



GT Labellisation Égalité et Diversité

16 janvier 2018

Le groupe de travail portant sur la labellisation Égalité et Diversité s'est réuni le 16 janvier 2018 sous la présidence de Jean-Pascal FAYOLLE, en présence de Françoise LIEBERT, haute fonctionnaire à l'égalité des femmes et des hommes et de Sylvie MONTEIL, chargée de mission labellisation.

L'Alliance du Trèfle était représentée par Michel MOREAU, Franck CAYSSIALS et Annick PINARD.

Jean-Pascal FAYOLLE a indiqué que ce groupe se réunirait régulièrement tout au long de l'année pour le suivi de la démarche de labellisation. Pour cette réunion trois sujets ont été abordés :

- la feuille de route ministérielle,
- le plan d'actions Ressources humaines,
- la cellule de signalement des discriminations.

1. Feuille de route ministérielle 2018-2020 (cf diaporama)

Après présentation du cadre, Françoise Liebert a commenté la feuille de route ministérielle déclinée en quatre axes :

- Axe 1 : Un État exemplaire dans l'application des principes d'égalité et de diversité ;
- Axe 2 : Faire avancer l'égalité entre les femmes et les hommes et la diversité au sein de la communauté de travail du MAA ;
- Axe 3 : Promouvoir l'égalité filles-garçons et la lutte contre les discriminations dans l'enseignement agricole ;
- Axe 4 : L'égalité réelle en agriculture et dans les entreprises agricoles.

Chaque axe se décline en objectifs qui comprennent des engagements.

La finalité des deux démarches est différente : pour l'égalité des droits entre les femmes et les hommes, la finalité est de diminuer les inégalités (quotas femmes/hommes). Pour le respect de la diversité, l'objectif est de démontrer que le ministère ne discrimine pas, sauf pour le handicap où des quotas doivent être respectés.

Lors de la réunion, ont été développés les objectifs et engagements contenus dans les axes 1 et 2. Françoise LIEBERT traite avec la DGER les objectifs relevant de l'axe 3 portant sur l'enseignement agricole, et avec les organisations professionnelles agricoles, les objectifs de l'axe 4.

La totalité de la mise en œuvre sur les quatre axes sera examinée par l'AFNOR pour la labellisation.

Au delà du label, le souhait du ministère est que les choses bougent, en étant conscient que cela ne se fera pas du jour au lendemain car il faut changer les mentalités. La démarche est un élément motivant pour les équipes. Il est envisagé de nommer un réseau de référents mais dans une logique plus de résultats que de moyens, il ne faut pas se limiter à eux, mais étendre la démarche à toute la communauté de travail.

L'Alliance du Trèfle soutient cette démarche qui vise à l'égalité entre les femmes et les hommes et à la lutte contre les discriminations, mais la labellisation doit être considérée comme un outil, pas comme une fin en soi.

Elle se félicite que le ministre en ait fait une priorité.

Compte tenu du calendrier, des moyens importants sont nécessaires pour y parvenir.

L'Alliance du Trèfle souhaite également que les Établissements sous tutelle du MAA lancent une démarche analogue. L'administration encourage les établissements à s'y impliquer.

2. Plan d'actions ressources humaines (cf document)

Sylvie MONTEIL a présenté le projet de plan d'actions RH, dont les cinq axes ne recourent pas ceux de la feuille de route ministérielle:

- Axe 1 : Définition et mise en œuvre de la politique égalité professionnelle diversité ;
- Axe 2 : Communication, sensibilisation, formation ;
- Axe 3 : Mise en place d'une cellule de signalement des discriminations ;
- Axe 4 : Prise en compte de la politique dans la GRH et la gouvernance du ministère ;
- Axe 5 : Favoriser la compatibilité des vies professionnelle et personnelle.

➤ Axe 1 : Définition et mise en œuvre de la politique égalité professionnelle diversité

La formalisation de la politique du ministère comprend la feuille de route, un protocole d'accord à négocier avec les organisations syndicales, une communication auprès des agents, une comitologie adaptée (comité stratégique, comité opérationnel et comité de communication), un réseau de référents égalité-diversité et l'enrichissement du rapport de situation comparée.

Concernant le réseau de référents égalité-diversité qui doit être mis en place dans l'administration centrale, les services déconcentrés et l'enseignement agricole, l'Alliance du Trèfle a demandé qu'il soit constitué d'un nombre suffisant de personnes formées, à la hauteur de l'enjeu, et pas, comme cela s'est déjà produit pour d'autres référents, d'une fonction supplémentaire ajoutée à la fiche de poste, sans abandon d'autres missions. L'administration a indiqué que la démarche devait s'effectuer à moyens constants.

➤ Axe 2 : communication, sensibilisation formation

Une politique de communication spécifique (interne et externe) doit être mise en œuvre. Portée par les directeurs, elle doit toucher tous le monde.

Un plan de formation ancien existe. Il sera repris et démultiplié.

Les DR FORMCO sont sensibilisés et seront mobilisés. L'offre interministérielle est forte.

➤ Axe 3 : Mise en place d'une cellule de signalement des discriminations (voir infra)

➤ Axe 4 : Prise en compte de la politique dans la GRH et la gouvernance du ministère

Une attention particulière est apportée à la mixité des instances, des comités et des jurys de concours (notamment la présidence des jurys).

Il faut également uniformiser les procédures de recrutement des contractuels, en particulier dans l'enseignement agricole où ils sont très nombreux. Afin de déterminer des viviers de contractuels en amont (comme c'est le cas dans l'Éducation nationale), les « pré-recruteurs » (directeurs d'EPL ou adjoints) seront formés à l'égalité-diversité. Pour l'administration, cette action, portée par le bureau des contractuels, est l'action la plus importante en termes d'impact. Elle vise le

recrutement de contractuels de longue durée.

La sensibilisation des managers et acteurs RH aux outils de recrutement passe par la formation. Afin de diversifier les viviers de recrutement, le MAA veut s'appuyer sur des partenaires pour faire connaître les métiers et des associations qui font des viviers (CAP emploi,...). Une « CV-thèque » sera mise en place.

En marge de la réunion, Jean-Pascal FAYOLLE a annoncé qu'au Salon de l'agriculture 2018, une partie du stand du ministère serait dédiée au recrutement (surtout techniciens et professeurs) en faisant témoigner des stagiaires.

Pour améliorer la traçabilité de la sélection des candidats à la mobilité, un travail est mis en place avec les IGAPS. Par contre le sujet du déroulement de carrière n'est pas inscrit dans le plan.

➤ **Axe 5 : Favoriser la compatibilité des vies professionnelle et personnelle**

La charte des temps doit être connue. Certains services la font vivre et ces quelques bonnes pratiques sont à mettre en avant, à inscrire au programme des managers.

Sont également prévus le droit à la déconnexion, l'accompagnement des encadrants et des agents travaillant à distance, un dispositif d'accompagnement du retour à l'emploi après une longue absence et l'accompagnement à la parentalité.

Pour l'Alliance du Trèfle, la démarche doit permettre la conciliation des temps de vie au bénéfice de tous les agents, femmes comme hommes.

La labellisation doit être un accélérateur qui permet de faire avancer la politique d'égalité et de diversité, cette politique étant une volonté affichée du ministre.

Pour chaque action, des sous-actions opérationnelles disposant d'un pilote et d'un calendrier sont prévues mais cette priorité doit être mise en œuvre avec les moyens existants.

3. Cellule de signalement des discriminations

Sylvie MONTEIL présente le nouveau projet de note de service portant sur la cellule de signalement des discriminations dont l'expérimentation sera lancée à partir du 1^{er} mars. Un bilan sera réalisé après un an de fonctionnement.

L'Alliance du Trèfle a insisté sur la neutralité nécessaire des fonctionnaires composant la cellule.

La formalisation par un écrit motivé de l'analyse du signalement reçu par la cellule (discrimination ou pas) lui semble indispensable.

Elle demande également que la cellule soit ouverte aux agents ayant connaissance de son existence (Établissements, agents en DDI, ...), et pas limitée aux agents décrits en page 3 du projet (agents exerçant leurs fonctions au MAA, ou ayant quitté les services depuis moins de 6 mois, candidats à un recrutement dont la procédure a pris fin depuis 3 mois au plus, agents affectés hors du Ministère dès lors qu'une procédure du MAA est concernée). L'administration indique que cela pourra être revu à l'examen du bilan réalisé au bout d'un an.

La feuille de route, le plan d'actions RH avec ses indicateurs et le projet de note de service relatif à la mise en place de la cellule de signalement des discriminations seront examinés au prochain Comité technique ministériel du 8 février.