

CDSP DIVERSITE 04 AVRIL 2019

EN MARCHE VERS LE LABEL DIVERSITE



SOMMAIRE

- L'évolution du pilotage du projet label
- Evaluation des risques de discrimination : méthode et conclusions
- La politique diversité à la BSCC : les enjeux permanents, les axes de percée
- Evolution du réseau handicap et diversité
- La formation diversité
- Actions de sensibilisation à venir dans les prochaines semaines
- Le calendrier de labellisation



EVOLUTIONS DU PILOTAGE DU PROJET LABEL

- ✓ COMEX du 4 décembre 2018 confirme la reprise du projet par la DPSST en lieu et place de la Direction de l'Innovation Sociale
- le label Diversité devient un outil d'évaluation de la politique diversité de la BSCC
- Création d'un lot spécifique pour la labellisation avec l'appui de la DQSC



EVALUATION DES RISQUES DE DISCRIMINATION : METHODE

23 * critères de discrimination potentiels
et non pas 25 comme indiqué dans le document CDSP du 17 octobre cf.
commentaires

Or, trois informations sont tracées dans le SIRH (âge, handicap, genre).
Pour ces critères, une évaluation de l'égalité des chances est possible grâce
au SIRH dans les recrutements, les promotions, l'accès à la formation, etc...-

✓ Comment évaluer les risques de discriminations dans un processus RH
pour les autres critères de discrimination?



Entre janvier et mars 2019

Dans les DEX auditées

Lors du premier cycle de bilatérales



UNE EVALUATION DES RISQUES EN CROISANT LES REGARDS

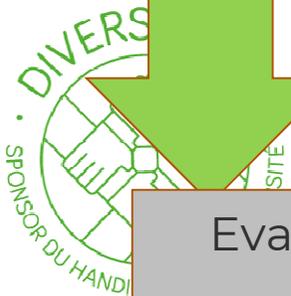
Représentants
du personnel

Acteurs RH
/Managers/
Filière
achats

Requêtes
individuelles
reçues et
traitées en
interne

Contentieux
en cours

Evaluation du niveau de risque dans chaque processus RH et pour chaque critère de discrimination



CONCLUSION DE L'ÉVALUATION DES RISQUES DE DISCRIMINATION

✓ LES CRITERES DE DISCRIMINATION D'ATTENTION

- ✓ Genre
- ✓ Apparence physique
- ✓ Etat de santé
- ✓ Handicap
- ✓ Age
- ✓ Activité syndicale
- ✓ Conviction religieuse

SUR QUELS PROCESSUS RH ?

- ✓ Recrutement/Intégration/Promotion
- ✓ Recrutement/intégration
- ✓ Adaptation des postes/Promotion
- ✓ Recrutement/intégration/Promotion
- ✓ Recrutement/Promotion
- ✓ Recrutement/Promotion
- ✓ Recrutement/Intégration/Promotion



RESTITUTION DE L'ÉVALUATION DES RISQUES DE DISCRIMINATION

✓ CRITERES A SURVEILLER

- ✓ Nom
- ✓ Origine
- ✓ Grossesse
- ✓ Situation de famille
- ✓ Lieu de résidence
- ✓ L'orientation sexuelle
- ✓ L'identité de genre
- ✓ Les opinions politiques

✓ L'appartenance réelle ou supposée à une ethnie, une nation ou une prétendue race

✓ La perte d'autonomie

✓ La particulière vulnérabilité résultant de la situation économique



RESTITUTION DE L'ÉVALUATION DES RISQUES DE DISCRIMINATION

✓ CRITERES ECARTES

- ✓ Caractéristiques génétiques
- ✓ Mœurs
- ✓ Capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français
- ✓ La domiciliation bancaire
- ✓ Les opinions philosophiques



RESTITUTION DE L'ÉVALUATION DES RISQUES DE DISCRIMINATION

✓ CRITERES ECARTES

- ✓ Caractéristiques génétiques
- ✓ Mœurs
- ✓ Capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français
- ✓ La domiciliation bancaire
- ✓ Les opinions philosophiques



LA POLITIQUE DIVERSITE :

LES ENJEUX PERMANENTS



POLITIQUE DIVERSITE

POUR DES POSTIERS EN SECURITE ET RESPECTES DANS LEURS DIFFERENCES 1/4

EN

- déployant des **actions de sensibilisation, de promotion de la diversité et de lutte contre les stéréotypes**

● en favorisant les **contacts des postiers avec les prestataires** de l'Economie Sociale et Solidaire par exemple via la politique d'achat



POLITIQUE DIVERSITE

L'EGALITE DES CHANCES TOUT AU LONG DE LA CARRIERE EN S'APPUYANT SUR

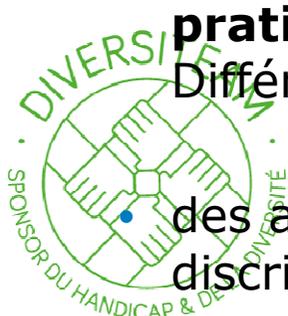
- des **process RH** basés sur les seules **compétences**

- Exemples : **recrutement** via la Méthode de Recrutement par Simulation (MRS), vigilance sur la mixité dans les jurys de **promotion**
- Complétés d'**actions positives** pour rétablir l'égalité des chances

- **connus** de l'ensemble

- des postiers → via des guides, des flyers, la communication de partage des **bonnes pratiques** grâce au recollement des BIP –BSCC seulement-/des trophées Tous Différents Tous Performants –Groupe-

- des acteurs chargés de les appliquer → guide du fait religieux, référentiel discriminations, charte du recrutement, de la mobilité



POLITIQUE DIVERSITE

L'EGALITE DES CHANCES TOUT AU LONG DE LA CARRIERE EN ETANT

● accompagnés par des **acteurs RH de référence** les « référents handicap et diversité »,

- outillés, avec un budget dédié pour aménager les postes –handicap-
- formés
- animés régulièrement
- appuyés par des ressources complémentaires, la « diversiteam »

● Une « **corde de rappel** » pour les postiers qui expriment un sentiment de discrimination avec un circuit de collecte des requêtes → le déontologue BSCC adresse courriel : ethique-courrier@laposte.fr



POLITIQUE DIVERSITE : UN PILOTAGE SPECIFIQUE

EN

- **évaluant sa politique et en particulier les risques de discrimination**
- **entretenant les échanges avec les partenaires sociaux** sur le sujet en complément des négociations d'accord conduites par le Groupe
- **en définissant des actions de prévention des risques identifiés et en mesurant l'efficacité de nos actions et notre progression.**
- **en particulier en 2019, en sollicitant une évaluation externe par l'AFNOR via le label diversité**



LA POLITIQUE DIVERSITE : AXES DE PERCEE



LA POLITIQUE DIVERSITE : AXES DE PERCEE

- Féminisation de la filière management opérationnel
- Accessibilité numérique des produits et des services



L'EVOLUTION DU RESEAU HANDICAP ET DIVERSITE



REFERENT HANDICAP ET DIVERSITE AVANT EVMS

Accompagnement
et conseil /
les discriminations
/le retour* et le
maintien dans l'emploi
via les CRME et en
dehors (handicap/état
de santé),
DES POSTIERS
DES ETABLISSEMENTS

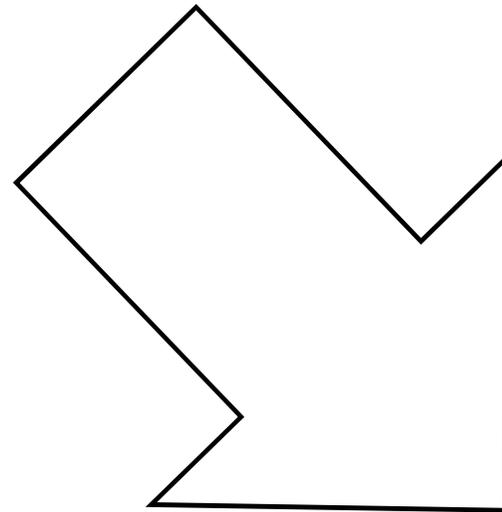
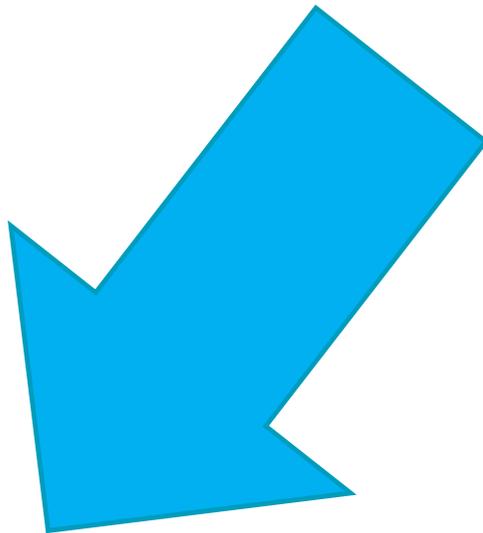
Organisation et
animations
d'actions de
promotion de la
diversité et de
lutte contre les
stéréotypes

- Lettres annonçant les montants d'aides accordés
- Suivi du budget handicap via fichier excel
- Numérisation des justificatifs de dépenses (SAE),
- Suivi des informations BOE dans le SIRH
- *Engagement des dépenses,*

AVANT EVMS



APRES EVMS



DRH Opérationnel-
Référént handicap et diversité

Correspondant gestion et
budget handicap en 

DRH OPERATIONNEL-REFERENT HANDICAP ET DIVERSITE APRES EVMS

Accompagnement
/conseil
/la discrimination
/les situations de handicap, le
retour et le maintien dans l'emploi
via les CRME et en dehors
(handicap/état de santé),

DES POSTIERS
DES ETABLISSEMENTS*

Organisation et
animations
d'actions de
promotion de la
diversité et de lutte
contre les
stéréotypes



CONTEXTE DE LA CREATION DE LA DIVERSITEAM

La diversiteam c'est

- 1) s'appuyer sur les savoirs acquis des référents handicap et des référents diversité d'avant EVMS
- 2) augmenter nos chances de franchir le dernier kilomètre pour atteindre l'ensemble des postiers



CONDITIONS D'ADHESION A LA DIVERSITEAM

- ✓ **Avoir exercé** la fonctionnalité de référent handicap et/ou référent diversité, sans conditions d'ancienneté
- ✓ **Etre volontaire** pour consacrer quelques heures de temps à autre pour faire progresser le sujet à la BSCC
- ✓ Pas de conditions pour entrer ou sortir, un simple mail à la

DPSST suffit



LA DIVERSITEAM : POUR FAIRE QUOI?

- ✓ Un **laboratoire** pour tester, réfléchir à de nouvelles démarches, de nouveaux outils et un regard vers l'extérieur
- ✓ Un **soutien ponctuel** sur des actions de sensibilisation des postiers sur demande du DRH O référent handicap et diversité

✓ Un **conseil** pour les DRH opérationnels- référents handicap et diversité



LA POSTE

EVOLUTION DU RESEAU DES REFERENTS HANDICAP ET DIVERSITE

69 DRH
opérationnels -
référents
handicap et
diversité

**Le réseau Handicap et
Diversité à la DODT**

14 chargés
de gestion
et budget
handicap en
DEX



OBJECTIFS DE LA FORMATION DIVERSITE

- ✓ Comprendre et maîtriser les concepts et les enjeux liés à la prévention de toute forme de discrimination et à la promotion de la diversité dans le contexte du travail.
- ✓ Connaître les fondamentaux du cadre légal
- ✓ Comprendre le fonctionnement des stéréotypes.
- ✓ Intégrer la diversité dans le management et les pratiques RH en tant que principe déontologique et levier de performance.



Avoir la bonne posture, en audit, afin de se préparer dans les meilleures conditions à l'audit AFNOR Certification.

EVALUATION A CHAUD

7 Journées réalisées soit 195 participants formés (environ 27 participants par journée)

EVALUATION

✓ Structure et contenu de la formation

80% de participants très satisfaits ☺

19% de participants satisfaits ☹

« Clair, précis, motivant »

✓ Transfert des savoirs

60% de participants très satisfaits ☺

36% de participants satisfaits ☹

« A déployer aux RRH de mon territoire »

✓ Satisfaction globale

75% de participants très satisfaits ☺

24% de participants satisfaits ☹

« Apport très intéressant, permet de bien restituer les enjeux et le contexte,
Une formation à recommander ».... « Limiter le nombre de participants »

A VENIR DANS LES PROCHAINES SEMAINES/SENSIBILISATION

- Nouvelles sessions de formation diversité dont le 27 mars
- Serious Game Diversité /sensibilisation sur les sites audités
- 16 mai 2019 Le DuoDay (handicap)
- JR/MAKANAK Inside Out 18 juin 2019
- Rentrée 2019 Campagne RQTH BSCC : les influenceurs



CAMPAGNE D’AFFICHAGE BSCC A VENIR

Projet
Textes
provisoires

LE SEUL SOUCI,
C’EST QUE VOUS
ÊTES UNE FEMME.

À LA POSTE, LE GENRE
NE DÉTERMINE PAS LES
FONCTIONS OU LE STATUT.

La Poste s’engage depuis le début des années 90 en faveur
de la mixité des emplois et de l’égalité professionnelle entre
les hommes et les femmes.
Ensemble, luttons contre les discriminations.



TOUS DIFFÉRENTS
TOUS PERFORMANTS



CAMPAGNE D’AFFICHAGE BSCC A VENIR

Projet
Textes
provisoires

AVANT VOTRE ÂGE,
ÇA VA ÊTRE
COMPLIQUÉ.

À LA POSTE, L'ÂGE
N'EST PAS UN CRITÈRE
DE COMPÉTENCE.

La Poste a signé le 3 octobre 2016 un accord social sur
l'insertion des jeunes et l'emploi des seniors, pour que tous
les postiers bénéficient du même accès à la formation.
Ensemble, luttons contre les discriminations.



VIE AU TRAVAIL



TOUS DIFFÉRENTS
TOUS PERFORMANTS



LE CALENDRIER DE LA LABELLISATION

Les sites audités

- Le Siège de la BSCC (DRHRS et DHA)
- 3 DEX Paris/Hauts de France/Occitanie
- **La PIC de Gonesse**

