



Compte rendu GT Labellisation Égalité et Diversité

27 mars 2018

Le groupe de travail portant sur la présentation de l'avancement du plan d'actions pour le label égalité et diversité s'est réuni le 27 mars sous la présidence de Jean-Pascal FAYOLLE. Sylvie MONTEIL, chargée de mission labellisation et Catherine PERRY, IGAPS en charge de la cellule de signalement des discriminations ont également participé à la réunion

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

Jean-Pascal FAYOLLE a précisé que ce groupe de travail se réunirait toute l'année en amont des comités techniques ministériel pour faire le point sur l'avancement des différentes actions du plan. La priorité est mise sur la labellisation car l'audit de l'AFNOR est attendu au 4ème trimestre.

Il a précisé qu'un autre groupe de travail serait prochainement mis en place pour les négociations sur le protocole d'accord sur l'égalité professionnelle.

1. Actualités

Jean-Pascal FAYOLLE a indiqué qu'une rencontre avec l'AFNOR avait eu lieu le 16 février.

Pour l'audit le périmètre portera sur trois DRAAF pilotes (Bourgogne-Franche Comté, Île-de-France et Pays de la Loire), une quinzaine d'établissements d'enseignement technique (l'AFNOR souhaite qu'ils soient situés dans le périmètre géographique des DRAAF pilotes), des établissements d'enseignement supérieur et les opérateurs FranceAgriMer et INRA.

Sylvie MONTEIL a précisé que l'échantillon de départ était différent du périmètre final, l'AFNOR revenant au bout de deux ans dans des structures différentes, choisies au hasard.

A l'interrogation des organisations syndicales sur la représentativité des trois régions volontaires, Jean-Pascal FAYOLLE a précisé qu'il y avait des cas de discrimination remontés au SRH dans ces régions.

Il a également indiqué que le champ du label concernait les agents du ministère. Les organisations syndicales ont demandé que les agents contractuels sur budget soient également dans le champ. Jean-Pascal FAYOLLE a précisé que l'ANOR s'interrogeait déjà sur les agents de l'enseignement privé recrutés par le MAA alors que les agents contractuels sur budget d'établissements n'étaient pas recrutés par le MAA.

Sylvie MONTEIL a indiqué que Françoise LIEBERT, haute fonctionnaire en charge de l'égalité et de la diversité réunirait bientôt les organisations syndicales pour le GT protocole d'accord pour l'égalité professionnelle qui existe depuis 2013.

Les rencontres avec les DRAAF pilotes permettent de caler le dispositif.

Françoise LIEBERT et Sylvie MONTEIL ont également rencontré les SG lors de leur séminaire (action spécifique de formation sur la problématique), les IGAPS le 12 mars (sujets : mobilités, retour à l'emploi).

2. Plan d'actions

Cf Macro planning du plan d'actions

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

* Actions 1 et 2 : feuille de route et protocole d'accord 2013

Jean-Pascal FAYOLLE a rappelé que le groupe de travail serait bientôt réuni pour examiner le bilan du protocole 2013 et préparer la suite (négociation pour un nouveau protocole d'accord).

* Action 3 : communication

Il a rappelé l'engagement du ministre, relayé au moment des vœux.

* Action 4 : comitologie

Le premier comité de communication réunissant des représentants de l'administration centrale, des DRAAF et des EPL aura lieu en juin.

* Action 5 : réseau de référents

Sylvie MONTEIL a précisé qu'il y aurait un référent par DRAAF, un référent par direction d'administration centrale et un référent pour les EPL en fonction de leur taille. Elle a indiqué que le rôle des référents n'avait pas encore été arbitrée (pas encore de lettre de mission-type).

Seront-ils des référents politiques ou des relais des difficultés des agents ? Quel sera le temps consacré à ce travail ? S'agira-t-il d'une fonction complète ou d'une mission en plus d'un poste ? Des échanges ont eu lieu avec la DRAAF Bourgogne-Franche Comté sur la nature des missions.

Ils seront animés en réseau par Françoise LIEBERT et interviendront en appui à la démarche de labellisation.

L'Alliance du Trèfle a interrogé l'administration sur la fonction de référent qui ne doit pas se cantonner à la labellisation mais apporter un véritable appui pour la défense de l'égalité des femmes et des hommes et de la diversité.

Jean-Pascal FAYOLLE a indiqué que les référents n'existent pas uniquement en 2018 pour la labellisation mais qu'ils continueront leur mission ensuite.

Les organisations syndicales ont interrogé l'administration sur les marges d'autonomie des référents, la durée de leur fonction, leur lien avec le CHSCT et insisté pour qu'ils ne soient pas désignés sans appel à candidature.

Sylvie MONTEIL a proposé que le sujet des référents soit abordé au GT protocole d'accord sur l'égalité professionnelle.

* Action 6 : enrichir le rapport de situation comparée :

Ce sujet sera abordé lors d'une prochaine réunion.

➤ **Axe 2 : Communication**

* Action 7 : communication spécifique

Sylvie MONTEIL a indiqué que la rubrique intranet allait être toilettée, ouverte sur la discrimination et le plan handicap. Elle deviendra un des points de contact de la cellule de signalement des discriminations.

Une campagne de communication est prévue.

L'Alliance du Trèfle s'est étonnée de la mise en place d'une rubrique dédiée regroupant tous les sujets, y compris le handicap, alors qu'une communication récente vient d'être réalisée sur l'ouverture du site handicap du ministère (<http://handicap.agriculture.gouv.fr/>).

Sylvie MONTEIL a indiqué qu'elle contactera la DICOM pour regrouper les différentes informations sur un même site.

* Action 8 : sensibilisation et formation

Sylvie MONTEIL a indiqué qu'un groupe de travail avait été organisé avec plusieurs DR FORMCO (dont ceux des DRAAF pilotes) pour fixer les grands axes de la formation et de la sensibilisation.

D'ici juin, 1/2 journée de sensibilisation sera organisée pour les personnels de l'ensemble des structures avec un cahier des charges commun mais une mise en œuvre locale.

Une mallette pédagogique sera élaborée pour les formations des référents égalité-diversité qui seront dispensées d'ici le mois de juin.

Les autres personnes qui doivent être formées prochainement sont :

- les managers dont le plan de formation continue va contenir un module sensibilisation à ces problématiques,
- les responsables RH locaux, sur les aspects recrutement, retour à l'emploi,
- les acteurs de la prévention, sur les violences sexuelles et sexistes,

Par ailleurs les formations initiales dans les écoles de fonctionnaires (INFOMA, ...) contiendront un module spécifique.

A l'annonce qu'une DR FORMCO était également référente égalité-diversité, l'Alliance du Trèfle s'est étonnée de ce cumul de fonctions, qui semble confirmer le peu de temps que pourront consacrer ces référents à leur mission.

Sylvie MONTEIL a indiqué que cette personne s'était portée volontaire pour devenir référente et qu'elle disposait d'une équipe FORMCO conséquente, ce qui a interpellé les organisations syndicales sur les critères de choix des référents.

➤ **Axe 3 : cellule de signalement des discriminations**

Catherine PERRY, IGAPS en charge de la cellule de signalement des discriminations a indiqué que la cellule devait ouvrir mi-avril.

Une communication sera faite avant cette ouverture pour que le positionnement de la cellule soit clair vis à vis des réseaux existants.

L'Alliance du Trèfle a indiqué que la cellule devait marquer, et qu'il fallait que tout agent sache qu'il peut la contacter, y compris les agents des établissements publics.

Catherine PERRY a précisé les modalités de saisine de la cellule : courrier, mail, accès par page dédiée sur l'intranet, téléphone (avec répondeur en cas d'absence).

Pour elle, il n'y a pas de réelle urgence pour les situations de discrimination, au contraire des situations de harcèlement. La cellule doit écouter les gens et les orienter vers la bonne personne. Les réseaux de proximité doivent être activés si urgence et personnes fragiles.

L'Alliance du Trèfle a insisté sur la nécessaire réactivité au téléphone face à des gens en détresse qui peuvent appeler la cellule même si ce n'est pas le bon contact. Il leur faut une réponse rapide pour les réorienter vers le bon interlocuteur.

Jean- Pascal FAYOLLE a indiqué qu'un bilan serait fait après un an de fonctionnement.

➤ **Axe 4 : prise en compte de la politique dans la GRH**

Jean-Pascal FAYOLLE a développé l'action 11 permettant de sécuriser les procédures de recrutement avec l'élaboration d'une « boîte à outil » de bonnes pratiques à mettre en place qui balayent toutes les procédures nécessaires au recrutement de contractuels : fiche de poste, publicité obligatoire à élargir (vigilance sur la publication des offres d'emploi sur le site internet), traçabilité des avis sur les candidats, transparence de la sélection des candidats (aide à l'analyse, déroulement de l'entretien, relevé des résultats des entretiens, information officielle des candidats non retenus).

A une question sur la traçabilité des postes ouverts à la mobilité, Jean-Pascal FAYOLLE a répondu qu'elle n'entrait pas dans le champ du label mais était de la responsabilité du responsable de programme. Le plan d'actions ne commence qu'après la publication du poste.

Les organisations syndicales regrettent à nouveau l'absence d'appel à candidature transparent pour le choix des référents égalité-diversité alors qu'ils devront veiller à ce que les recrutements soient bien faits.

➤ **Axe 5 : compatibilité des vies professionnelles et personnelles**

Pour cet axe, l'effort a été porté sur l'action 18 relative au retour à l'emploi après une longue absence (notamment autre que liée à une maladie), ou à une reconversion.

Jean-Pascal FAYOLLE a indiqué qu'un travail était en cours avec les IGAPS pour le repérage des agents concernés et la rédaction de guides. Les agents doivent savoir qu'ils ont un point fixe de contact et des contacts réguliers doivent être maintenus pour une meilleure préparation du retour. L'agent doit rester joignable quand il quitte le ministère (disponibilité). Plus le retour est anticipé, mieux la situation est gérée.

➤ **Axe 6 : diversité et égalité au cœur des politiques publiques**

Cet axe hors périmètre des agents du ministère (usagers, ...) est suivi par Françoise LIEBERT et sera évoqué lors de la prochaine réunion.

La prochaine réunion du groupe de travail est prévue le 16 mai.