



« Label Diversité » et

« Label Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes »

Dossier de candidature applicable aux trois cas de candidature suivants (Cocher la case correspondant à la demande) :

- Label Diversité
- Label Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes
- Label Diversité et Label Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Applicable à l'Etat et à ses établissements publics, aux collectivités territoriales et leurs établissements publics, aux établissements publics du secteur de la santé, du social et du médico-social, ainsi qu'aux autres organismes relevant du secteur public

Entrent dans le champ du présent cahier des charges les employeurs personnes morales de droit public dont le personnel ne relève pas du droit privé :

- l'État (administrations centrales, services déconcentrés et services à compétence nationale et ses établissements publics administratifs) ;
- les établissements publics administratifs : à caractère scientifique, culturel et professionnel ; à caractère scientifique et technologique ; de coopération culturelle ou scientifique ;
- les collectivités territoriales et leurs établissements publics ;
- les établissements publics hospitaliers, sociaux et médico-sociaux ;
- les établissements publics locaux d'enseignement ;
- les établissements publics industriels et commerciaux (EPIC) employant des personnels régis majoritairement par le droit public ;
- les autorités administratives indépendantes et les autorités publiques indépendantes.

1. LETTRE D'ENGAGEMENT

(à établir sur papier à en-tête de l'organisme)

AFNOR Certification
DSC / Label Diversité et Label Egalité professionnelle
11, rue Francis de Pressensé
93571 La Plaine Saint-Denis Cedex

XXX, le 00/00/00

A l'attention de Madame/Monsieur

Monsieur,

Nous nous portons candidat au « Label Diversité » et/ou au « Label Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes ». Aussi, nous vous demandons de bien vouloir engager toutes les démarches nécessaires en ce sens.

Nous déclarons :

- avoir pris connaissance des versions respectives du cahier des charges du Label Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes et du Label Diversité, applicables à notre organisme, de la liste de toutes les pièces nécessaires à notre demande de labellisation et du processus de labellisation, notamment des audits sur sites et de l'audition de la direction de notre organisme devant la commission du Label Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes et/ou du Label Diversité ;
- avoir pris connaissance des principes généraux tels que répertoriés au sein des annexes un et deux du présent dossier de candidature ;
- avoir informé les instances représentatives du personnel, les organisations syndicales ainsi que les agents de notre candidature au Label Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes et/ou au Label Diversité ;
- attester la véracité des informations fournies et l'authenticité des documents produits ;
- respecter nos obligations légales.

Nous nous engageons à informer AFNOR Certification de tout changement significatif de notre organisation, en particulier toute modification relative aux informations communiquées initialement dans notre dossier.

Nous joignons au présent courrier, notre dossier de candidature accompagné de l'ensemble des documents demandés.

Nous vous prions d'agréer, Madame, Monsieur, l'expression de nos sincères salutations.

Signature du représentant de l'organisme
(Nom, fonction et cachet de l'organisme)

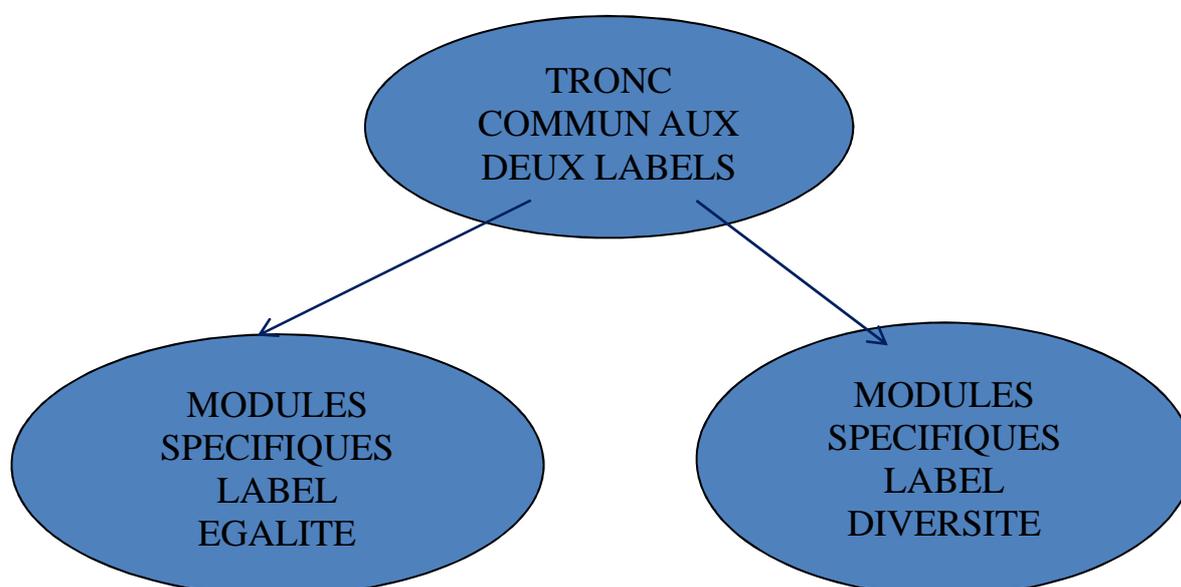
2. SCHEMA DE LABELLISATION

Créé en 2004, le Label Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes vise à promouvoir l'égalité et la mixité professionnelles dans les secteurs public et privé.

Instauré en 2008, le Label Diversité a pour objectif de prévenir les discriminations et de promouvoir la diversité dans les secteurs public et privé, en matière de gestion des ressources humaines et dans le cadre des relations avec les fournisseurs, partenaires et usagers

La mise en place d'un socle commun entre les deux labels doit permettre de simplifier les démarches et d'optimiser les coûts pour les structures candidates au Label Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes, au Label Diversité ou aux deux.

Socle commun et modules spécifiques aux deux labels



Pour obtenir un label, la structure candidate doit répondre aux exigences communes aux deux labels (tronc commun), ainsi qu'aux exigences propres à chaque label (modules spécifiques).

3. LE PROCESSUS DE LABELLISATION



La procédure de labellisation dure en moyenne 12 mois, selon la maturité du dossier.

4. HISTORIQUE ET MOTIVATIONS DE VOTRE DEMANDE DE LABELLISATION :

Nous vous remercions de nous exposer brièvement (15 lignes) l'historique et les motivations de votre candidature au Label Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes et/ou au Label Diversité.

5. VOTRE IDENTITE :

Identité de l'organisme :

Sigle ou nom abrégé, le cas échéant :

Coordonnées de l'autorité compétente de l'Organisme

- Adresse :
- Téléphone :
- Fax :
- Site internet, le cas échéant : www.

Coordonnées des organisations syndicales

- Identité :
- Nom des personnes responsables :
- Téléphone :
- Adresse électronique :

Le cas échéant, quelle est votre autorité de tutelle ou de rattachement ?

Statut juridique

Nous vous remercions d'indiquer votre statut juridique:

- l'État (administrations centrales, services déconcentrés et services à compétence nationale et ses établissements publics administratifs ;
- les établissements publics administratifs : à caractère scientifique, culturel et professionnel ; à caractère scientifique et technologique ; de coopération culturelle ou scientifique ;
- les collectivités territoriales et leurs établissements publics ;
- les établissements publics hospitaliers, sociaux et médico-sociaux ;
- les établissements publics locaux d'enseignement ;
- les établissements publics industriels et commerciaux (EPIC) employant des personnels régis majoritairement par le droit public ;
- Les autorités administratives indépendantes et les autorités publiques indépendantes

Missions :

- Nous vous remercions de nous indiquer l'ensemble de vos missions.

6. VOTRE ORGANISATION :

Avez-vous plusieurs sites ?

- Oui
- Non

Décrivez l'organisation générale de la structure (services, directions, établissements, etc.)

Nous vous remercions de les indiquer en précisant :

- leur nombre ;
- leur nature ;
- leur effectif ;
- leur autonomie en matière de Gestion des Ressources Humaines ;
- leur implantation géographique (en France, dans l'Union Européenne ou dans d'autres pays).

Gestion des ressources humaines

Nous vous remercions de nous indiquer :

- Votre effectif, en précisant le statut de chacun de vos agents : agents titulaires, militaires, ouvriers d'Etat, agents contractuels (CDI, CDD), personnel médical (hors internes et étudiants), apprentis, stagiaires, autres statuts ; le nombre de personnes à temps partiel par type de statut) ; au total et pour chaque catégorie la répartition femmes/ hommes, la répartition par âge ;
- Au total et pour chaque catégorie, la répartition femmes/hommes dans les emplois à la décision du Gouvernement, dans les emplois de direction et, dans les autres emplois de l'encadrement supérieur et dans les instances de gouvernance (comité de direction, comité exécutif, comité stratégique, conseil d'administration, etc.) ;
- Le flux entrées/sorties ;
- Le taux de travailleurs handicapés ;
- Les effectifs en équivalent temps plein, et en équivalent temps plein rémunéré pour la fonction publique hospitalière, en charge de la gestion des ressources humaines, en précisant leurs attributions, tant au sein de votre organisme qu'au sein des entités qui y sont affiliées ;
- Les personnes et/ou la structure affectée(s) aux questions de prévention des discriminations et de promotion de la diversité et/ ou aux questions de mixité professionnelle et de promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes dans le cadre de la gestion des ressources humaines ;
- Les accords collectifs signés et les plans d'action en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ; les accords collectifs signés et les plans d'action et de lutte contre les discriminations et de diversité ; les autres accords, le cas échéant ;
- Pour le Label Diversité, si la cellule d'écoute préexiste, le nombre de saisines et leur traitement.

Site Internet

Avez-vous un site Internet ?

Oui

Non

Si oui, nous vous remercions de nous indiquer les espaces dédiés aux questions de prévention des discriminations et de promotion de la diversité et/ ou aux questions de mixité professionnelle et de promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes.

Avez-vous un intranet ?

Oui

Non

Si oui, nous vous remercions de nous indiquer les éléments et dispositifs dédiés aux questions de prévention des discriminations et de la promotion de la diversité et/ ou aux questions de mixité professionnelle et de promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes.

7. VOTRE DEMARCHE DE LABELLISATION :

Votre dispositif en matière de prévention des discriminations et de promotion de la diversité et/ ou en matière de mixité professionnelle et de promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes dans le cadre de la gestion des ressources humaines, est-il opérationnel ?

Si oui, depuis quand ?

Quand souhaitez-vous être évalué ?

Dans le cadre de votre démarche de labellisation, faites-vous appel à un organisme de conseil ?

Si oui, nous vous remercions de nous indiquer son identité et de préciser la nature de ses interventions et le temps consacré.

8. CHAMP ET PERIMETRE DE LABELLISATION :

L'Organisme définit le champ de labellisation, ainsi que le périmètre géographique qui font l'objet de l'évaluation.

Le champ et le périmètre de labellisation sont appelés à figurer sur les attestations de labellisation Label Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes et/ou Label Diversité.

Nous attirons votre attention sur le fait que le champ et le périmètre de labellisation, pour chacun des deux labels, doit être suffisamment représentatif des activités de votre organisme.

Liste de vos activités concernées par la démarche de labellisation :

Liste de vos sites géographiques concernés par la démarche de labellisation :
(merci de bien indiquer les différentes adresses).

9. PRÉ-REQUIS DOCUMENTAIRES :

Nous vous remercions de nous adresser les documents suivants :

- a) votre plaquette de présentation ;
- b) l'organigramme de votre organisme ;
- c) l'organigramme du périmètre concerné par votre demande de labellisation ;
- d) les éléments attestant de l'information des instances représentatives du personnel, des organisations syndicales et des agents quant à votre candidature au(x) label(s) ;

- e) une copie de votre attestation de labellisation Label Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes et/ou Label Diversité, le cas échéant ;
- f) le ou les accords entre les organisations syndicales et les employeurs publics, ainsi que le plan d'actions triennal en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, lorsqu'il(s) existe(nt).
A défaut, fournir le plan d'action unilatéral mis en œuvre.
A défaut, fournir un état des lieux des discussions engagées dans le but de parvenir à un accord.
- g) la ou les chartes signées, le cas échéant ;
- h) le bilan social, ainsi que le rapport de situation comparée (RSC) ; le cas échéant, le rapport Diversité ;
- i) Dans les collectivités locales de plus de 20 000 habitants, le rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes (loi n° 2014-873 du 4 août 2014).
- j) votre règlement intérieur, le cas échéant ;
- k) l'ensemble des procédures formalisées ayant trait à votre candidature
- l) le contrat dûment complété et signé.

10. POLITIQUE SALARIALE

Avez-vous identifié des écarts salariaux entre les femmes et les hommes?
Si oui, avez-vous identifié les causes de ces écarts?
Quelles actions et moyens ont été mis en œuvre ou sont planifiés pour supprimer ces écarts ?

	Année N-2 (20XX)		Année N-1 (20XX)	
	F	H	F	H
Rémunérations moyennes mensuelles et médianes, par sexe Préciser par catégories d'agents concernés (tout statut) : Catégorie A+ Catégorie A Catégorie B Catégorie C Personnel médical				
Dont : part de primes et indemnités par sexe Préciser par catégories d'agents concernés (tout statut) : Catégorie A+ Catégorie A Catégorie B Catégorie C Personnel médical				
Pourcentage d'écart éventuel				

11. INFORMATIONS COMPLEMENTAIRES :

Avez-vous mis en place des systèmes de management (normes référencées, etc.) ?
Ces systèmes de management font-ils l'objet d'évaluations partielles ou totales ? Si oui, préciser par quels organismes.
Ces évaluations ont-elles donné lieu à la délivrance d'une attestation ou d'un certificat ? Si oui, laquelle ou lequel ?
Avez-vous mis en œuvre des dispositifs spécifiques prévoyant l'organisation du travail ? Si oui, les nommer et les décrire succinctement.

12. CONTACT :

Nom de la personne à contacter pour votre démarche de labellisation :
Fonction :
Adresse :
Téléphone fixe : Téléphone portable : Fax : Mél. :

Signature de l'autorité compétente de l'Organisme :
<Date>

Cachet de l'organisme :

La loi Informatique et Libertés française du 06 janvier 1978 garantit un droit d'accès et de rectification aux données du présent document

Annexe 1

Gestion des ressources humaines

Grands principes

Recrutement par concours

Dans la fonction publique, le concours constitue le mode de recrutement de droit commun. L'égalité de traitement est au cœur de cette procédure de sélection qui relève d'un ensemble de règles spécifiques définies par le statut général des fonctionnaires, les statuts particuliers des corps ou cadres d'emploi et les décrets (FPT) et arrêtés de modalités portant organisation des concours.

Celles-ci doivent répondre aux exigences concernant le suivi des candidatures et leur recevabilité, l'information due aux candidats sur le processus de recrutement, la mise en place d'entretiens lorsque les épreuves du concours les prévoient, garantissant un choix non discriminant ainsi que la traçabilité de la procédure. Les employeurs publics assurent l'égalité de traitement des lauréats inscrits sur une liste d'aptitude.

Recrutements hors concours

Les employeurs de la fonction publique ont la possibilité de recruter, dans certains cas précis, des contractuels en dérogation au principe de l'occupation des emplois permanents par des fonctionnaires. Dans ces conditions, les employeurs doivent respecter le principe de non-discrimination, fixé à l'article 6 bis de la loi du 13 juillet 1983, lors du recrutement.

Par ailleurs, deux voies d'accès récentes dérogent également au recrutement par concours :

- la première, prévue à l'article 22 bis du statut général des fonctionnaires (titre 2) permet à des jeunes gens de seize à vingt-cinq ans révolus peu ou pas qualifiés d'être recrutés par des contrats de droit public et après une formation qualifiante d'être titularisés (PACTE).
- la seconde, prévue à l'article 22 du statut général des fonctionnaires (titre 2) permet le recrutement des fonctionnaires de catégorie C, pour l'accès au premier grade des corps, lorsque leur statut particulier le prévoit.

Deux voies plus anciennes permettent aussi à des catégories particulières de la population d'accéder aux emplois publics :

- Il s'agit, d'une part, des emplois réservés aux bénéficiaires mentionnés aux articles L. 394 à L. 398 du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre : essentiellement pour la reconversion des militaires ;
- d'autre part, des emplois réservés aux personnes visées aux 1°, 2°, 3°, 4°, 9°, 10° et 11° de l'article L. 323-3 du code du travail (L5212-13 dans le nouveau code du travail) : travailleurs handicapés.

Des recrutements peuvent également être opérés sur le fondement de l'article L. 4139-2 du code de la Défense (détachement suivi d'intégration) pour lesquels des contingents annuels sont fixés par voie réglementaire pour chaque administration de l'Etat ou établissement public administratif, compte tenu des possibilités d'accueil.

Offres d'emploi

Les offres d'emplois doivent être largement diffusées sur la Bourse interministérielle de l'emploi public (BIEP) qui est ouverte aux employeurs publics des trois versants de la fonction publique. Certains postes sont également ouverts à des personnes souhaitant travailler sous contrat.

Par ailleurs, l'organisme public peut utiliser des canaux spécifiques en fonction des postes à pourvoir : PACTE, emplois réservés, travailleurs en situation de handicap, etc.

Annexe 2

Marchés publics

Attribution de marchés publics

L'Organisme, pouvoir adjudicateur, se fonde sur une pluralité de critères non discriminatoires et liés à l'objet du marché pour attribuer celui-ci (qualité, prix, valeurs techniques, délai de livraison, etc.). Cependant, l'implication du fournisseur dans une politique volontariste d'égalité professionnelle et de lutte contre les discriminations peut être valorisée dans le cadre de l'attribution d'un marché public. Dans ce cas, d'autres critères peuvent être pris en compte s'ils sont justifiés par l'objet du marché.

Il est également rappelé que le fournisseur qui a soumissionné à un marché public doit respecter ses obligations en matière d'égalité professionnelle. Les fournisseurs doivent en effet fournir à l'appui de leur candidature à un marché public un rescrit Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes, transmis par les DIRECCTE, attestant qu'ils n'entrent pas dans les cas d'exclusion de la commande publique, en application de l'article 16 de la loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes.