



Label égalité et diversité GT Plan égalité professionnelle

27 octobre 2020

Un groupe de travail portant sur le projet de plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au ministère de l'agriculture et de l'alimentation, s'est réuni le 27 octobre 2020 sous la présidence de Xavier Maire, chef du service des ressources humaines puis de son adjointe, Nadine Richard-Pejus, en présence notamment de Françoise Liebert, haute fonctionnaire à l'égalité des droits des femmes et des hommes et de Sylvie Monteil, directrice de projet pour les labels Egalité-Diversité.

Christelle Verbard, Valérie Boyé et Annick Pinard y ont représenté l'Alliance du Trèfle.

Xavier Maire présente le contexte de ce plan.

L'accord du 30 novembre 2018 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique prévoit l'élaboration et la mise en œuvre, d'ici le 31 décembre 2020, d'un plan d'action pluriannuel spécifique relatif à l'égalité professionnelle.

La loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 rend obligatoire la mise en œuvre de ce plan, et fixe des exigences pour son contenu. Elle prévoit la prise en compte des signalements et traitements des violences sexistes et sexuelles.

Le décret n° 2020-528 du 4 mai 2020 définit les modalités d'élaboration et de mise en œuvre du plan.

En 2019 la DGAFP a élaboré un référentiel de plan d'action avec plusieurs axes qui sont repris dans le projet de plan du MAA :

- Axe 1 : Évaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ;
- Axe 2 : Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique ;
- Axe 3 : Favoriser l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle ;
- Axe 4 : Prévenir et traiter les discriminations (ajout dans la LTFP), les actes de violences, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes ;
- Axe 5 : Organiser la gouvernance de la politique d'égalité professionnelle.

Le plan doit être adopté avant le 31 décembre 2020. Il portera sur le périmètre : administration centrale, DRAAF-DAAF, opérateurs et enseignement technique agricole. L'égalité réelle et la prévention des violences sexistes et sexuelles sont prioritaires.

Le plan doit être opérationnel avec des indicateurs qui seront discutés avec les organisations syndicales lors d'un deuxième groupe de travail qui aura lieu le 24 novembre.

Françoise Liebert indique que plusieurs réunions sont prévues sur les autres aspects des démarches du MAA pour l'égalité professionnelle : feuille de route, double labellisation, actions...

Les organisations syndicales demandent si un bilan sur les actions en cours pourra être fourni avant le prochain groupe de travail.

Sylvie Monteil indique que des éléments du bilan intermédiaire de la feuille de route égalité-diversité seront connus d'ici la fin de l'année, mais pas tous avant le prochain groupe de travail.

Françoise Liebert précise que l'épidémie de Covid-19 a entraîné le report de nombreuses étapes notamment pour la labellisation. La DGAFP admet que les ministères pourraient remettre leur plan au 1^{er} trimestre 2021.

Sylvie Monteil, détaille ensuite le projet de plan (voir le document) qui comprend 25 actions réparties dans les 5 axes, la moitié dans la continuité d'actions entreprises avant (feuille de route égalité diversité, actions de la labellisation et actions des feuilles de route ministérielles anciennes) et de nouvelles actions à lancer.

Axe 1: Écarts de rémunérations

Des écarts sont constatés dans le bilan social. Le MAA va faire réaliser une étude par cohorte sur certains corps et les écarts constatés parmi les contractuels (aujourd'hui il n'y a pas de chiffres sur les contractuels) en utilisant les données de RenoIRH.

Pour l'Alliance du Trèfle, le projet de plan d'action prévoit de traiter les écarts de rémunération relevant de la compétence du MAA.

Or, le MAA pourrait aisément réduire l'un de ces écarts en se conformant aux décisions unanimes des Cours administratives d'appel (CAA de Nancy, CAA de Lyon et CAA de Paris) ayant jugé que les modalités de calcul de rémunération des agents à temps partiel, titularisés lors des concours de déprécarisation ne respectaient pas le principe d'égalité.

En effet, dans la mesure où les calculs du MAA défavorisent les agents à temps partiel vis-à-vis des agents à temps plein, la Cour d'appel indique : « Si, pour la détermination de l'échelon de reclassement, le décret ne prévoit pas explicitement la situation des agents qui ont exercé leurs fonctions à temps partiel au cours de la période de douze mois précédant leur titularisation, elles doivent être interprétées, afin de respecter le principe d'égalité, de façon à ce que l'échelon de reclassement soit déterminé à partir de la rémunération que ces agents auraient dû percevoir s'ils avaient exercé leurs fonctions à plein temps avant titularisation ».

Or, au lieu de rétablir l'égalité pour ces agents qui exerçaient à temps partiel, majoritairement des femmes (ce qui est d'ailleurs le cas des 3 décisions favorables en Cours d'appel), le MAA décide d'engager un pourvoi en Conseil d'État.

Ce, alors que le service des ressources humaines avait indiqué que le ministère appliquerait la décision des tribunaux.

Cette position est incompréhensible pour un ministère qui s'engage en parallèle dans une labellisation visant à réduire les inégalités entre femmes et hommes ! Il s'agit là d'une occasion idéale pour mettre des actes face aux intentions affichées dans le plan d'action du ministère.

Xavier Maire répond qu'il ne peut répondre puisque le sujet est devant les tribunaux en cassation.

Sont ensuite évoqués la situation :

- des agents contractuels sur budget (ACB), qui représentent parfois plus de 50 % des effectifs des établissements d'enseignement : comment faire une étude avec RenoirRH qui ne les gère pas ?

Xavier Maire indique que la question doit être expertisée.

Pour Sylvie Monteil, la population est identifiée et pose problème dans la démarche de labellisation. Pour elle, il sera difficile de travailler dessus, car le MAA ne dispose pas d'informations consolidées sur les ACB.

Françoise Liebert considère qu'il s'agit d'un sujet lourd. La priorité est d'intégrer ces agents dans la démarche égalité/diversité. Actuellement, il est impossible de faire une étude approfondie sur les salaires avant d'avoir travaillé sur la partie égalité dans le cadre du label (la première marche n'est pas franchie avec ces personnels).

- des enseignants : Françoise Liebert indique qu'une réflexion est en cours avec la DGER sur les corps d'enseignants pour que le pourcentage femmes/hommes des promus soit identique au pourcentage femmes/hommes des promovables, comme pour les autres corps du ministère. Cela figure dans les lignes directrices de gestion (LDG) avancement, les IGAPS ont eu des consignes strictes cette année.

- des directeurs sous statut d'emploi : Xavier Maire confirme qu'ils sont dans le périmètre.

Pour ces emplois de direction, il n'y avait que 38 % de femmes en 2018.

Françoise Liebert indique qu'un travail est en cours avec la DGER. Les directeurs d'établissements d'enseignement techniques et supérieurs ne rentrent pas dans cadre de la loi Sauvadet. Une sensibilisation des femmes (repérage, aide à la formation) est prévue avec les IGAPS.

- des agents en DDI : chaque ministère va travailler sur ce sujet. L'axe 1 sera suivi par les DDI et donc par le ministère de l'Intérieur pour faire l'analyse. Il appartiendra au MAA de prendre en compte ensuite ces éléments.

Les organisations syndicales regrettent :

- le retard pris dans l'élaboration des lignes directrices de gestion pour les avancements dans les corps d'enseignants,

- le faible taux de féminisation des IGAPS (90 % des IGAPS sont des hommes).

A une interrogation sur la comparaison dans le corps des TSMA, dont un grand pourcentage travaille en DDI, hors du champ du plan d'action, Sylvie Monteil indique que les TSMA en DDI relèvent de la gestion des DDI mais le MAA doit comparer les situations pour un même employeur, le MAA, donc y compris celle des agents en DDI.

Françoise Liebert précise que l'étude de cohorte est une vraie étude approfondie qui ne se basera pas seulement sur les données RenoirRH, qui ne fournit que les chiffres de masse. Il faudra également analyser plus finement des écarts à situation comparable, notamment parmi les contractuels. Pour affiner le détail, il sera peut-être fait appel à des étudiants d'AgroParitech.

Les organisations syndicales indiquent que depuis 2019, les entreprises du secteur privé doivent

fournir un index d'égalité professionnelle, ce qui permet la transparence sur les remontées chiffrées.

Xavier Maire précise que certains ministères alimentent des baromètres similaires à ce qui existe pour le secteur privé.

Axe 2 : Égal accès aux emplois

Sylvie Monteil détaille les actions en cours ou à initier (voir le document).

La communication autour des métiers du MAA doit veiller à promouvoir les valeurs d'égalité et de diversité.

Un plan de formation sur la lutte contre les stéréotypes est en cours de déploiement avec la formation des publics cibles.

Le guide du recrutement 2019 se met en œuvre petit à petit. Une note de service sur le recrutement des contractuels est en cours, imposant la traçabilité des candidatures.

Des actions restent à initier : l'état des lieux de la mixité dans les différentes filières, la fin de la rédaction des lignes directrices de gestion (pour les enseignants). Après une année de mise en œuvre bientôt pour les LDG dans le cas général, un bilan des mobilités géographiques doit être réalisé.

Un accompagnement est prévu pour accéder aux emplois de direction.

L'Alliance du Trèfle souhaite tempérer l'enthousiasme sur le guide du recrutement, dont l'application peut s'avérer très chronophage pour les recruteurs en cas de candidatures multiples sur un poste (formalisme important du traçage des candidats).

Certains agents (surtout des femmes) qui souhaitaient postuler sur un poste, ont été découragés, lors de leur premier contact téléphonique, par le recruteur qui leur a conseillé de ne pas candidater. Le bilan des mobilités ne pourra pas prendre en compte ces cas.

Pour Nadine Richard-Pejus, ce sujet ne relève pas de ce groupe de travail mais du bilan des mobilités.

Les organisations syndicales indiquent :

- qu'elles sont sollicitées souvent par des femmes souhaitant revenir après une longue période d'absence (congé parental...) à qui on ne propose aucun poste à proximité,
- que si le MAA recherche des nominations équilibrées pour les emplois relevant de la loi Sauvadet, il n'en est pas de même dans les services,
- que sur la mixité des métiers, un vrai travail doit être réalisé au moment des concours,
- que la formation à la lutte contre les stéréotypes est indispensable dans les instances mais aussi dans les structures de travail.

Sur la formation des jurys, Stéphanie Frugère, sous-directrice du développement personnel et des relations sociales, indique que tous les jury (président et adjoints en premier, puis les autres membres du jury) de recrutement font l'objet d'une formation avec une sensibilisation pour éviter les biais pour l'écrit comme l'oral. Le concours doit être basé sur le mérite des candidats.

L'Alliance du Trèfle rappelle que les formations sur le recrutement existent. Il faut cibler les managers et axer sur ces formations après l'obtention du label.

En complément des bilans sur la mobilité et la note de service sur le recrutement des contractuels, un projet d'enquête basée sur des contrôles inopinés peut être envisagé, mais à plus long terme.

Axe 3 : Articulation vie privée - vie professionnelle

Sylvie Monteil poursuit la présentation du document.

Des travaux sur le télétravail sont prévus (groupe de travail le 12 novembre). La charte des temps de 2015 est parfois très peu connue.

Des informations sur les droits des femmes pour le congé parental et l'accompagnement au retour à l'emploi figurent parmi les actions.

Pour l'amélioration de l'accès à la formation via la digitalisation, une expérimentation interministérielle MENTOR est en cours.

De nouveaux droits existent pour renforcer le soutien à l'organisation personnelle et favoriser la compatibilité entre vie personnelle et vie professionnelle. Il est important de les faire connaître, tant pour les femmes que pour les hommes.

Les organisations syndicales relèvent :

- l'inégalité face au télétravail, notamment des cadres,
- dans le soutien à la parentalité, l'intégration du nouveau congé paternité,
- l'aménagement d'horaires et du poste de travail pour les personnes en situation de handicap,
- les dons de congés,
- pour les acteurs de la prévention, les assistants de service sociaux (ASS) sont très peu connus des agents, en particulier dans les EPL,
- sur la charte des temps, un bilan sur l'écrêtage mensuel est difficile avec certains logiciels de gestion du temps (avec Equitime depuis décembre 2019 les données avant 8h et après 20h ne sont pas connues), les managers sont exclus car au forfait,
- l'absence de salle d'allaitement pour les femmes qui allaitent,
- des situations où des femmes qui venaient d'accoucher, lauréates à un concours, ont refusé de prendre leur poste car aucune facilité ne leur était accordée ou que le report de l'année de stage était impossible.

L'Alliance du Trèfle précise que même si quelques hommes sont concernés, il peut quand même y avoir discrimination si une majorité de femmes sont concernées. Il s'agit alors de cas de discrimination indirecte.

Elle souhaite une vigilance pour les mois à venir quant aux exigences sur le respect de l'égalité professionnelle avec le confinement. Il ne faut pas attendre le prochain groupe de travail pour tirer des conclusions, en particulier pour les femmes avec de jeunes enfants, sur le dépassement du temps de travail et la combinaison vie professionnelle et vie privée.

Stéphanie Frugère indique que le télétravail dans la situation normale est à la demande de l'agent, et n'est pas compatible avec la garde d'enfants.

Axe 4 : prévenir et traiter les discriminations, actes de violence, harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes

Sylvie Monteil indique que pour cet axe, trois actions sont renforcées :

- la cellule de signalement et de suivi, avec de nouvelles conditions à partir du 1^{er} janvier 2021 (opérateurs et enseignement supérieur pouvant entrer dans la démarche avec le MAA),

Un bilan de cette cellule sera présenté le 10 décembre en CTM, avec la présentation du plan.



- les formations,
- l'information des agents.

Une action complémentaire figure dans le plan national de prévention 2019-2022: les acteurs de prévention vont suivre une formation spécifique, et des fiches réflexes (« boîte à outils »), sont prévues pour les acteurs de prévention et les managers.

L'Alliance du Trèfle demande pour cette action 20 (accompagnement et soutien des victimes par le biais des acteurs de prévention) de bien informer les victimes de harcèlement, que la protection fonctionnelle est possible depuis 2016. Il faut remettre à jour la note de service sur la protection fonctionnelle qui n'intègre pas encore cette évolution.

Les organisations syndicales font remonter que la cellule de signalement fonctionne très bien mais pas pour les personnes en fin de CDD ou de détachement qui dénoncent les faits lorsqu'elles ne risquent plus de représailles.

Stéphanie Frugère confirme que les fins de contrat et fins de détachement n'entrent pas dans le champ de la cellule. Ce sera précisé plus clairement dans la note de service.

Sur les suites données aux signalements, la personne qui harcèle doit être mise au ban de la structure et le harcelé ne doit pas partir. La parole est très difficile, les personnes ont du mal à contacter la cellule car elles ont peur des conséquences. S'il n'y a pas de retours positifs de l'administration, cela n'encourage pas à parler.

Nadine Richard-Pejus confirme la nécessité d'une formation des managers sur la posture à adopter en cas de signalement (simple alerte ou aller plus loin), mais pas forcément dans le cadre du plan d'action.

Stéphanie Frugère précise que la formation pour les encadrants contient ces contenus. Elle est disponible sur le site FORMCO. Les formations sont faites pour changer les mentalités, pas pour les diplômés.

Pour les organisations syndicales, le module de formation doit être obligatoire en formation initiale et en formation continue pour les prises de postes. Sylvie Monteil confirme que le module figure en formation initiale à l'INFOMA.

Axe 5 : Gouvernance

Cet axe est à retravailler.

Les actions portent sur :

- le rôle et les missions des acteurs (référents égalité et diversité), l'harmonisation avec les actions conduites par les ambassadeurs handicap,
- les moyens d'impliquer davantage les managers : lettres d'objectifs des managers, évaluation annuelle,
- les modalités de pilotage, de suivi et d'évaluation. Après une comitologie « labellisation » complexe, un seul comité ministériel sera compétent pour les sujets égalité et diversité dont le plan, la labellisation...

Les échanges avec les OS se poursuivront en GT CTM ou CSA, inscrits à la feuille de route sociale.

- la communication interne,
- le suivi et l'évaluation des résultats : bilans éparses à agréger, tableau de bord en 2021.



Les organisations syndicales regrettent le peu de temps attribué au référent égalité -diversité. (lettre de mission à 10 ou 20 % sans décharge). Ils ont beaucoup de travail, comme les assistants de prévention. Dans les DDI, il n'y a pas de référent nommé et pas de relais agriculture au niveau régional, et les agents se tournent vers la cellule de signalement.

Pour Sylvie Monteil, en cumulant des « bouts » d'ETP, on peut arriver à 0,5 voire 1ETP. Le référent égalité-diversité était souvent le SG ou le référent qualité

En fin de réunion, l'Alliance du Trèfle attire l'attention sur le fait que sur les 20 personnes participant au groupe de travail, il y a seulement 2 hommes. La même proportion est observée avec les référents égalité-diversité.

Françoise Liebert partage le constat du peu d'hommes présents alors que, si une décision intéressante est prise, elle leur bénéficie également.

Nadine Richard-Pejus indique que Xavier Maire est intéressé, comme elle, par le sujet. C'est pourquoi il a tenu à être présent sur une partie de cette réunion qu'il a dû quitter pour participer à une autre réunion.

Un nouveau groupe de travail est prévu le 24 novembre ayant pour objet l'examen d'un nouveau projet intégrant les échanges de ce groupe de travail et un travail sur les indicateurs. Le projet sera envoyé une semaine avant avec des propositions d'indicateurs.