



Compte rendu GT Labellisation Égalité et Diversité

16 mai 2018

Le groupe de travail portant sur la présentation de la feuille de route ministérielle pour l'obtention du Label Egalité et diversité s'est réuni le 16 mai sous la présidence de Laurence VENET-LOPEZ, adjointe au Chef de service des ressources humaines en présence de Françoise LIEBERT, haute-fonctionnaire à l'égalité des droits 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.

Françoise LIEBERT a présenté un schéma sur l'étendue du champ de la labellisation, les interrelations entre les deux sujets et les projets gravitant autour (voir le document) puis abordé l'ordre du jour.

A. Mise en place d'un réseau de référent(e)s

Après avoir évoqué l'articulation complexe entre les différents services chargés de l'égalité entre les femmes et les hommes, Françoise LIEBERT a présenté un projet de lettre de mission pour les référent(e)s égalité-diversité dans les DRAAF.

Un réseau de référent(e)s à l'égalité des femmes et des hommes existe déjà (personnes affectées au SG ou au SRFD). Une réunion sera organisée le 5 juin pour finaliser cette lettre de mission en fonction de ce qui est déjà réalisé en DRAAF ou dans l'enseignement agricole.

Les référent(e)s, nommé(e)s par la direction de la structure seront les correspondants de la haute-fonctionnaire et assureront le suivi des politiques égalité et diversité. Un temps partiel pour assurer cette mission est prévu.

L'Alliance du Trèfle, a demandé de préciser la quotité de temps partiel envisagée pour cette mission.

Françoise LIEBERT a indiqué qu'elle préférerait laisser de la souplesse dans le modèle mais que la lettre de mission devrait le préciser.

Les organisations syndicales dont l'Alliance du Trèfle ont demandé à ce que la mission figure également dans la fiche de poste de l'agent.

Pour l'Alliance du Trèfle, le sujet étant une priorité affichée du ministre, cela doit se traduire dans le concret, avec une quotité de temps de travail suffisante accordée aux référent(e)s leur permettant d'assurer correctement leur mission.

Elle indique qu'en 2018, certains supérieurs hiérarchiques en sont encore à reprocher à des collègues leur congé maternité, ce qui montre l'importance du chemin à parcourir.

Sylvie MONTEIL a indiqué qu'une réflexion était en cours sur le lien avec les correspondants handicap. Fin mai une réunion aura lieu des personnes qui s'occupent des différents sujets entrant dans le champ de la labellisation Alliance. L'objectif est de mieux travailler ensemble, y compris au niveau des référent(e)s, avec mutualisation des actions et de la communication.

Pour l'Alliance du Trèfle, il est important pour les agents de savoir à qui ils doivent s'adresser.

Suite à l'interrogation des organisations syndicales quant au devenir des référent(e)s après l'obtention du label, Françoise LIEBERT a indiqué que les politiques égalité et diversité existaient, que le label obligeait à mettre tout en œuvre pour le faire, à l'afficher, et à le sécuriser. Les référent(e)s égalité et diversité sont donc pérennes.

B. État d'avancement du plan d'actions

1. Périmètre du champ de la labellisation

Sylvie MONTEIL a indiqué que le champ de la labellisation comprendra les directions d'administration centrale, les DRAAF, la DRIAAF et les DAAF et pour l'enseignement agricole, les structures qui relèvent du ministère.

Trois DRAAF pilotes ont été retenues (Bourgogne Franche-Comté, Île-de-France et Pays de la Loire) et 16 établissements publics d'enseignement agricole dans le ressort des 3 DRAAF pilotes.

Les établissements d'enseignement privés ne font pas partie du périmètre. Par contre les agents rémunérés par le MAA dans ces établissements peuvent faire appel à la cellule de signalement des discriminations. La DGER prépare une communication spécifique.

Parmi les établissements d'enseignement supérieur et les établissements publics sous tutelle qui ne font pas non plus partie du périmètre, Montpellier Supagro, l'INRA et FranceAgriMer s'engagent dans la démarche.

Il est envisageable que les structures qui désirent entrer dans la démarche, notamment celles à faible effectif, puissent faire appel à la cellule de signalement des discriminations du MAA.

Laurence VENET-LOPEZ a souligné l'importance de l'expérimentation dans des structures pilotes pour entraîner ensuite l'ensemble des structures.

2. Premiers retours sur les saisines de la cellule de signalement des discriminations

Sylvie MONTEIL a présenté les premiers résultats des saisines de la cellule de signalement des discriminations depuis la communication du Secrétariat général du 17 avril.

A ce jour la cellule a reçu 13 saisines (dont 11 par courriel), 4 dès le 17 avril après-midi, qui correspondent à 9 signalements. Les 4 autres saisines sont deux revendications générales sur le ministère, une demande d'informations sur la prescription des faits et une demande d'expertise d'une organisation syndicale sur un cas particulier.

Sur les 9 signalements, 5 sont clos : refus de poursuivre l'instruction de la part du plaignant, discrimination non retenue, discriminations en cours de traitement. Les conclusions ont été adressées au plaignant et le cas échéant au service pour suite à donner.

Les signalements concernent :

- 4 femmes et 5 hommes,
- 2 professeurs (A), 4 techniciens (B) et 3 adjoints administratifs (C),
- 7 titulaires, 1 ACB et 1 contractuel en CDI,
- affectation : 4 en DDI, 3 en EPL et 2 en administration centrale,
- causes : 2 pour état de santé, 3 pour handicap, 1 pour âge, 1 pour origine, 1 pour grossesse (+ une enquête en cours).

Concernant les remontées des agents des DDI, les services du Premier Ministre engagent leur labellisation et une rencontre aura lieu prochainement pour statuer. Pour le moment la cellule du MAA les reçoit dans l'attente de la mise en place d'une cellule propre.

Catherine PERRY, responsable de la cellule, oriente également les agents non rémunérés par le ministère qui n'entrent pas dans le périmètre de la cellule du MAA.

3. Plan de formation et de sensibilisation

Delphine LASNE, adjointe au chef du Bureau de la formation continue et du développement des compétences, a présenté le plan de formation et de sensibilisation.

Dans ses fonctions, elle est chargée de l'animation des délégués régionaux à la formation continue. Le sujet du label Alliance a été évoqué plusieurs fois et est suivi par tous les délégués régionaux. Un groupe de travail spécifique a été réuni le 1^{er} mars.

Le plan prévoit des actions de sensibilisation, des formations ciblées et des actions de communication (cf diaporama).

4. Politiques publiques mises en œuvre par le MAA

Françoise LIEBERT a présenté les différents chantiers en cours.

Des opérations ont lieu en interministériel (MAA, Culture, Cohésion des territoires, ...) avec la DGFIP sur la budgétisation sensible au genre. Pour le MAA, les programmes 142 et 143 sont concernés (attribution des bourses, nombre d'étudiantes,...)

Avec le commissariat général à l'égalité des territoires une action est engagée sur l'accès des femmes aux emplois en territoires ruraux (rapport fin 2017, micro-projets lancés localement).

Avec le Réseau rural et la DGPE, une action sur le FEADER est lancée : il faut montrer que les projets amènent effectivement plus d'égalité entre les femmes et les hommes.

Pour l'enseignement agricole, re-signature en 2018 du protocole égalité filles-garçons.

C. Protocole sur l'égalité professionnelle dans la fonction publique

La Secrétaire d'État chargée de l'égalité entre les femmes et les hommes s'est engagée à retravailler le protocole de 2013 sur l'égalité professionnelle dans la fonction publique.

Des réunions avec les organisations syndicales ont lieu de mars à début juillet autour de cinq axes de réflexion : renforcer la gouvernance, créer les conditions d'une égalité à l'accès professionnel, égalité salariale, grossesse, parentalité et articulation vie privée et vie professionnelle, renforcer la lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique.

L'Alliance du Trèfle a demandé quelle était l'articulation entre ces négociations et les travaux au ministère.

Françoise LIEBERT a indiqué qu'elle présenterait le bilan du protocole de 2013 au MAA lors d'une réunion le 19 juin qui remplacerait le groupe de travail sur la labellisation Alliance initialement prévu. Le travail sur un protocole spécifique au MAA ne pourra intervenir qu'à l'issue des négociations fonction publique.

Le prochain groupe de travail labellisation Alliance devrait avoir lieu début septembre.