

MINISTÈRE DE L'INTÉRIEUR

—————
Direction générale
de la gendarmerie nationale

—————
Direction des personnels militaires
de la gendarmerie nationale

Circulaire n° 1442 du 8 janvier 2021
relative à l'organisation, aux missions et à l'animation du réseau de référents
« égalité professionnelle & diversité » (RED) de la gendarmerie nationale

NOR : INTJ2100722C

Références :

- Articles 4121-1 et 4121-2 du code du travail sur les obligations de sécurité de l'employeur.
- Article R. 434-6 du code de déontologie.
- Articles L. 4122-1, L. 4122-4, L. 4123-10, L. 4123-10-1 et L. 4123-10-2 du code de la défense.
- Articles 5, 6, 21 et 22 de la charte du gendarme.

Pièce jointe :

- Une annexe

Texte abrogé :

- Circulaire n° 6988 du 1^{er} février 2018 relative à l'organisation, aux missions et à l'animation du réseau de référents « égalité professionnelle & diversité » (RED) de la gendarmerie nationale.

SOMMAIRE

1. Référent national égalité & diversité (RNED)

11. Désignation

111 – Suppléance

112 – Durée du mandat

113 – Formation

12. Missions

13. Animation du dispositif national

131 – Outils de communication

132 – Financement

2. Coordonnateur égalité & diversité (CED)

21. Désignation et durée du mandat

22. Missions

221 – Décliner la politique égalité et diversité de la gendarmerie

222 – Lancer des actions de communication interne et externe

223 – Gérer et animer le réseau RED de son périmètre fonctionnel

224 – Veiller à l'information des RED de son réseau local et assurer la remontée des données relatives à leur activité

23. Animation du réseau régional

231 – Outils de communication

232 – Modalités

3. Référent égalité & diversité (RED)

31. Désignation et durée du mandat

32. Missions

321 – Sensibiliser les personnels de la gendarmerie à la lutte contre les stéréotypes et les discriminations

322 – Informer et alerter en cas de signalement

323 – Rendre compte de son activité

PRÉAMBULE

Engagée au quotidien pour la promotion de l'égalité professionnelle, de l'inclusion et la lutte contre les discriminations, la gendarmerie dispose d'un réseau particulièrement étoffé de référents égalité professionnelle & diversité jusqu'à l'échelon groupement, afin de relayer son action et de renforcer la cohérence dans le traitement global des thématiques égalité professionnelle, inclusion et prévention des discriminations en gendarmerie.

Ce dispositif est composé d'un référent national égalité & diversité (RNED) secondé par un suppléant, d'un coordonnateur égalité & diversité (CED) par formation administrative et de référents égalité & diversité (RED) jusqu'au niveau groupement (GD et GM).

Cette circulaire a pour objet de préciser l'organisation et le fonctionnement du réseau, ainsi que les missions de ses différentes composantes.

1 - Référent national égalité et diversité (RNED)

11 - Désignation

Le directeur général de la gendarmerie nationale désigne le référent national et son suppléant, qui sont placés pour emploi sous l'autorité du général de corps d'armée, directeur des personnels militaires de la gendarmerie nationale (DPMGN). Le RNED est l'interlocuteur privilégié du DPMGN pour tous les sujets relatifs à l'égalité professionnelle, à la diversité et à la lutte contre les discriminations relevant de son périmètre fonctionnel.

111 – Suppléance

Le RNED suppléant seconde le RNED titulaire dans ses fonctions et le remplace en tant que de besoin.

112 – Durée du mandat

Le mandat du RNED (ou de son suppléant) prend fin en cas de mutation ou suite à sa demande motivée.

113 – Formation

Le RNED et son suppléant bénéficient de la formation RED dispensée par les formateurs-relais égalité & diversité (FR-ED) et, en fonction de leurs besoins, de formations courtes spécifiques après validation du DPMGN.

12 – Missions

Le RNED est chargé des missions suivantes :

- animer le réseau des référents égalité & diversité de proximité (RED) ; il dispose à ce titre d'un dispositif étoffé de coordonnateurs égalité & diversité (CED) désignés dans chaque région et formation assimilée ;
- assister et conseiller les CED et les RED dans leurs fonctions respectives ;
- suivre les indicateurs d'activité du réseau RED (actions de sensibilisation, situations individuelles prises en compte) et s'assurer que les formations RED sont bien organisées par les CED ;
- s'assurer que les FR-ED bénéficient de la mise à jour régulière de leurs connaissances ;
- transmettre le bilan d'activité annuel du réseau RED au CFMG et aux O.S. ;
- remplir les fonctions de CED auprès du réseau RED de la DGGN.

Les missions du RNED en tant que conseiller du DPMGN dans les domaines de l'égalité professionnelle, de la diversité et de la lutte contre les discriminations et de son suppléant sont définies par le directeur général et précisées dans une lettre de mission.

13 – Animation du réseau national

131 – Outils de communication

Le référent national dispose de deux listes de diffusion (messagerie interpersonnelle) :

- l'une pour les RED : 'ldi.ref-egalite-pro@listes.gendarmerie.interieur.gouv.fr'
- l'autre pour les CED 'ldi.membres-projet.egalite@listes.gendarmerie.interieur.gouv.fr' ;
- d'un espace de dialogue dédié et confidentiel sur Intranet qui traite de l'actualité du domaine de l'égalité professionnelle et de la diversité et est consacré au partage des expériences et des questionnements. Tous les CED et les RED doivent être abonnés à la communauté sur RESOgend.

132 – Financement

Le RNED dispose d'un budget consacré aux formations et campagnes de sensibilisation. Il appartient au CED de demander à en bénéficier en adressant un mail avec un devis au RNED.

2 - Coordonnateur égalité & diversité (CED)

21 – Désignation et durée du mandat

Le CED est choisi par l'échelon de commandement parmi les officiers volontaires de son état-major régional ou assimilé. A défaut, il est désigné. Il reçoit à ce titre une lettre de mission qui détermine son périmètre de gestion.

Placé pour emploi sous l'autorité du commandant de la formation administrative, il est l'interlocuteur privilégié pour tous les sujets relatifs à l'égalité professionnelle, à la diversité et à la lutte contre les discriminations relevant de son périmètre fonctionnel.

Il ne dispose pas de suppléant.

Son mandat prend fin lorsqu'il est muté hors de son périmètre fonctionnel. Hors mutation, il peut être mis fin à son mandat à sa demande ou à la demande motivée du gestionnaire. Dans ce cas, un contact sera obligatoirement pris auprès du RNED afin d'explicitier les raisons qui militent pour la cessation de fonction du CED.

La lettre de désignation mentionne le nom du coordonnateur quittant ses fonctions et celui de son successeur afin de permettre la mise à jour des FIR et de la liste de diffusion.

22 – Missions

221 – Décliner la politique égalité et diversité de la gendarmerie

Le CED s'assure de la déclinaison du plan d'action de la gendarmerie en faveur de l'égalité professionnelle, de l'inclusion et de la lutte contre les discriminations dans sa zone de compétence et veille à relayer les actions impulsées par la DGGN en la matière.

Il rend compte au RNED de toutes les actions régionales menées en ce sens.

222 – Lancer des actions de communication interne et externe

Il impulse et assure le suivi des actions de communication interne et externe relatives à l'égalité, à la diversité et à la lutte contre les discriminations, en lien avec l'officier chef du bureau cabinet communication de la région ou unité assimilée (Off. Com.)

Le CED s'assure, en particulier, que les actions de communication réalisées au niveau national par le ministère de l'intérieur lors des journées internationales dédiées soient relayées au niveau local en interne, voire en externe, en s'appuyant sur les supports existants (Intranet, RESOgend, réseaux sociaux, PQR, foires,..). Il s'assure en outre que les actions de communication réalisées par le SIRPAG, en lien avec la thématique égalité, diversité et lutte contre les discriminations, sont relayées au sein du réseau RED local et plus largement, le cas échéant, par le biais de l'Off. Com. (Intranet, lettre d'informations interne...).

Il est incité à engager, en lien avec l'Off. Com., des actions de valorisation de l'engagement de la gendarmerie en faveur de l'égalité professionnelle, de l'inclusion et de la lutte contre les discriminations, notamment en coopération avec des associations locales partenaires de la gendarmerie nationale, sous réserve de l'accord du commandant de région ou de formation administrative.

Pour mener à bien ses actions, il dispose d'un kit d'aide à la communication évolutif composé notamment de plaquettes d'information, d'infographies, d'affiches et de guides mis à sa disposition conjointement par le SIRPA et le RNED.

223 – Gérer et animer le réseau RED de son périmètre fonctionnel

Le CED assure le suivi du réseau RED de sa zone de compétence. Il veille à diffuser les noms et coordonnées des RED au sein de sa formation par tous les moyens à sa disposition (site intranet, note de service, tableau d'affichage, etc.).

Il tient à jour la liste des RED entrants et sortants (mise à jour des FIR, abonnement à la communauté RESOgend).

Le CED veille à ce que tous les RED désignés dans son périmètre fonctionnel soient formés conformément aux dispositions prévues par une note-express et aptes à conduire les actions de sensibilisation des personnels.

Le CED apporte son appui pour l'organisation de la formation des RED, mais également, si nécessaire, pour celle des actions de sensibilisation et d'information des personnels conduites par les RED.

Il veille à ce que les interventions des référents soient inscrites dans Agorh@, dans le module gestion du temps – « activités », ainsi que dans Pulsar.

Il propose au commandant de région ou de formation administrative et anime, en lien étroit avec les différents interlocuteurs régionaux (concertation, BAP, BGP ⁽¹⁾, assistantes sociales, psychologues...) des réunions pluridisciplinaires visant à assurer une transversalité dans la prise en compte de situations individuelles ou collectives sensibles.

En lien étroit avec la concertation, il doit être en mesure de relayer, à la demande du RED, une information ou une situation individuelle au commandant de formation administrative.

Il encourage les échanges entre les partenaires internes de la gendarmerie et externes (institutionnels, associatifs...) chargés des sujets liés à l'égalité professionnelle, à la diversité et à la lutte contre les discriminations pour faire connaître le réseau RED et le plan d'action.

224 – Veiller à l'information des RED de son réseau local et assurer la remontée des informations relative à leur activité

Le CED rend compte semestriellement (30 juin et 30 décembre chaque année) des bonnes pratiques, des actions de sensibilisation, de communication, de gestion de situations individuelles réalisées par le réseau RED local. Il contribue ainsi à alimenter le bilan annuel des actions conduites par la gendarmerie nationale dans le cadre de la politique en faveur de l'égalité professionnelle, de l'inclusion et de la lutte contre les discriminations .

¹ Bureau Accompagnement du Personnel (BAP) – Bureau de la Gestion du Personnel (BGP)

Pour ce faire, il dispose notamment de tableaux à compléter dont le modèle figure en annexe et qui sont téléchargeables sur RESOgend.

23 – Animation du réseau régional

231 – Outils de communication

Tous les CED et les RED doivent être abonnés à la communauté « égalité pro. & diversité » de RESOgend qu'ils doivent veiller.

Le CED dispose d'un espace consacré à l'égalité professionnelle et à la diversité sur Intranet, qui comporte les noms et les coordonnées des RED de la région ou formation administrative, les textes officiels importants et traite de l'actualité du domaine

232 - Modalités

Le CED propose au commandant de région les actions qu'il va conduire et en fixe les modalités d'exécution (logistique et budgétaire).

3 - Référent égalité & diversité (RED)

31 – Désignation et durée du mandat

Le RED est choisi par l'échelon de commandement de la formation administrative et/ou de groupement (GD et GM) parmi les volontaires et désigné par une lettre de mission qui détermine son périmètre de gestion. Une copie de la correspondance est adressée au CED et au RNED.

Le BGP (SGAPA) est chargé de l'inscription sur la FIR de la qualité de RED dès que le référent est formé à l'exercice de son mandat ; cette action génère son inscription automatique sur la liste de diffusion dédiée.

Son mandat cesse en cas de mutation, à sa demande ou à une demande motivée du commandement ou du CED. Dans ce cas, le RNED est informé des raisons qui ont conduit à cette décision.

En cas de succession, la lettre de désignation mentionne le nom du RED quittant ses fonctions et celui de son successeur afin de permettre la mise à jour des FIR et de la liste de diffusion.

32 – Missions

321 – Sensibiliser les personnels de la gendarmerie à la lutte contre les stéréotypes et les discriminations

Le RED contribue à la promotion de l'égalité professionnelle, à l'inclusion et à la lutte contre les discriminations en gendarmerie jusqu'à l'échelon unité élémentaire en :

- réalisant des actions de sensibilisation au profit du personnel civil et militaire de la gendarmerie (lutte contre les stéréotypes et les discriminations, connaissance des dispositions légales, information sur les dispositifs mis en place par la gendarmerie en matière de lutte contre le harcèlement, les violences et les discriminations) ;
- appuyant le commandement local dans la mise en œuvre de la politique d'égalité professionnelle et de diversité.

Il tisse des liens avec l'ensemble des intervenants institutionnels et externes chargés des sujets liés à l'égalité professionnelle, à la diversité et à la lutte contre les discriminations pour faire connaître le réseau RED et le plan d'action.

322 – Informer et rendre compte en cas de signalement

Lorsqu'une situation de harcèlement, violence ou discrimination est portée à sa connaissance par une victime présumée ou un témoin, il doit, en lien avec la chaîne de concertation :

- accueillir et informer le témoin ou la victime des dispositifs existants susceptibles de répondre à sa situation ;
- rendre compte par écrit au commandement (Lanceur d'alerte) et informer le CED ;
- éclairer le commandement sur les dispositions légales ;
- intervenir au cours du traitement de la situation ou *a posteriori* dans toute unité concernée pour une information collective sur la lutte contre les stéréotypes et les discriminations au titre des obligations légales de l'employeur en matière d'identification, de traitement et de prévention des discriminations.

Lorsqu'un RED a connaissance d'agissements discriminatoires, sexistes ou sexuels, il ne doit en aucun cas se substituer au commandement ou aux unités d'enquête, tout particulièrement si la situation relève d'une infraction pénale.

323 – Rendre compte de son activité

Chaque RED rend compte régulièrement - *a minima* chaque semestre - au CED auquel il est rattaché des actions de sensibilisation qu'il a menées, des situations individuelles dont il a été saisi, des actions de communication et des bonnes pratiques mises en œuvre à son niveau. Il dispose à ce titre de deux états qu'il doit compléter et renvoyer au CED (annexes 1 et 2).

La présente circulaire sera publiée au *Bulletin officiel* du ministère de l'intérieur.

Fait le 8 janvier 2021.

Pour le ministre et par délégation :
*Le général de corps d'armée,
directeur des personnels militaires
de la gendarmerie nationale,*

A. De Oliveira

