

Présentation des actions conduites pour l'obtention du label égalité-diversité

Françoise Liebert, haute fonctionnaire à l'égalité et à la diversité, et Sylvie Monteil, directrice du projet de demande du label égalité-diversité, ont présenté au groupe de travail réuni le 25 juin 2018 les actions conduites par le ministère de l'Agriculture pour l'obtention de ce label.

La CFDT était représentée à ce groupe de travail par Gisèle Bauland et Denis van der Putten.

Le [protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans la fonction publique](#), signé en 2013, comprend quatre axes :

- axe 1 : le dialogue social, élément structurant pour parvenir à l'égalité professionnelle ;
- axe 2 : rendre effective l'égalité entre les femmes et les hommes dans les rémunérations et les parcours professionnels de la fonction publique ;

- axe 3 : pour une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie personnelle ;
- axe 4 : prévenir toutes les violences faites aux agents sur leur lieu de travail et lutter contre le harcèlement sexuel et le harcèlement moral.

Axe 1 : le dialogue social, élément structurant pour parvenir à l'égalité professionnelle

Au titre de l'axe n° 1 et dans le cadre de ses obligations réglementaires, l'administration a présenté fin 2017 au CTM le bilan social 2016 du ministère, qui comprend le rapport de situation comparée relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

La CFDT rappelle que, depuis mars 2012, l'[article 51 de la loi dite Sauvadet](#) prévoit que soient présentés à tous les comités techniques du ministère un bilan social et un rapport de situation comparée relatif au service ou à la structure auquel ils sont rattachés. Elle demande que ces documents soient préparés pour les 3 comités techniques nationaux et 39 comités techniques locaux qui n'en bénéficient pas encore et qu'ils leur soient présentés en 2018.

Elle souhaite que l'étude de la DGAFP pour harmoniser les outils et les données de suivi RH des agents, quel que soit leur ministère d'appartenance, débouche rapidement sur un

plan d'action. Cela permettra de comparer la situation des agents sous la responsabilité directe du MAA avec ceux affectés dans les DDI.

Axe 2 : rendre effective l'égalité entre les femmes et les hommes dans les rémunérations et les parcours professionnels de la fonction publique

Le ministère agit pour faire évoluer la culture au niveau des individus et des collectifs de travail en matière de recrutement, de parcours professionnel, de formation et de communication.

En matière de recrutement, toutes les fiches et les ouvertures de poste du ministère présentent les métiers au féminin et au masculin.

Le ministère produit des analyses par genre des résultats aux concours d'accès aux emplois. La mixité des jurys de concours est assurée.

Des actions de formation se sont déroulées à destination des cadres de direction, des membres des jurys de concours, des personnels des écoles de formation du ministère, des membres du réseau d'appui aux personnes et aux structures (RAPS).

Le 8 mars de chaque année, journée des droits des femmes, le ministère met en place des conférences spécifiques sur le



SPAGRI

Syndicat des personnels du ministère de l'Agriculture
Administration centrale, DRAAF, DDI, Anses, ASP, Inao, IFCE, Infoma, CNPF

thème de l'égalité entre les femmes et les hommes. Cette journée particulière s'inscrit dans la communication ministérielle sur l'égalité professionnelle : rubrique dédiée sur l'intranet et sur internet, diffusion du guide pour une communication publique sans stéréotype de sexe, sensibilisation des directions du MAA et des opérateurs sous tutelle par la haute fonctionnaire à l'égalité et à la diversité.

La CFDT indique que, pour rendre effective l'égalité entre les femmes et les hommes pour leur rémunération et leur déroulement de carrière, il faudrait que les données produites dans le bilan social du ministère soient plus précises. Des études spécifiques doivent être conduites pour mettre mieux en évidence les écarts de salaires réels, analyser leurs causes et mettre en place des actions de résorption de ceux-ci.

Afin d'éviter les risques de discriminations, la CFDT souligne que les procédures de recrutement des agents de toutes les catégories et pour tous les métiers et employeurs du ministère sont à formaliser et à rendre totalement transparentes. La rédaction, la publication au Bulletin officiel du ministère de l'Agriculture et la diffusion du guide de recrutement doivent être accélérées. Ce guide pourrait s'inspirer des recommandations et des outils mis à disposition pour favoriser une politique de recrutement



SPAGRI

Syndicat des personnels du ministère de l'Agriculture
Administration centrale, DRAAF, DDI, Anses, ASP, Inao, IFCE, Infoma, CNPF

garante des principes d'égalité de traitement et de diversité, publiés dans la [note de service SG/SRH/SDCAR/2018-462](#) (page 2 et annexes afférentes), relative notamment aux modalités de prise en charge des agents contractuels de l'enseignement agricole pour la rentrée scolaire 2018.

La CFDT participe au groupe de travail relatif aux parcours professionnels des agents du ministère. Elle veille activement à ce que le ministère s'engage, par des mesures concrètes et un échéancier, à réduire les inégalités entre les hommes et les femmes et à lutter contre les risques de discrimination. Elle demande notamment des mesures pour lever les freins à l'avancement des femmes, notamment par un assouplissement des règles de gestion qui rendent obligatoires les mobilités géographiques.

La CFDT participera à l'élaboration de la procédure d'accompagnement individualisé pour les agents absents pendant une longue durée, notamment lors de leur retour à l'emploi. Il est prévu dans la feuille de route sociale du ministère que celle-ci soit produite pour la mi-2018.

Axe 3 : pour une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie personnelle

Afin de mieux informer les agents sur les règles applicables



SPAGRI

Syndicat des personnels du ministère de l'Agriculture
Administration centrale, DRAAF, DDI, Anses, ASP, Inao, IFCE, Infoma, CNPF

et les effets en termes de carrière des choix faits en matière de congés familiaux et de temps partiel, la DGAFP prépare une circulaire, destinée aux trois versants de la fonction publique, qui demandera aux employeurs de proposer des entretiens professionnels aux agents avant leur départ et après leur reprise de fonction.

La CFDT demande que le ministère fasse une communication spécifique dès la parution de cette circulaire. Cette circulaire pourrait notamment être intégrée dans la note de service, en préparation pour mi-2018, qui définira un processus d'accompagnement individualisé des agents absents durant une longue période.

Afin de veiller à une bonne articulation entre vie privée et vie professionnelle, la CFDT demande un renforcement de l'accès au télétravail pour tous les agents et une évaluation de la charte des temps du ministère :

- utilisation des données individuelles collectées pour le logiciel de mesure du temps de travail : analyse par genre, affectation, corps, grade durée, du temps de travail journalier, hebdomadaire, mensuels, des heures supplémentaires, payées, récupérées, écrêtées... ;*
- enquête auprès des agents : qualité et efficacité des réunions, remontée et diffusion des bonnes pratiques...*

La CFDT souhaite que le ministère informe systématiquement les agents sur les possibilités d'accueil des enfants en bas âge, des places de crèches auxquelles ils peuvent accéder, quelle que soit leur affectation.

Axe 4 : prévenir toutes les violences faites aux agents sur leur lieu de travail et lutter contre le harcèlement sexuel et le harcèlement moral

Après validation par le [CHSCT ministériel du 17 octobre 2017](#), le guide *Prévenir les violences au travail* a été diffusé par la note de service [SG/SRH/SDDPRS/2018-120](#) du 14 février 2018. Il s'adresse à l'ensemble de la communauté de travail, concerne tous les agents du ministère, tous les métiers et toutes les affectations. Il est illustré par des situations concrètes issues des différents secteurs d'activité. Ainsi, chaque responsable de structure peut y retrouver des mesures de prévention adaptées aux situations qu'il peut rencontrer.

Il a vocation à répondre aux questions des agents et non à des spécialistes de la violence au travail. Il met en avant le nécessaire engagement de chacun dans la prévention de la violence au travail. Chacun des acteurs énumérés, sans ordre de priorité, dans la partie 3 de ce guide, acteurs individuels ou instances collectives, a sa place et son rôle dans la prévention de la violence. C'est leur complémentarité qui est gage de réussite.



SPAGRI

Syndicat des personnels du ministère de l'Agriculture
Administration centrale, DRAAF, DDI, Anses, ASP, Inao, IFCE, Infoma, CNPF

Suite à cette diffusion, la CFDT souhaite que la note de service [SG/SRH/SDDPRS/2014-1004](#) du 15 décembre 2014 (« Que faire en cas d'agression ou de harcèlement sexuel au travail ou en milieu scolaire ou d'enseignement supérieur »), soit actualisée et qu'une action de communication spécifique soit dédiée à ce thème.

Une égalité professionnelle en progression, mais encore insuffisante

Le bilan présenté lors de cette réunion fait état d'une progression de l'égalité professionnelle au ministère de l'Agriculture, dans les textes, dans les pratiques RH et dans le dialogue social. Mais, si l'[accord du 8 mars 2013](#) a produit des effets positifs, ils sont encore insuffisants pour que l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes soit réelle.

La CFDT souligne toutefois que certaines mesures sont très récentes ; les évolutions constatées et les outils de suivi comme d'analyse des situations ne sont pas encore déployés dans toutes les structures du ministère, ce qui exclut de fait nombre d'agents placés sous sa responsabilité et limite la qualité du dialogue social.

Depuis 2016, le ministère œuvre pour l'obtention du label égalité-diversité. Il prépare un plan de communication pour

soutenir sa démarche de demande de labellisation. Une plaquette sur la communication non sexiste destinée à tous les agents est en projet. Il est prévu de proposer une formation particulière aux agents en charge de la communication. Une cellule de signalement des discriminations a été mise en place depuis le 16 avril 2018 ; elle a reçu 13 dossiers dont 9 ont été considérés comme des discriminations.

L'article 6 quater de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, modifié par la loi dite Sauvadet, dispose que « *Au titre de chaque année civile, les nominations dans les emplois supérieurs [...] dans la fonction publique de l'État, dans les autres emplois de direction de l'État, [...], doivent concerner, à l'exclusion des renouvellements dans un même emploi ou des nominations dans un même type d'emploi, au moins 40 % de personnes de chaque sexe.* » En 2016, le rapport de situation comparée publié au sein du bilan social du ministère montre que le taux de féminisation des emplois supérieurs et de dirigeants est dans l'ensemble de 35,54 % (36,67 % en administration centrale et 35,42 % dans les services territoriaux).

Même si on peut constater des améliorations, la CFDT souligne que des efforts significatifs restent à faire. L'objectif pour 2018 est clair : arriver à l'égalité réelle le plus rapidement possible. Pour la CFDT, cela passe par un engagement important du ministère pour réduire les inégalités



SPAGRI

Syndicat des personnels du ministère de l'Agriculture
Administration centrale, DRAAF, DDI, Anses, ASP, Inao, IFCE, Infoma, CNPF

de salaires, de régimes indemnitaires, de parcours professionnels.

Pour toute question ou complément, n'hésitez pas à [nous contacter](#).

> Nos articles en relation avec ce sujet :

- ◆ [Labels égalité-diversité : situation au 16 mai 2018](#) (24 mai 2018)
- ◆ [Comité technique ministériel du 8 février 2018 : relevé d'informations](#) (13 février 2018)
- ◆ [Réduction des inégalités femmes-hommes et lutte contre les discriminations : enfin un plan d'actions !](#) (19 janvier 2018)
- ◆ [Signalement des discriminations : le projet du MAA](#) (5 décembre 2017)
- ◆ [Vers un label égalité-diversité au MAA ?](#) (17 octobre 2017)
- ◆ [Label égalité-diversité au MAAF : un pas décisif ?](#) (27 octobre 2016)