



# Label égalité et diversité GT Plan égalité professionnelle

24 novembre 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 24 novembre 2020 sous la présidence de Nadine Richard-Péjus, adjointe du chef du service des ressources humaines, en présence notamment de Françoise Liebert, haute fonctionnaire à l'égalité des droits des femmes et des hommes, de Sylvie Monteil, directrice de projet pour les labels Égalité-Diversité, de Stéphanie Frugère, sous-directrice du développement des compétences et des relations sociales, de Laurence Pers-Philippoux, adjointe à la sous-directrice des établissements, des dotations et des compétences et de Céline Derouet, cheffe du bureau des établissements et des contrats à la DGER.

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

Nadine Richard-Péjus rappelle que les grandes lignes du plan ont été examinées lors du précédent groupe de travail le 27 octobre, et que si le plan d'action doit être adopté avant la fin de l'année, il s'agit d'un processus continu : il pourra être réajusté par la suite au fur et à mesure.

Sylvie Monteil, présente le nouveau projet de plan d'action et le tableau des projets d'indicateurs pour chaque action (voir les documents).

Au projet de plan d'action, ont été ajoutées une table des matières et trois annexes : les données disponibles, les textes de référence et le tableau des indicateurs permettant le suivi des actions.

Le plan est valable trois ans (2021-2023) et pourra évoluer en cas de besoin.

Le tableau des indicateurs est ensuite détaillé.

## Axe 1: Écarts de rémunérations

Le périmètre porte sur l'enseignement agricole, l'administration centrale, les DRAAF-DAAF et les agents du MAA rémunérés par le MAA en fonction dans les directions départementales interministérielles.

Aujourd'hui les agents contractuels sur budget (ACB) sont en dehors du champ mais ce n'est pas définitif. En effet les EPLEFPA ne sont pas actuellement dans la démarche de labellisation car il y a beaucoup d'ACB, mais la volonté est d'embarquer tout le monde, avec des ACB pris en compte pour la démarche de labellisation (une expérimentation sur deux-trois régions est prévue).

Pour l'évaluation des écarts de rémunération, sont prévues l'exploitation des données du bilan social ainsi que des éléments pour l'enseignement agricole (étude de l'inspection de l'enseignement agricole sur le déroulement de carrière et les affectations et premier bilan de la charte de gestion des directeurs).



Françoise Liebert indique qu'il ne faut pas confondre le plan d'action relatif à l'égalité professionnelle du MAA et la feuille de route ministérielle égalité-diversité.

L'objectif est d'intégrer petit à petit l'enseignement agricole dans la démarche label, alors que le plan égalité professionnelle du MAA concerne les fonctionnaires et contractuels (CDI et CDD) rémunérés par le MAA (mais pas les ACB), sachant que chaque ministère doit faire un plan d'action. Céline Derouet précise que chaque établissement de l'enseignement supérieur agricole prévoit également un plan d'action égalité professionnelle.

***L'Alliance du Trèfle demande si la transparence sur les rémunérations concerne également les primes, alors que RenoïRH ne gère pas les primes.***

Nadine Richard-Péjus indique que les données sur les paies seront produites le plus automatiquement possible au départ avec une extraction de RenoïRH, mais qu'il faudra aller plus loin ensuite.

Pour Françoise Liebert, les données sont actuellement difficiles à interpréter (brutes, moyennes, par grandes catégories) et confirme qu'il n'y a pas de données sur les primes. Il faut obtenir des données exploitables plus fines et les intégrer dans le bilan social.

Sylvie Monteil confirme que la MIPEC cherche des solutions pour exploiter les données.

## Axe 2 : Égal accès aux emplois

Françoise Liebert précise que la lutte contre les stéréotypes et le sexisme fait partie de la feuille de route égalité-diversité mais que rien n'empêche d'inscrire dans le plan égalité professionnelle une action particulière (en reformulant l'action 5 par exemple).

Sur l'obligation de l'utilisation du guide de recrutement (action 7) , Sylvie Monteil et Nadine Richard-Péjus indiquent qu'une discussion interne est en cours. Une note de service est prévue pour le recrutement de contractuels et on s'oriente vers l'obligation de faire remonter le tableau des candidatures avant de formaliser le recrutement.

***Sur l'action 7 (veiller à ne pas discriminer lors des procédures de recrutement) l'Alliance du Trèfle souligne l'importance d'un retour d'expérience sur la mobilité de printemps 2020, première campagne sans intervention des commissions administratives paritaires. Par ailleurs il n'y a aucune transparence sur les postes proposés au fil de l'eau, pour lesquels aucun résultat n'a été publié.***

Pour les jurys de concours, les organisations syndicales souhaitent que l'augmentation de la part des femmes s'applique non seulement pour la présidence mais aussi pour les membres de jurys.

Sylvie Monteil indique qu'il est aussi proposé de prendre en compte la politique égalité-diversité dans l'évaluation annuelle des cadres.

## Axe 3 : Articulation vie privée - vie professionnelle

L'administration attend les suggestions des organisations syndicales.

Sont évoqués :

- la formation à l'organisation du travail des managers,
- la comptabilisation du temps de travail pour les cadres au forfait,
- le réexamen des missions non télétravaillables qui peuvent le devenir (d'où plus d'attractivité pour le poste),

- le retour à l'emploi après une longue absence (congé parental...) et la méconnaissance de la note de service n° 2019-544 du 17 juillet 2019,
- le congé paternel,
- le temps partiel nécessaire pour des soins (kinésithérapie pour travailleurs handicapés),
- l'aménagement de locaux pour l'allaitement,
- les solutions concrètes pour favoriser la garde d'enfant pour des agents ayant réussi un concours et devant suivre une formation éloignée de leur domicile.

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

Le bilan annuel de la cellule « discrimination » sera présenté lors du comité technique ministériel du 10 décembre. Pour 2021, un nouveau marché est prévu.

Les organisations syndicales regrettent que cette cellule soit souvent confondue avec la cellule relative aux risques psycho-sociaux des CTREA.

#### **Axe 5 : Gouvernance**

Parmi les différents acteurs de la politique d'égalité professionnelle, les référents égalité-diversité sont longuement évoqués : annuaire mis à jour, bilan de leurs actions, partent-ils en cours de route ?...

*L'Alliance du Trèfle regrette que les référents égalité-diversité n'aient pas été invités à ce groupe de travail. En dehors de quelques situations où ils communiquent facilement, participent au CHSCT et à la réunion mensuelle des cadres bien que non cadres, un certain nombre de référents égalité-diversité se sentent souvent isolés et ne sont pas soutenus par leur direction. Il faut améliorer la communication et le soutien au réseau des référents au niveau local. Par ailleurs, il n'y a pas assez de réunions des référents pour partager outils et expériences.*

Françoise Liebert indique que les référents égalité-diversité sont nommés par les directeurs d'administration centrale et les DRAAF-DAAF. Leur recrutement est plus sérieux qu'avant, avec un appel à candidature. Ce sont des agents du Secrétariat général ou du SRFD, avec une lettre de mission signée par le directeur. Leur nom doit figurer sur l'organigramme.

Une lettre de la DGAFP fixe le cadre d'emploi des référents. C'est une fonction reconnue qui doit être valorisée dans le parcours professionnel, même si Françoise Liebert reconnaît qu'il y a des endroits où ça pêche.

Dans la prochaine feuille de route, elle veut faire reconnaître à la Secrétaire générale que la feuille de route égalité doit être mise en œuvre par les directeurs comme toutes les autres politiques du ministère.

Dans deux ans, c'est la prochaine échéance posée par l'AFNOR pour mettre en pratique nos engagements et les suivre avec rigueur dans toutes les structures du ministère. D'où une vraie obligation de résultat pour tout le monde. L'audit intermédiaire de 2022 piloté par l'AFNOR déterminera les structures où seront menées ses différents audits, sans exclure les cinq DRAAF-DAAF pilotes déjà audités.

Sylvie Monteil précise que la présence de deux référents dans les DRAAF, dont un référent régional de l'enseignement agricole pour animer les EPLEFPA, fonctionne bien.



Françoise Liebert évoque aussi la possibilité qu'il y ait un référent égalité-diversité au sein de chaque EPLEFPA, correspondant direct du référent en DRAAF, ce qui permet de faire le lien avec la pédagogie auprès des élèves pour un partage de valeur au sein de l'EPLEFPA. Il n'est pas possible partout d'avoir deux référents en DRAAF.

***L'Alliance du Trèfle confirme que pour un projet porté par un site pilote (CFA), la volonté était d'avoir un référent dans l'EPLEFPA.***

Pour Laurence Pers-Philippoux, si la mission est obligatoire, il faut 180 personnes (180 EPLEFPA). Pour elle, il faut plutôt centrer au niveau du SRFD, sinon ce n'est pas réalisable. Elle indique que de nombreuses actions sont menées vers les apprenants (égalité des chances, métiers, orientations,..) et qu'il n'y a pas de retard au niveau national.

Pour l'enseignement supérieur, Céline Derouet confirme que les plans connus prévoient tous un référent égalité-diversité.

Les organisations syndicales souhaitent que le réseau des référents égalité-diversité ne connaisse pas le même échec que celui des correspondants handicap. Françoise Liebert et Stéphanie Frugère confirment le constat partagé de l'échec des correspondants handicap. Un travail est en cours avec le bureau d'action sanitaire et sociale pour unir les deux référents (qui se rejoignent dans la problématique diversité). Il faut structurer le mode de fonctionnement des référents.

***Sur la difficulté de trouver des référents et leur motivation, l'Alliance du Trèfle suggère de réaliser un sondage pour déterminer le taux de référents volontaires.***

Françoise Liebert indique qu'une réunion des référents égalité-diversité est prévue dans deux jours, réunion de travail avec accueil de quatre nouvelles référentes (découverte des collègues, des travaux réalisés, repérage de mentors), beaucoup d'échanges, transmission d'outils, bourse aux idées... Un relevé de conclusions pourra être fait.

Sylvie Monteil précise que le projet de plan d'action leur sera communiqué.

Sont également évoqués :

- le taux important d'agression contre les handicapés (propos dégradants voire déplacés...),
- les outils de communication.,

Françoise Liebert souligne la nécessité de bien articuler la feuille de route ministérielle égalité-diversité avec le Plan d'action qui n'est qu'une brique. Elle ne pourra cependant pas présenter la feuille de route au comité technique ministériel du 10 décembre, car il manque des éléments, notamment sur le volet diversité, qui sont dans le bilan social. Elle sera présentée au comité technique de fin janvier.

Nadine Richard-Péjus conclut la réunion en indiquant que le projet sera modifié et envoyé aux organisations syndicales pour leurs dernières remarques, avant son examen lors du comité technique ministériel du 10 décembre.