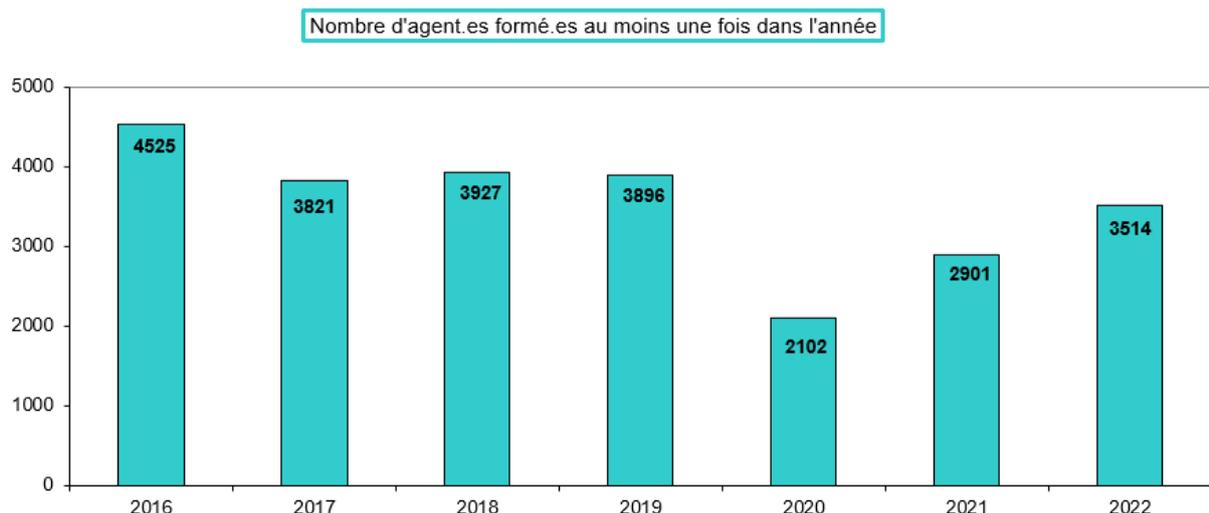
	2019	2020	2021	2022
Nombre de participant.es à la sensibilisation sur les discriminations liées à l'origine	49	Événement annulé	130	270
Nombre de participant.es à la sensibilisation sur les discriminations liées aux LGBTIphobies	59	Événement annulé	30	120

	2019	2020	2021	2022
Nombre d'articles concernant la lutte contre les discriminations publiés dans Acteur.rices ou e-Acteur.rices	34	43	32	28
Nombre d'articles concernant la lutte contre les discriminations publiés sur le site internet du Département	14	9	22	20

Les événements autour de la lutte contre les LGBTIphobies et le racisme ont cette année touché beaucoup plus de monde en raison des formats respectifs adoptés. En effet, le 17 mai a donné lieu à 5 événements différents, portés par différent·es acteur·rices du Département et qui ont donc permis à environ 120 personnes d'être informé·es et sensibilisé·es (agent·es et habitant·es confondu·es). De son côté, le 21 mars a été organisé sous forme de restitution des travaux des collégiens et collégiennes ayant participé à Jeunes contre le racisme et l'antisémitisme. Neuf classes de divers collèges du Département étaient donc conviées en plus des autres participant·es et ont pu présenter à la salle pleine du cinéma de Bondy leurs réalisations artistiques contre toutes les formes de racisme et d'antisémitisme.

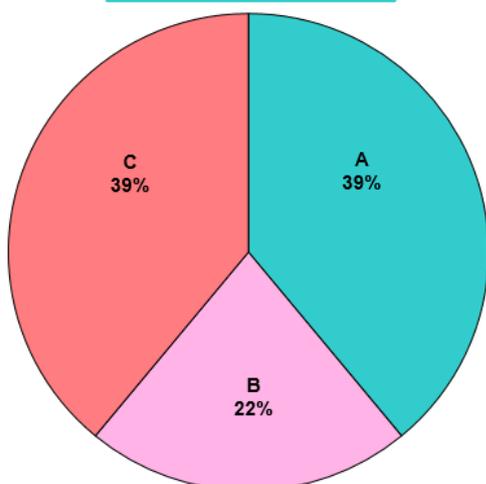
Côté communication et information des agent·es comme des habitant·es, la régularité des articles liés à la lutte contre les discriminations s'est poursuivie, avec presque une cinquantaine publiée en 2022 tous supports confondus.

Formation des agent·es

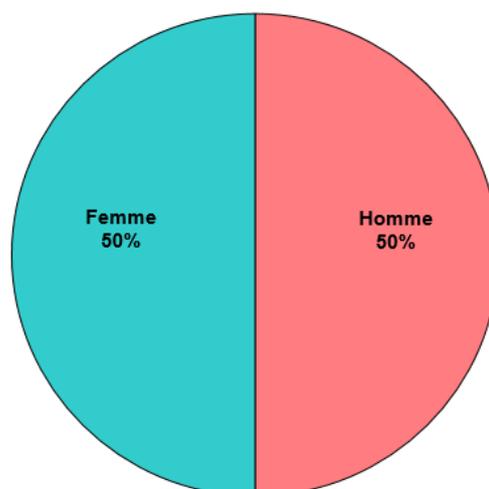


Le nombre total d'agent·es ayant suivi une formation poursuit cette année la hausse entamée en 2021 après la forte chute de 2020 liée au contexte sanitaire. Avec 3514 agent·es formé·es, cet indicateur retrouve un niveau assez proche des années pré-Covid (-380 par rapport à 2019). Notons néanmoins que le Département subit la baisse du nombre de jours de formation octroyées par le CNFPT et se retrouve de plus en plus souvent dans l'obligation de compenser avec des prestataires externes – c'est notamment le cas sur certaines formations de lutte contre les discriminations, comme « Management non-discriminant ».

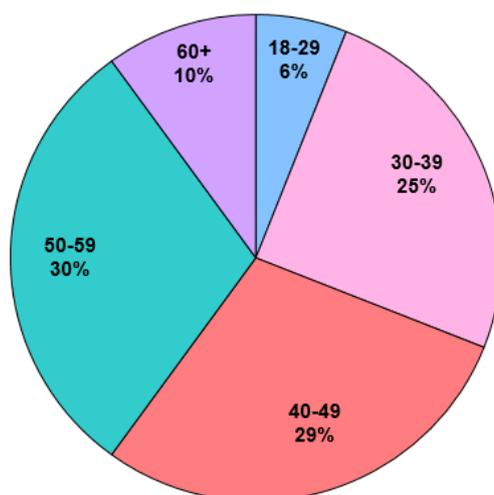
Répartition par catégorie des agent.es formé.es



Répartition par genre des agent.es formé.es



Répartition par âge des agent.es formé.es



Le profil des agent.es ayant suivi une formation a connu quelques évolutions en 2020. Les agent.es de catégorie A renforcent encore leur position, avec 3 points supplémentaires, et demeurent surreprésenté-es par rapport à leur répartition réelle dans l'effectif. La catégorie C est de son côté toujours sous-représentée – cela représente un défi important à l'avenir pour garantir un accès égalitaire à la formation professionnelle pour toutes et tous.

De leur côté, les agent.es les plus jeunes (moins de 30 ans) et les 50-59 ans connaissent une baisse de leur part dans le total des formé-es, quand les plus de 60 ans, les 40-49 ans et surtout les 30-39 ans (+4 points) voient leur proportion augmenter. Si la baisse marquée chez les jeunes doit être un sujet de préoccupation, on peut en revanche se satisfaire de l'augmentation du taux de formation des plus âgé-es, fruit d'un travail de longue haleine pour mettre fin à cet écart constaté de longue date. Ces dernier-es se rapprochent années après années de leur part réelle dans l'effectif.

Enfin, pour ce qui est du genre, l'apparente parité parmi les agent.es formé-es masque en réalité un sujet essentiel à traiter : les femmes participent moins aux formations que les

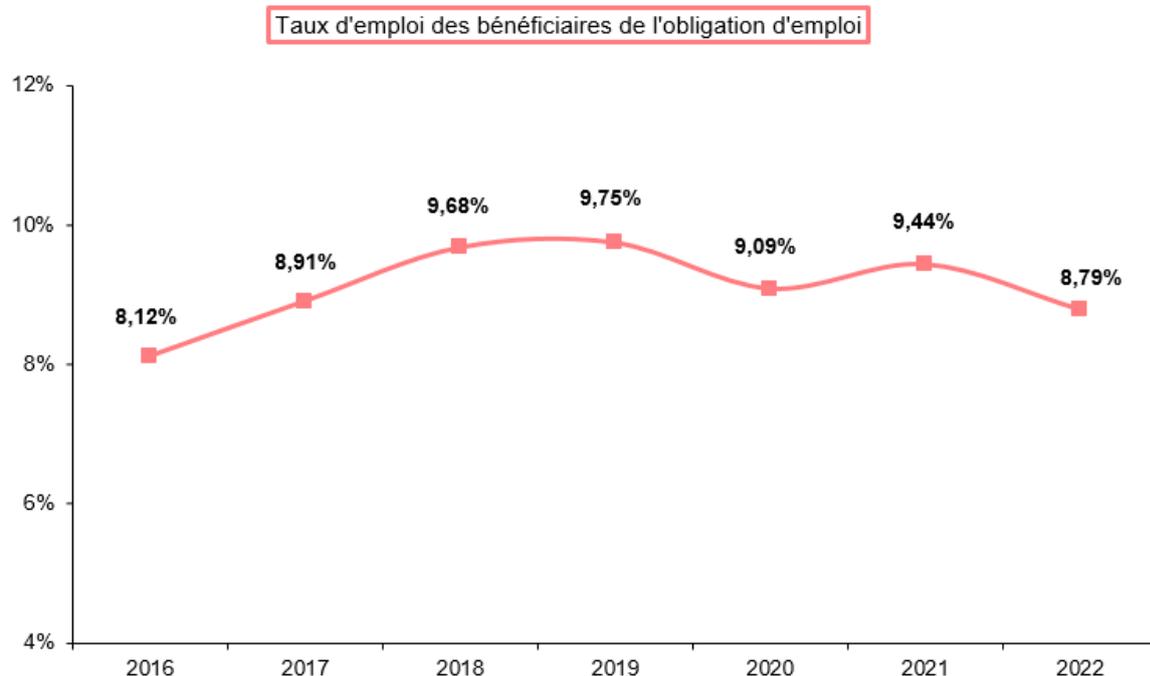
hommes, au regard de leur représentation au sein de l'effectif départemental. Les études en cours sur l'accès à la formation devront permettre de dégager des pistes pour remédier à cette problématique.

Nombre d'agent.es BOE formé.es	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
	371	267	289	294	141	197	270

Après une forte baisse du nombre d'agent.es BOE formé.es en 2020 en raison de la crise sanitaire, puis une remontée l'année dernière sans atteindre les niveaux précédents en raison de la persistance de restrictions, l'année 2022 renoue avec des données plus habituelles. Avec 270 formé.es, on retrouve ici le niveau de 2017 tout en restant en deçà de 2018 ou 2019. Les personnes en situation de handicap représentent 7.7% des agent.es formé.es au Département, en hausse d'un demi-point par rapport à 2021 mais néanmoins en dessous du taux d'emploi. La durée moyenne de formation est quant à elle plus longue pour les BOE que pour les autres agent.es (5.38 jours contre 4.26).

Ces éléments posent une nouvelle fois la question de l'accès égalitaire entre toutes et tous à la formation et c'est un sujet qui fera l'objet d'une nouvelle étude pilotée par la MEDI et la MEPD au 2^e semestre 2023.

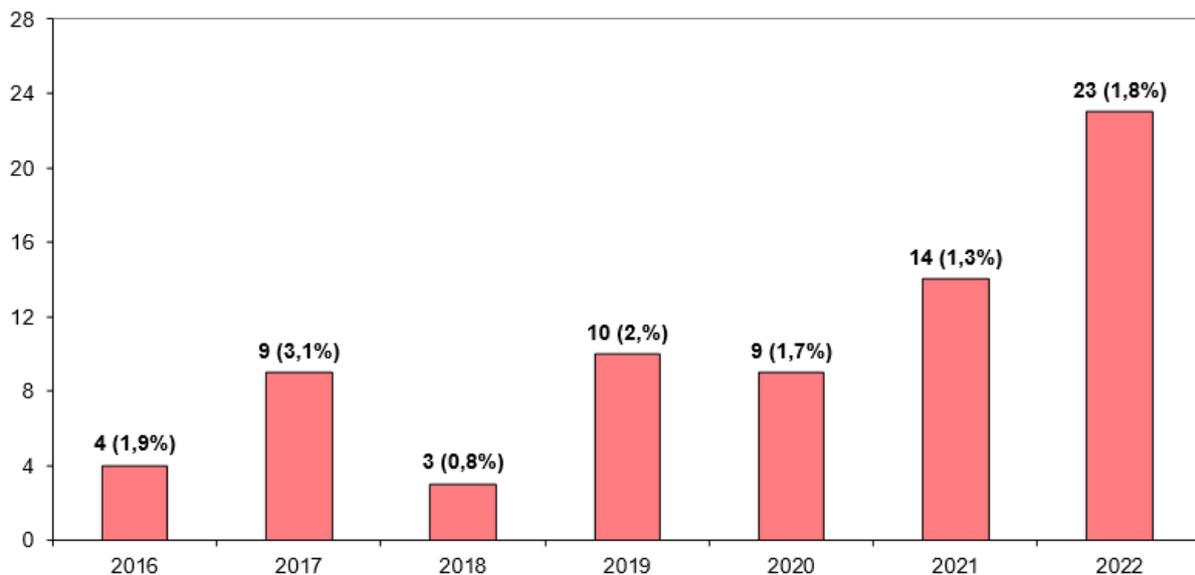
Recrutement, intégration et maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap



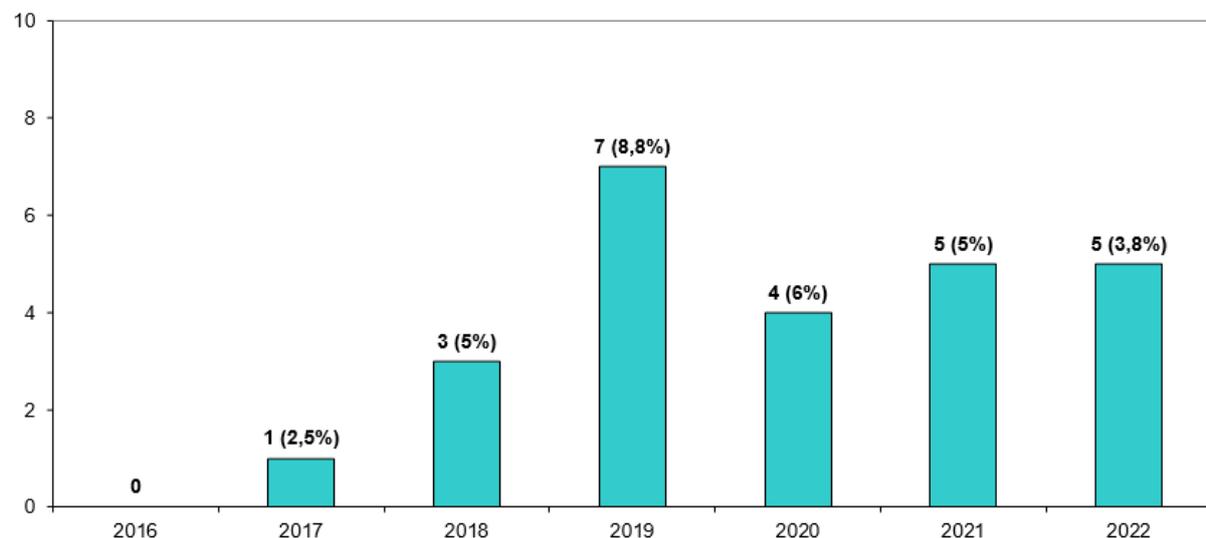
Nombre d'agent.es relevant de l'obligation d'emploi	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
	670	698	744	753	702	710	715

Si le nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi continue de croître au Département (+5 en 2022), notamment en raison d'une augmentation sensible du nombre de personnes en situation de handicap recrutées, le taux d'emploi connaît une baisse cette année (-0,65 point) et repasse sous les 9%. Cette évolution s'explique par l'augmentation plus rapide du nombre total d'agent-es dans la collectivité. Ce taux d'emploi demeure néanmoins très bon, supérieur à la grande majorité des employeurs publics (5,44% en moyenne en 2021 selon le FIPHFP) et largement au-dessus de l'obligation légale de 6%.

Nombre d'agent-es BOE recruté.es (et part dans le total des recrutements)



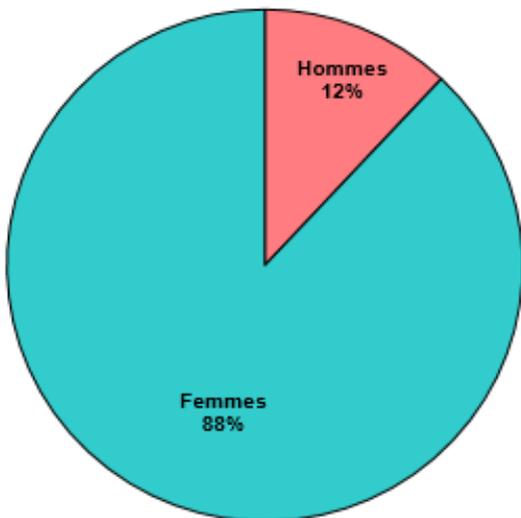
Nombre d'apprenti-es BOE accueilli-es (et part dans le total des apprenti-es)



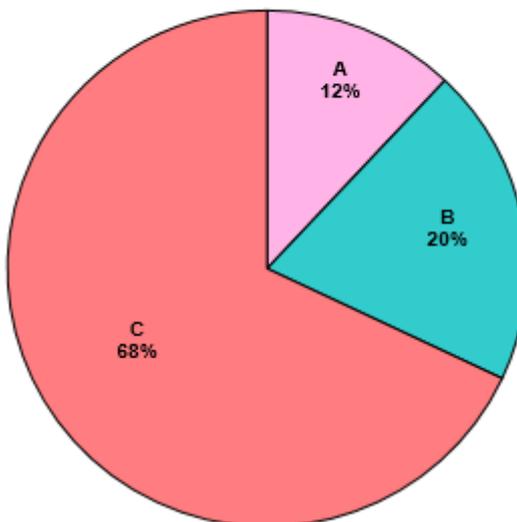
Côté recrutement d'agent-es donc, on observe une hausse sensible du nombre de personnes bénéficiaires de l'obligation d'emploi ayant intégré le Département en 2022 (+9). Leur part dans le total des recrutements est également en hausse (+0,5 point), démontrant les efforts constants déployés par les directions et la Mission Handicap pour recruter des profils diversifiés et mettre fin aux freins psychologiques à l'emploi d'agent-es en situation de handicap.

Pour ce qui concerne les apprenti-es, leur nombre reste stable par rapport à 2021 (5 apprenti-es en situation de handicap accueilli-es) mais leur part dans le total diminue (-1.2 points). On note néanmoins que la part de BOE parmi les apprenti-es accueilli-es est supérieure à celle des BOE parmi le total des embauches. De nombreux dispositifs continuent d'être mis en œuvre afin de favoriser l'embauche et l'intégration de personnes en situation de handicap, comme le partenariat de longue date avec Cap Emploi 93 ou encore la participation de la Mission Handicap aux forums pour l'emploi où le Département est présent par exemple.

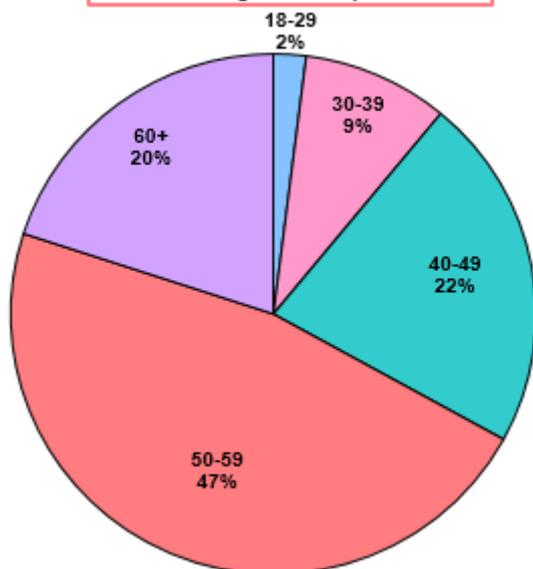
Répartition par genre des bénéficiaires de l'obligation d'emploi



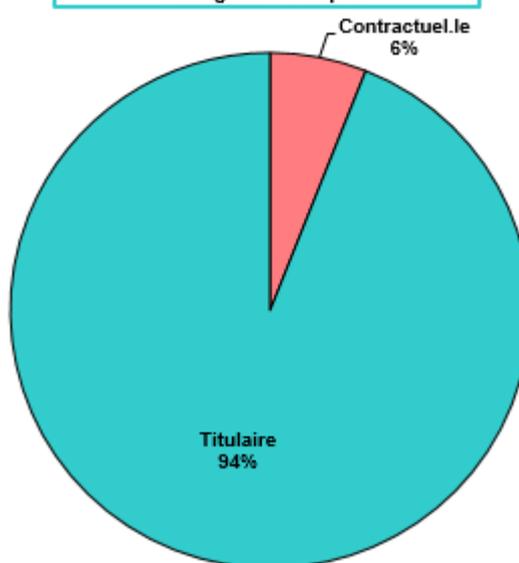
Répartition par catégorie des bénéficiaires de l'obligation d'emploi



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



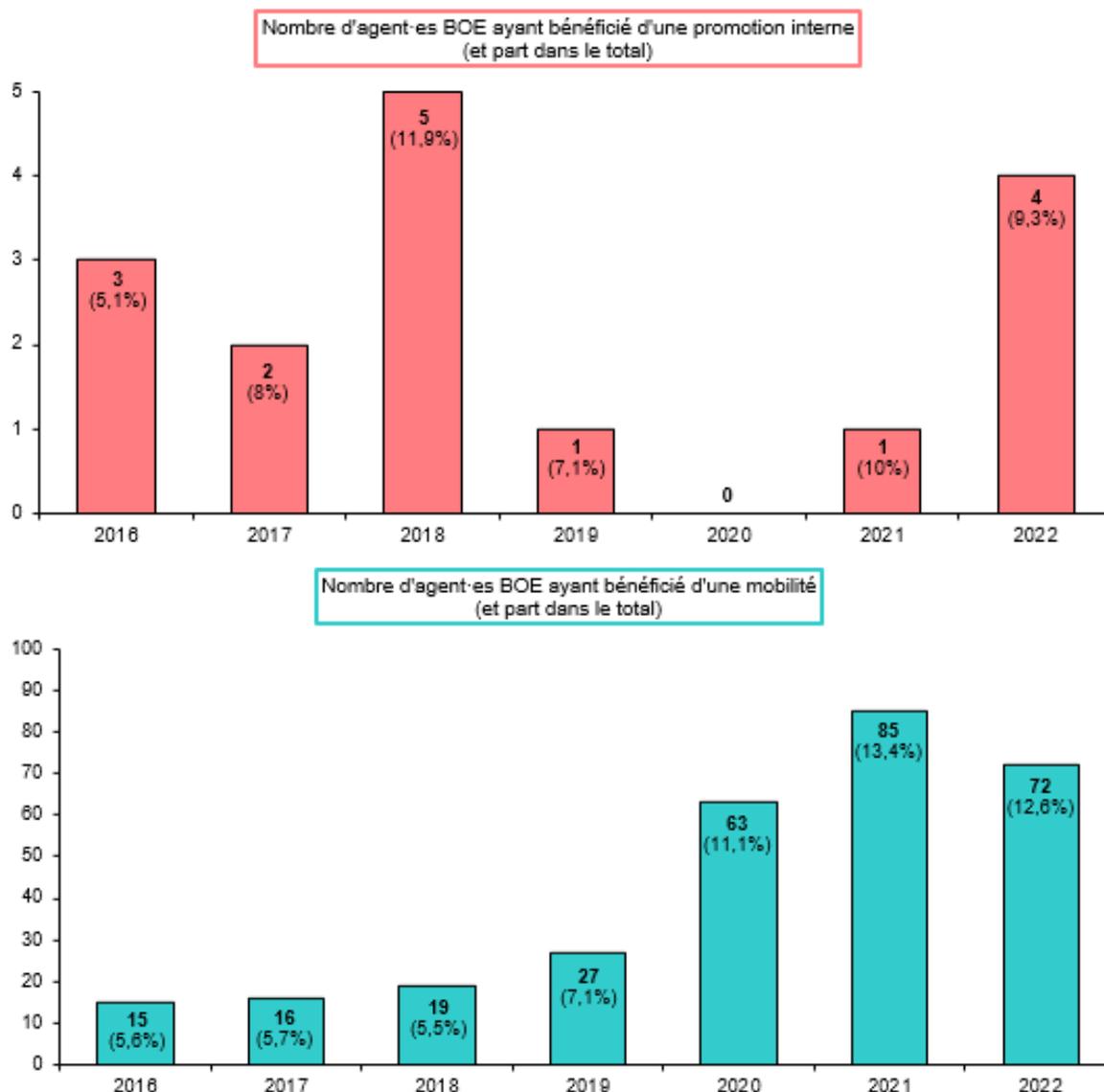
Répartition par statut des bénéficiaires de l'obligation d'emploi



Le profil des bénéficiaires de l'obligation d'emploi observe une grande stabilité dans le temps et s'avère peu sensible aux arrivées et départs. Il s'agit très majoritairement de femmes titulaires de catégorie C de plus de 40 ans. Au-delà d'un rajeunissement qui semble ralentir, la seule légère évolution concerne la catégorie, avec davantage d'agent-es B et A au fil du

temps. Cela pourrait traduire une lente levée de certains tabous et freins psychologiques quant à la déclaration et au recrutement d'agent-es RQTH sur des postes à plus grandes responsabilités.

Prise en compte de l'état de santé des agent-es dans l'évolution de carrière



Quatre bénéficiaires de l'obligation d'emploi ont bénéficié d'une promotion interne en 2022, un chiffre en forte hausse par rapport à l'année dernière et une proportion dans le total des promotions qui se maintient (-0.7 point). Il s'agit d'une bonne nouvelle au regard du nombre bien plus important de promotions obtenues par les agent-es cette année. L'évolution des mobilités est assez proche, avec néanmoins une baisse du nombre de BOE en ayant obtenu une – en adéquation avec la diminution globale dans la collectivité – mais une proportion assez similaire (-0.8 point).

Ces deux indicateurs traduisent l'attention réelle portée à la carrière des personnes en situation de handicap au Département, car les proportions d'agent-es BOE concerné-es (9.3% et 12.6%) sont supérieures à leur part dans l'effectif total (8.79%).

Mise en œuvre de procédures exemplaires de recrutement

Taux de conformité des dossiers de recrutement	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
	47%	59%	66%	77%	52%	66%	65%

Critères	Contrôle 1	Contrôle 2	Cumul des contrôles
Présence grille présélection	91%	100%	95,5%
Conformité grille présélection	82%	75%	78,5%
Présence PV	100%	100%	100%
Conformité PV	82%	75%	79%
Présence CV	99%	92%	95,5%
Présence PV individuel	91%	85%	88%
Conformité PV individuel	78%	68%	73%
Présence réponse	88%	53%	70,5%
Absence documents indésirables	100%	100%	100%
TAUX DE CONFORMITÉ	64%	67%	65%

En 2022, le contrôle de conformité de la procédure de recrutement a amené à l'étude de 23 dossiers, représentant 189 candidat·es. Le taux de conformité global s'élève à 65%, stable par rapport à l'année dernière (-1 point). Pour rappel, le taux global est plus faible que les taux pour chaque étape car une inconformité sur la grille ou le PV entraîne l'inconformité de l'ensemble du dossier.

Cette stabilité, ainsi que la similarité avec les chiffres de 2018 montrent une certaine constance dans l'obtention de bons scores de conformité. Néanmoins, ce taux ne retrouve toujours pas son taux record de 77% obtenu en 2019 et doit interroger sur l'appropriation du processus « non-discriminant » par les équipes du recrutement. C'est dans cette optique que la MEDI et la DRH travaillent de concert depuis de nombreux mois désormais afin d'obtenir la standardisation des grilles et des PV dans l'outil de recrutement Gestmax. Une telle intégration au logiciel facilitera les tâches des chargé·es de recrutement mais surtout assurera une meilleure objectivation des compétences des candidat·es et donc un amoindrissement du risque discriminatoire.

Intégration des nouveaux agents et nouvelles agentes

	2019	2020	2021	2022
Nombre d'agent.es ayant participé à la matinées d'accueil dédiée	591	0 – Pas de matinée d'accueil en raison de la crise sanitaire	0 – Pas de matinée d'accueil en raison de la crise sanitaire	70

Après deux années sans matinée d'accueil, en raison des difficultés liées aux restrictions sanitaires, le dispositif a été relancé fin 2022 dans une forme renouvelée. Cette « pause » imposée a en effet été l'occasion de repenser ce temps essentiel d'intégration pour les nouveaux et nouvelles agent.es et de tenter de le rendre plus pertinent et utile à toutes et tous.

La matinée est donc désormais articulée autour de deux temps forts :

- Une plénière interactive, avec présence systématique du Président, du Directeur général des services et de la Direction générale
- Un temps de déplacement libre pour les agent.es entre différent stands apportant les informations essentielles à l'arrivée dans la collectivité et à la vie professionnelle des agent.es (formation, handicap, déplacements, lutte contre les discrimination et égalité entre les femmes et les hommes, évolution de carrière, gestion des connaissances/Kiosque etc.)

Une session a donc eu lieu fin 2022 et a réuni environ 70 personnes. Le rythme sera ensuite de 4 sessions par an.

	2019	2020	2021	2022
Nombre d'encadrant.es ayant participé aux journées d'accueil dédiées	25	60	80	60

Les journées d'accueil pour les nouveaux et nouvelles encadrant.es ont continué de se tenir cette année afin de les intégrer au mieux dans leurs nouvelles fonctions. Elles consistent en des moments d'échanges avec la Direction Générale, de rencontres avec les directions support de la collectivité et d'ateliers de co-développement en groupes. En 2022, ces journées ont été organisées à deux reprises et ont réuni 60 encadrant.es au total.