



Label égalité et diversité GT Plan égalité professionnelle

15 décembre 2021

Un groupe de travail relatif à un point d'étape des actions mises en œuvre dans le cadre du plan d'action Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes 2021-2023 au ministère de l'agriculture et de l'alimentation (MAA), s'est réuni le 15 décembre 2021 sous la présidence de Xavier Maire, chef du service des ressources humaines, en présence notamment de Sylvie Monteil, directrice de projet pour les labels Égalité-Diversité, de Virginie Farjot, sous-directrice du développement professionnel et des relations sociales, et de Laurence Pers-Philippoux, adjointe au sous-directeur des établissements à la DGER.

Frédérique Lucas, Valérie Boyé et Annick Pinard y ont représenté l'Alliance du Trèfle.

L'objectif du groupe de travail était d'informer les organisations syndicales sur l'avancée des actions phares, de faire part des premiers résultats observés et d'aborder la préparation à l'évaluation intermédiaire de la double labellisation Égalité et Diversité.

Un diaporama support a été préalablement communiqué aux organisations syndicales.

1. Les actions phares du plan

* Suivi de la déclinaison du plan

Pour faciliter le suivi, il a été demandé à l'administration que le tableau comportant tous les axes du plan d'actions soit régulièrement mis à jour sur les avancées et transmis aux organisations syndicales, de manière à pouvoir suivre les évolutions sur plusieurs années. Cette demande a été acceptée.

* Gouvernance indispensable

La politique est portée à la fois au niveau national et au niveau des services déconcentrés. Selon X. Maire, il est important d'avoir une bonne gouvernance pour rendre efficace et animer le réseau des référents Égalité/ Diversité sur le terrain.

Le comité pilotage ministériel égalité/diversité répond à ce besoin de gouvernance et veillera à la préparation des audits internes prévus dans le cadre de la démarche de labellisation.

* Un réseau qualifié à animer et mobiliser

Les référents Égalité/ Diversité ont tous été nommés et formés. Les ressources étant contraintes, ils n'ont pas toujours les moyens de temps corrélés à ces missions qui se rajoutent à leur activité principale. Heureusement il s'agit d'agents volontaires et motivés.

Sylvie Monteil rappelle qu'à la base, ce réseau était issu du réseau des référents égalité professionnelle mis en place en 2015. Au moment de la double labellisation, ce réseau a été remis en route, avec un besoin de le réanimer et aussi de remplacer certains référents partis ou moins



volontaires. Cette mise en place s'est concrétisée sous l'impulsion de la haute fonctionnaire Égalité/Diversité.

Pour le recrutement des nouveaux référents, les directeurs de structure avaient toute latitude pour consulter leur personnel, désigner le bon candidat et confier ces responsabilités par lettre de mission, sur un modèle créé en 2018.

Certaines organisations syndicales sont critiques sur les choix des référents actuels et auraient souhaité la mise en place d'appels à candidature officiels pour cerner les personnels réellement motivés par la mission. Certains référents ne seraient pas particulièrement identifiés sur le terrain, contrairement aux référents handicaps.

Face au turn-over existant sur les référents, accentué par l'absence de décharge d'activité de service, l'Administration est invitée à proposer des solutions pour rendre la mission attractive, notamment par le canal des entretiens professionnels qui peuvent intégrer un bilan annuel de l'engagement de l'agent investi. Cette mission ne doit cependant pas être prise comme un effet d'aubaine pour la promotion, rappelle Xavier Maire qui estime que la mission est avant tout une priorité politique pour l'ensemble de la communauté de travail et qu'elle fait appel aux volontaires.

Pour pallier le manque de temps dont dispose un référent nommé en DRAAF, il peut y avoir un deuxième référent orienté pour le SRFD, qui donnera plus de visibilité sur le sujet auprès des établissements d'enseignement agricole mais aussi au sein de la DRAAF. En effet, à ce stade, tous les EPL n'ont pas désignés leur référent et l'administration va renvoyer une lettre de mission type auprès des directions pour relancer la dynamique.

La plupart des référents ont été formés à leur mission en 2019, en particulier sur les questions concernant la diversité, très complémentaires au sujet de l'égalité professionnelle. Il a été aussi essentiel de les former sur la gestion dite « en mode projet » afin d'agir le plus interactivement possible dans leur structure.

Ce réseau est une clé de réussite. Lors de l'audit en vue de la labellisation, une des référents était ainsi présente auprès de la secrétaire générale du MAA.

Ce réseau se réunit au moins deux fois par an, sous la présidence de la haute fonctionnaire à l'égalité/diversité. En 2022, l'animation du réseau sera renforcée. Pour inciter à mettre des actions en place, Xavier Maire propose l'idée de faire des concours en matière de communication sur des thèmes phares.

Ce réseau doit être ouvert aux opérateurs du MAA qui n'auraient pas tous des référents.

2. un outil : la communication par l'administration mais aussi par les organisations syndicales

***La communication utilisée en 2021 sera étoffée en 2022**

Sylvie Monteil note qu'il y a eu deux flash info sur la cellule de signalement mais aussi sur la journée internationale du droit des femmes en 2021. De même, vingt-six articles sur les thèmes Égalité/diversité ont été publiés sur l'intranet. Des fiches réflexes ont aussi été éditées.

En 2022 l'ambition est de diffuser par le biais de « phrases chocs » des thèmes concernant les critères de discrimination, sur le rythme de 2 thèmes par mois. Ces phrases ne seront a priori pas issues des propos entendus par la cellule de signalement, sauf s'ils sont communicables et

pertinents. Le succès de l'infographie qui avait été lancée il y a 2 ans inviterait à coupler ces phrases chocs de petits dessins marquants, suggestion qui pourrait être retenue pour 2022.

* L'action des OS et de l' Alliance du Trèfle pour le plan

Sur proposition de Xavier Maire, les organisations syndicales relatent leurs actions au quotidien pour améliorer le cadre de vie du travail de tous dans la logique du plan d'actions.

L'Alliance du Trèfle, union de 3 syndicats (dirigés par 2 femmes et 1 homme) fait ainsi part de toutes ses actions :

- *publication régulière sur son site et sur les messages/réseaux sociaux aux adhérents des comptes rendus des groupes de travail, de la veille réglementaire importante, du plan sur les sujets égalité/diversité etc...,*
- *soutien aux agents victimes et accompagnement pour aller signaler auprès d'Allo discrim,*
- *défense des agentes dans leur demande de mobilité, surtout pour qu'une mère de famille ne soit pas discriminée,*
- *soutien si cela est nécessaire pour saisir la justice s'il y a un non-respect (le Conseil d'État a récemment donné raison à un agent dans ce sens).*

L'Alliance du Trèfle constate que les sujets égalité/diversité sont souvent moins lus sur son site internet que les thématiques en lien avec la rémunération et les mobilités. Elle le regrette car l'enjeu est essentiel pour la communauté de travail.

* Des idées pour 2022 inspirées par cet échange constructif

Xavier Maire est interpellé par le manque d'intérêt des lecteurs et se demande si des spots animés ne seraient pas utiles et plus faciles à appréhender, afin de faire valoir les droits de chacun.

Le MAA pourrait aussi organiser, lors des journées internationales, des temps de mobilisation et d'actions, sans pour autant en faire des jours fériés. Il évoque même l'idée d'une visio pour tous mais au préalable il faut vérifier la faisabilité d'une visio à grande échelle.

Le toilettage de certains documents, tel qu'il a été réalisé pour les fiches de poste va se poursuivre afin d'éviter la distinction genrée, en particulier pour les concours. Cette communication « passive » montrera l'effort permanent pour atteindre les objectifs du plan et aboutira sans doute à de bons résultats.

3. En 2022 : un agenda actif

* Toujours plus de formés en vue

Depuis 2015, de nombreuses formations ont été organisées pour toucher un maximum de public du MAA sur l'égalité/diversité. Les formations portent essentiellement sur l'égalité professionnelle, la qualité du recrutement, la diversité et la lutte contre les discriminations. L'idée est de former sur les concepts fondamentaux, les cadres juridiques, les leviers et les outils.

L'accélération des agents formés a eu lieu fin 2019 début 2020, à la suite de la labellisation par l'AFNOR qui a demandé d'aller au-delà de la sensibilisation et d'apporter de la connaissance sur la thématique égalité/diversité. Cela a induit un plan de formation dédié, qui s'appuie sur un marché interministériel jusqu'en 2022. La crise Covid-19 a permis le développement des formations à distance, offrant des facilités à certaines populations. Les RLF et RFC se mobilisent aussi pour la



formation sur ce thème.

Il reste cependant encore de gros efforts à fournir car certaines populations restent toujours éloignés de ces sujets (faute de disponibilités notamment ou parce que pas suffisamment incitées dans leur structure). L'accroissement de la formation est donc attendu en 2022.

* Des actions phares lancées en 2021 à poursuivre

Un échange en juin dernier a porté sur les pistes d'actions prioritaires à mettre en place en 2022 pour réduire les écarts de rémunération, pour les corps de catégorie A et B en particulier. Des travaux ont été entrepris pour développer la mixité d'emplois-type. Il est rappelé que dans l'enseignement agricole, il reste encore une marche à franchir au niveau des directions. Les femmes sont essentiellement en D2 et les hommes en D1.

La note de service publiée cet été pour le cadrage des contrats des contractuels oblige à ce que les structures recruteuses transmettent le tableau de synthèse des postes. Cela permet de contrôler les modalités de recrutements et à partir de 2022, cela devrait être davantage tracé.

Pour les postes « au fil de l'eau », une note de service est à venir et permettra là encore de tracer les recrutements. Les organisations syndicales signalent que les choses étaient plus transparentes du temps des CAP et que le RETEX sur les lignes directrices de gestion est donc vivement attendu en début d'année.

Au-delà de l'analyse, il faudra toutefois réfléchir sur comment réparer les injustices de façon collective mais aussi individuelle. C'est là tout l'enjeu de la poursuite du plan selon Xavier Maire qui indique quelques points pour 2022 :

- pour les avancements : il faut continuer à appliquer un taux promu/promouvables qui ait du sens par rapport au poids hommes/femmes.
- pour les mobilités : il faut inviter certaines femmes à ne plus s'auto-censurer sur les postes à haute responsabilité et même les encourager davantage. Le réseau du RAPS doit pouvoir être incitatif. Il semble aussi nécessaire de réfléchir en interministériel pour faciliter les passerelles, en rendant les postes attractifs.
- pour rétablir certaines inégalités de rémunération : révision de certains régimes indemnitaires en actualisant l'IFSE et le CIA notamment entre corps technique et administratif.
- pour éviter des inégalités liées aux temps partiels qui concernent souvent les femmes : peu de levier sauf si on travaille sur les chartes de temps de travail, évitant réunion tardive, mission sur site le mercredi etc....

Sylvie Monteil évoque le gros travail interministériel sur les violences sexistes et sexuelles qui pourra être déployé aussi au MAA.

* Focus sur l'enseignement

Laurence Pers-Philippoux relate un ensemble de problématiques à résoudre comme celle de la parité à améliorer au niveau des directions dans les EPL. Elle l'explique par le vivier car il y a en effet peu d'adjointes mais relève le bon travail avec les IGAPS mais aussi avec les SRFD qui devrait permettre d'accompagner les quelques adjointes à envisager la suite de leur parcours malgré leurs contraintes privées.

Elle souligne aussi que les femmes sont davantage sur des postes classés 3 que 1, par rapport aux hommes, ce qui induit des primes plus basses. Enfin, elle note que la sensibilisation par le canal de la formation progresse notamment pour les postes d'encadrement dans l'enseignement agricole. Selon elle, alors que la situation ne décollait pas de 2014 à 2020, il y a eu d'énormes progrès en 2021.

*** Donneurs d'alertes, le rôle des OS est fléché !**

Xavier Maire souligne que depuis son arrivée chaque situation difficile a été instruite et qu'il a même réouvert certains dossiers épineux. Selon lui, les organisations syndicales jouent un rôle précieux pour donner les alertes. Tous les agents du MAA sauf ceux de l'enseignement supérieur et de certains opérateurs peuvent bénéficier de la cellule Allodiscrim.

*** Booster le coaching et les actions ciblées pour aider l'égalité professionnelle**

Porté par la ministre de la transformation et de la fonction publique, A. de Montchalin, le programme « les talentueuses » est inscrit désormais au MAA. Ouvert aux femmes ayant au moins six ans d'expérience professionnelle à des postes d'encadrement supérieur, ce programme d'une durée de six mois permettra à chacune d'être accompagnée à travers du mentorat, une formation personnalisée en leadership, à la prise de parole, à la gestion d'équipes, des rencontres avec des rôles modèles...

Virginie Farjot alimente le débat avec d'autres actions prévues pour 2022 :

- Pour les jurys de concours à l'image du personnel du MAA, il va être identifier les candidates mobilisables pour être présidentes de jury, en vue d'un rééquilibrage. Le ratio du taux de présidente pourrait être un indicateur utile à suivre dans le temps.
- Vinci, application interministérielle pour l'encadrement supérieur déployée au 1^{er} trimestre 2022, devrait permettre de mieux valoriser certains parcours (meilleure valorisation des compétences de l'agent, nouveau vivier pour les recruteurs, possibilité de démarcher les recruteurs). Si cette application fonctionne bien, elle pourrait à terme être étendue à d'autres catégories d'agents.
- Des réflexions se développent pour faciliter l'articulation vie pro/vie personnelle notamment la mise en place des accords télétravail mais aussi l'usage d'outil de formation comme MENTOR qui évite de lourds déplacements pour se former. Pour les horaires de travail, Xavier Maire rappelle l'étude actuelle pour agents en SIVEP Brexit. Il cite aussi RenoIRH formation pour un meilleur suivi des personnels du MAA en formation.

*** L'audit intermédiaire : un objectif important de 2022**

Labellisé en octobre 2020, le plan d'actions du MAA est valable 4 ans mais un audit intermédiaire pour vérifier sa réelle mise en œuvre est prévu au bout de deux ans et va générer à la fois des mises à jour à faire (lister ce qui a été fait et en déduire un bilan notamment) et la préparation à l'accueil des auditeurs qui cibleront au moins 4 DRAAF et une DAAF et seront visitées avant octobre 2022, en plus du secrétariat général et de l'administration centrale.

Sylvie Monteil explique que pour la réussite de cette évaluation majeure, des audits à blanc sont prévus à la fin du premier trimestre et permettront au second trimestre d'éventuelles améliorations avant l'audit intermédiaire.

Des groupes de travail avec les organisations syndicales seront aussi prévus préalablement.

Au troisième trimestre, à l'issue de l'évaluation intermédiaire, le MAA devra se mobiliser pour apporter des réponses aux questions des auditeurs.

En conclusion, 2022 sera une année essentielle pour faire avancer la plan d'actions et l'Alliance du Trèfle sera un partenaire constructif et engagé dans le dialogue pour la réussite de toute la communauté de travail.