



Label égalité et diversité GT Protocole égalité

24 octobre 2019

Un groupe de travail portant sur le label égalité et diversité et la mise en application du protocole égalité professionnelle du 30 novembre 2018 au ministère de l'agriculture et de l'alimentation, s'est réuni le 24 octobre 2019 sous la présidence de Jean-Pascal Fayolle, chef du service des ressources humaines en présence de Françoise Liebert, haute fonctionnaire à l'égalité des droits des femmes et des hommes.

Franck Cayssials et Annick Pinard y ont représenté l'Alliance du Trèfle.

Audit AFNOR pour la labellisation Alliance

Sylvie Monteil, directrice de projet Labels Egalité-Diversité, indique que l'évaluation par l'AFNOR des actions mises en œuvre par rapport aux cahiers des charges des labels égalité et diversité (label Alliance) sera réalisée à partir du 18 novembre par deux auditeurs.

Les auditeurs rencontreront la secrétaire générale et auditeront les services de l'administration centrale et de certaines DRAAF et EPL (l'enseignement supérieur ne fait pas partie du périmètre de l'audit).

Un rendez-vous en bilatéral avec les organisations syndicales est prévu le 19 novembre.

Le rapport définitif devrait être remis mi-décembre. Un retour sur le déroulement de l'audit sera présenté lors du comité technique ministériel du 12 décembre.

Si les résultats de l'audit sont satisfaisants, le passage devant les deux commissions (celle du label égalité et celle du label diversité) est prévu au 1^{er} trimestre 2020.

L'Alliance du Trèfle demande s'il s'agit du même audit pour les deux thématiques.

Sylvie Monteil précise que la cellule de signalement des discriminations différencie les deux labels. En ce qui concerne le périmètre de la cellule, elle indique que fin 2020, un nouveau marché externalisé pourra être ouvert à l'enseignement supérieur et certains opérateurs.

Pour l'intégration des agents en DDI, le MAA est en attente du positionnement du ministère de l'intérieur (chaque ministère doit-il prendre en compte ses agents ?)

L'Alliance du Trèfle demande qu'un courrier soit envoyé aux opérateurs pour leur demander s'ils sont partants pour entrer dans la démarche.

Sylvie Monteil indique que cela va être fait pour calibrer le futur marché.

Jean-Pascal Fayolle ajoute qu'une réunion est organisée entre les opérateurs et le MAA trois fois par an et que le sujet est évoqué à chaque réunion.

Plan d'action égalité professionnelle du MAA

Jean-Pascal Fayolle indique que le plan d'action égalité professionnelle du MAA, déclinaison de l'accord du 30 novembre 2018, a fait l'objet d'un travail en interne et est présenté aux organisations syndicales (OS) pour la première fois. Plusieurs réunions seront nécessaires pour son élaboration.

Présentation du plan

Françoise Liebert présente le plan (voir le diaporama).

La loi de transformation de la fonction publique (LTFP) rend obligatoire la mise en œuvre d'un plan d'action pour l'égalité professionnelle pour chaque employeur public : ministère, établissements publics administratifs (dont enseignement supérieur et opérateurs), et la prise en compte des signalements des violences sexistes et sexuelles.

Par rapport aux démarches en cours, la loi demande plus de précisions sur les objectifs, les indicateurs, les moyens (notamment financiers) et le calendrier de mise en œuvre.

Le plan est prévu pour trois ans, puis un nouveau plan doit être suivi.

Le plan d'action doit se préoccuper à minima de cinq questions :

- prévenir et traiter les écarts de rémunérations: le travail a déjà commencé avec la DGAFP sur l'identification et l'analyse des écarts de rémunération ; mesures à prendre (chiffres) ; information.
- garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique : mixité des métiers ; accompagner les parcours et égal accès aux emplois à responsabilité. La Loi Sauvadet va s'appliquer aussi aux établissements publics.
- favoriser l'articulation entre vie personnelle et familiale et activité professionnelle : pistes de travail identifiées sur l'adaptation de l'organisation et du temps de travail ; soutien à la parentalité (la LTFP prévoit des mesures).
- lutte contre les violences sexuelles et sexistes, les discriminations, le harcèlement : dispositif de signalement (déjà bien avancé au MAA) ; formation à la prévention des violences sexuelles et sexistes ; modalités d'accompagnement des victimes.
- assurer la gouvernance de la politique d'égalité professionnelle : rôle et missions des acteurs ; pilotage, suivi, évaluation du plan ; information des agents ; diagnostic, suivi régulier et évaluation.

Certaines questions étaient déjà travaillées au MAA, mais certains sujets sont nouveaux.

Plusieurs décrets doivent sortir. Des discussions interministérielles sont en cours pour le décret qui prévoit que le plan d'action devra être mis en œuvre dans beaucoup de structures publiques.

Françoise Liebert ajoute que ces dispositions doivent être mises en parallèle avec ce qui a été mis en place dans le privé (index de l'égalité) et qu'une rencontre avec les organisations syndicales en interministériel est prévue mi-novembre.

Jean-Pascal Fayolle précise que le plan devra être finalisé au maximum dans un an et que le MAA est en attente des outils dans RenoiRH pour tirer un bilan, et pouvoir réaliser des comparaisons interministérielles.

Pour lui, les outils de comparaison sont importants car le MAA peut demander une enveloppe pour compenser les écarts de rémunération. S'il présente sa propre méthode, il sera moins crédible que si la méthode est interministérielle.

Françoise Liebert indique que certains écarts peuvent déjà être mis en avant avec les outils dont on dispose aujourd'hui : le temps partiel et la catégorie du travail (technique ou administratif : plus de femmes en administratif et plus d'hommes en technique) sont deux grandes explications de l'écart. Une autre explication est un parcours professionnel différent en moyenne (différentiel dans l'âge moyen des promotions). Il faut savoir si le différentiel est le même au MAA.

Elle ajoute que la nouvelle loi prévoit que la progression indiciaire ne sera plus interrompue pendant le congé maternité et le congé parental (pendant 5 ans) mais les femmes qui n'en ont pas bénéficié resteront derrière. La loi prévoit également de « gommer » l'effet « enfant malade ».

Pour Jean-Pascal Fayolle, il faut pouvoir analyser et résoudre les problèmes au MAA.

Sur les écarts de promotion, les IGAPS regardent le genre des promotions en essayant de tendre vers la proportionnalité (pour les TSMA, la féminisation est récente, elle est plus ancienne pour les ISPV). Sur les écarts de rémunérations, c'est plus difficile.

Françoise Liebert constate que les femmes stagnent un moment dans leur carrière (maternité, parentalité) mais en tenant compte des facteurs déjà évoqués, il reste 5-6 % d'écart de rémunération inexplicables (autocensure des femmes pour la prise de postes à responsabilités ?)

Pour elle, il y aura des explications qu'on ne pourra pas changer (poste à responsabilité, temps partiel) mais il faut plus d'informations pour que les gens s'y préparent.

Une sur-cotisation pendant les périodes de temps partiel pourrait être proposée.

Examen du document de travail (tableau des actions du plan)

Jean-Pascal Fayolle indique en préambule que le document sera complété par d'autres colonnes (pilote, calendrier, indicateurs, vecteurs).

Parmi les vecteurs, figurent les lignes directrices de gestion (LDG) - volet mobilité- qui seront examinées lors d'un groupe de travail le 29 octobre. Y seront abordés le traitement de la parentalité (famille monoparentale, divorcés garde alternée), la possibilité de durées minimales dans le poste, les priorités.

Concernant le plan d'action égalité professionnelle du MAA, il précise que les travaux se poursuivront jusqu'à l'été 2020. Deux autres groupes de travail sont prévus avant le CTM de juillet 2020 où le plan devrait être présenté.

Aujourd'hui seront évoquées les actions à inscrire dans le plan, les propositions des OS (actions et indicateurs).

En ce moment, les travaux portent en priorité sur le volet mobilité des LDG, puis les volets avancement et gestion RH seront examinés, en parallèle du plan d'action égalité professionnelle.

Des extractions à partir de RenoRH sont prévues en janvier 2020.

Françoise Liebert indique que des blocs de différente nature apparaissent sur le document : sur certains, beaucoup d'actions sont déjà réalisées, mais il faudra préciser ce qui a déjà été fait et définir des indicateurs et des cibles de résultat (par exemple pour la sensibilisation à la lutte contre les stéréotypes, la cible doit être de 100 % d'acteurs RH formés).

Pour d'autres domaines, moins avancés, il faut définir des actions.

1. Prévenir et traiter les écarts de rémunérations

Des actions figurent dans la feuille de route 2018-2020, elles persisteront après.

Le choix est d'utiliser RenoIRH pour les analyses statistiques, avec l'idée de travailler par corps et par grade (suivi de cohortes).

Concernant les mesures de traitement des écarts de rémunération accompagnées d'objectifs chiffrés de résorption, il s'agit d'un sujet compliqué (calendrier, moyens, promotions, revalorisation de corps entiers, primes individuelles...). Peu de ministères ont avancé sur ce sujet.

Sur l'information des agents, les grilles de rémunération sont accessibles sur l'Intranet.

L'Alliance du Trèfle constate qu'il est difficile de les trouver dans l'Intranet.

Les OS indiquent qu'il faut également penser à Chlorofil pour l'enseignement agricole.

2. Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois

Pour le suivi de la mixité, des éléments figurent déjà dans le bilan social.

En termes de communication, des actions sont déjà réalisées (inversion des stéréotypes).

La sensibilisation à la lutte contre les stéréotypes est un travail permanent. Sylvie Monteil indique que les formations (représentants du personnel ciblés, encadrement) sont bien remplies. Françoise Liebert ajoute qu'un gros travail sur ce sujet a été réalisé au ministère de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation, et que le document a été transmis à la DGER.

Françoise Liebert indique que le travail sur l'accompagnement des parcours et l'égal accès aux responsabilités professionnelles est engagé mais demande beaucoup d'énergie. Il est très difficile par exemple de trouver des femmes pour les jurys de concours.

Jean-Pascal Fayolle indique que le guide de recrutement (NS n°2019-109 du 6 février 2019) a vocation à être utilisé largement. La traçabilité des candidatures est nécessaire (ce sera un indicateur du plan). L'avis de la structure d'accueil n'est pas forcément l'avis de l'administration car les priorités légales passent avant.

Dans la formation des managers et le plan managérial, l'accent est mis sur l'égalité professionnelle.

Les règles de mobilité qui pénalisent surtout les femmes doivent être réétudiées. Le chantier est compliqué. Tout est à faire.

Les procédures de promotion sont désormais tracées.

En ce qui concerne la création de viviers, un travail est en cours sur la revue des cadres avec des viviers pour les postes d'encadrement supérieur et la parité dans les viviers.

L'Alliance du Trèfle demande que dans la constitution des viviers, les candidats ne soient pas discriminés en raison de leur âge.

Pour Jean-Pascal Fayolle, il s'agit d'un sujet de parcours professionnels car il y a de plus en plus de cadres.

Pour lui l'effet parentalité existe sur les hommes et les femmes et il faut réfléchir, pour les 35-40 ans, à des postes utiles pour la fonction publique et valorisés. L'idée est de créer pour l'administration centrale des postes de chefs de projet, avec une autre façon de travailler (télétravail) moins pyramidale, et de valoriser ce type de poste pour des jeunes mères ou des jeunes pères.

L'Alliance du Trèfle regrette que la réflexion soit limitée à l'administration centrale, alors que la mobilité sur Paris est déjà plus facile qu'en services déconcentrés où les contraintes géographiques sont plus fortes.

Jean-Pascal Fayolle indique que lors de la réunion du groupe de travail du 29 octobre sur les LDG volet mobilités, l'administration proposera que la durée sur les postes de chef de service en DRAAF soit limitée.

Il ajoute que la qualité de vie au travail doit être développée. Le MAA a la volonté d'attirer les agents.

Pour Françoise Liebert, pour une mobilité nécessaire, il faut aider à l'emploi du conjoint, prévoir des logements réservés, accepter certains paliers dans la vie professionnelle et pour cela, c'est l'état d'esprit qui doit être changé.

Un travail complémentaire est prévu pour un réseau de marrainage (réseau interne, co-développement, coaching interne, tutorat) pour aider des femmes qui voudraient candidater mais n'osent pas (un tel réseau existe dans d'autres ministères). Il faut donner envie aux femmes de postuler sur des emplois d'encadrement.

Un appel aux volontaires (femmes) serait fait, comme pour le tutorat. Un mélange interministériel semble préférable

3. Favoriser l'articulation entre vie personnelle et familiale et activité professionnelle

Pour la flexibilité et l'individualisation des horaires de travail, Françoise Liebert indique que certaines dispositions figurent dans la loi (alternance 4 et 5 jours...).

Le télétravail et le travail sur site distant constituent un sujet complexe. Les avancées techniques (VPN, dossier dématérialisé) permettent de progresser.

Pour le télétravail ponctuel, un décret est en attente.

Des réflexions sur les locaux sont en cours car il est parfois difficile de travailler chez soi. Des sites intermédiaires (locaux d'État pour permettre aux agents de travailler en dehors de leur poste) sont étudiés. C'est le cas à Dole entre Dijon et Besançon.

Jean-Pascal Fayolle évoque aussi le risque avec le télétravail de ne pas s'arrêter. C'est l'autonomie qui permet de diminuer le risque de RPS.

Françoise Liebert précise qu'au total il y a plus d'hommes que de femmes en télétravail.

Le télétravail doit demeurer un outil pour l'égalité homme-femme et il faut être vigilant à ce qu'il ne devienne pas un nouveau motif de discrimination.

Pour le respect de la charte des temps, des indicateurs doivent être définis.

Pour les congés familiaux, il faut expliquer tout ce qui existe et les conséquences (retraite, rémunération...)

Les droits des femmes enceintes doivent être rappelés.

4. Lutter contre les violences sexuelles et sexistes, les discriminations, le harcèlement

Le dispositif de signalement a été créé. Il doit évoluer en fonction du décret.

En ce qui concerne les violences, Françoise Liebert signale la diffusion d'un indicateur de violence conjugale (le violentomètre).

Des informations sur les procédures disciplinaires et l'enquête administrative font l'objet d'un guide qui va ressortir.

Un plan de formation à la prévention des violences va être déployé.

Un dispositif de soutien aux victimes existe via l'action sociale : logement pour mise à l'abri, information des victimes...

5. Gouvernance de la politique d'égalité professionnelle

Le rôle et les missions des différents acteurs sont formalisés. Les moyens doivent être précisés.

Une note de service présentera le plan d'action égalité professionnelle du MAA et son suivi. L'évaluation du plan d'action sera intégrée dans la feuille de route sociale.

L'information des agents se fait via l'intranet du MAA. Sylvie Monteil indique qu'une ouverture est possible également via Alim'agri.

Le bilan social du MAA sera enrichi d'indicateurs du plan égalité professionnelle. Sa parution est annuelle. Il sera présenté au CTM du 12 décembre.

Jean-Pascal Fayolle conclut la réunion en indiquant que les travaux sont dans l'attente de la parution du décret et de l'extraction d'indicateurs via RenoiRH. En conséquence, le prochain groupe de travail n'aura pas lieu avant fin janvier 2020.