

Réduction des inégalités femmes-hommes et lutte contre les discriminations : enfin un plan d'actions !

La CFDT combat les inégalités entre les femmes et les hommes, ainsi que toutes les formes de discrimination.

La CFDT intervient régulièrement auprès du service des ressources humaines et du secrétariat général pour l'élaboration, par le ministère, d'une politique de suppression des inégalités et des discriminations destinée aux services et aux opérateurs.

Le groupe de travail qui s'est réuni le mardi 16 janvier 2018 était présidé par Jean-Pascal Fayolle, chef du SRH, en présence de Françoise Liebert, haute fonctionnaire à l'égalité des droits femmes-hommes et déléguée à la diversité. Trois points étaient à l'ordre du jour :

- la feuille de route ministérielle pour la mise en place de la politique d'égalité et de diversité ;
- le plan d'actions pour le service des ressources humaines ;
- la seconde version du projet de note de service pour la mise en place d'une cellule de signalement des discriminations.

La CFDT était représentée par Gisèle Bauland et Denis van der Putten.

Le ministère prévoit de soumettre son dossier de candidature pour les labels égalité et diversité à l'AFNOR à la fin du premier semestre 2018.

La CFDT veillera à ce que ce dossier soit réaliste en matière

d'organisation du ministère : moyens mobilisés, calendrier des actions. Elle sera très attentive à ce que l'évaluation de la politique mise en œuvre soit effective : suivi des constats, des mesures correctives et des indicateurs partagés.

La **feuille de route ministérielle** comprend quatre axes, déclinés en 19 objectifs et au moins 32 engagements :

- aller vers un État exemplaire dans l'application des principes d'égalité et de diversité, y compris au ministère de l'Agriculture ;
- faire avancer l'égalité entre les femmes et les hommes et la diversité au sein de la communauté de travail du MAA (stéréotypes, insertion, responsabilités, sexisme...) ;
- promouvoir l'égalité filles-garçons et la lutte contre les discriminations dans l'enseignement agricole (sexisme, mixité professionnelle, violence...) ;
- favoriser l'égalité réelle pour les professionnels du secteur agricole (instances, protection sociale, entrepreneuriat...).

La CFDT a souligné que cette politique transversale qui engage le ministère est ambitieuse. Mais elle s'interroge sur la capacité du ministère à conduire réellement et efficacement cette politique. Elle a demandé que l'administration donne des détails précis sur le calendrier de mise en œuvre de la feuille de route (échelonnée de 2018 à 2020), sur les moyens (budget et ETP) qui y seront consacrés et sur les modalités de suivi comme d'évaluation des actions.

L'administration a informé les représentants du personnel que le document de suivi de l'organisation et de l'avancement de la feuille de route existe et que celui-ci leur sera présenté lors du CTM du 8 février.

La CFDT a regretté que la diffusion de ce document tarde

encore et demande qu'il soit envoyé le plus tôt possible afin d'être en mesure de l'analyser et de préparer utilement les travaux du CTM.

Le plan d'actions ressources humaines 2018 pour l'obtention conjointe des labels égalité et diversité comprend 5 axes et 19 actions.

Le chef du SRH annonce que la mise en œuvre de la politique pour la réduction des inégalités femmes-hommes et de lutte contre les discriminations est une priorité pour son service.

Une réelle inquiétude : si les moyens du SRH restent constants en 2018, la CFDT se demande comment il sera possible de réaliser toutes les actions prévues, de les suivre, de les évaluer et d'en rendre compte.

Pour la CFDT, 8 actions sont prioritaires :

- formaliser la politique (ambitieuse) d'égalité et diversité ;
- élaborer (très rapidement) un protocole d'accord avec les organisations syndicales relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- mettre en place une cellule de signalement (impartiale) des discriminations ouverte à tous les agents du ministère indépendamment de leur structure de travail (inquiétude pour les ACB pas encore concernés par ce dispositif) ;
- sécuriser les procédures de recrutement des agents contractuels (sont concernés les ACN et ACEN) ;
- permettre la traçabilité de la sélection des candidats dans les procédures de mobilité ;
- mettre en œuvre (effectivement) la charte des temps du ministère au bénéfice de tous les agents (dans tous les

services) ;

- instaurer un dispositif de retour à l'emploi après une longue absence (maladie, parentalité, disponibilité...) ;
- favoriser l'accompagnement à la parentalité (enfant malade, mode de garde, accueil en crèche, logement, emploi...).

La CFDT a sollicité une nouvelle mise en forme du plan d'actions du SRH conforme à la présentation de la feuille de route ministérielle. Le SRH présentera lors du prochain CTM une nouvelle version de celui-ci, et si possible une ébauche d'organisation détaillée : qui fait quoi et dans quel délai.

La présentation du **projet de note de service relative à la mise en place d'une cellule de signalement des discriminations** a été abordée lors d'un précédent [groupe de travail le 30 novembre 2017](#).

La CFDT a obtenu que la saisine de la cellule de signalement des discriminations puisse se faire par téléphone et pas uniquement par courriel ou courrier. Tous les amendements qu'elle a proposé ont été intégrés.

Malgré l'avis contraire des syndicats lors de la réunion du 30 novembre, l'administration a déjà pressenti deux IGAPS pour prendre en charge l'activité de la cellule.

La CFDT a rappelé que ce choix n'est pas satisfaisant en raison du positionnement hiérarchique des IGAPS, qui sont directement sous l'autorité de la secrétaire générale, ce qui entrave de fait leur impartialité. Cette impartialité est d'ailleurs exigée dans le cahier des charges pour l'obtention du label diversité. La CFDT reste donc opposée à ce choix.

La CFDT a fait deux demandes :

- la feuille de route des fonctionnaires en charge de la cellule doit préciser la proportion de leur temps de travail consacré à la cellule et les placer dans une situation

fonctionnelle (non hiérarchique) vis-à-vis du secrétariat général du ministère ;

– la rédaction de la note doit permettre, à l’avenir, la désignation de fonctionnaires qualifiés et formés, sans *a priori* sur leur parcours professionnel, ni sur leur corps d’appartenance.

La CFDT relance l’administration pour que la note de service précise son périmètre d’application, actuellement restreint, et ses modalités d’élargissement afin d’y inclure les agents des établissements publics, les agents des DDI et les agents payés sur budget des EPLEFPA. Elle demande que ce point soit réétudié.

La CFDT défendra les intérêts de tous les agents du ministère et des opérateurs dans la démarche de labellisation qui doit garantir l’élaboration d’une politique juste et la conduite d’actions concrètes pour supprimer les inégalités et les discriminations subies par encore trop de femmes et d’hommes.

Pour en savoir plus

> Nos articles sur le sujet :

[Vers un label égalité-diversité au MAA ?](#)

[Label égalité-diversité au MAAF : un pas décisif ?](#)

> L’Afnor et le label Diversité :

[Le label diversité : un engagement concret pour prévenir les discriminations](#)

> Sur les violences sexistes et sexuelles au travail :

[Journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes, la responsabilité de tous les acteurs doit être engagée](#)