Vers un label égalité-diversité au MAA ?

L'action pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, la prévention des discriminations et la promotion de la diversité : telle était la démarche de labellisation dans laquelle le MAA avait annoncé s'engager lors du CTM du 20 octobre 2016, avec un objectif de dépôt du dossier en avril 2017.

Mais c'est seulement le jeudi 7 septembre 2017 qu'Altidem a présenté aux représentants du personnel du MAA la synthèse de l'état des lieux mené durant l'été, dans le cadre de l'accompagnement du ministère vers la demande de labellisation.

La réunion était présidée par Michel Magimel, secrétaire général adjoint. Il était accompagné par Françoise Liébert, haute fonctionnaire en charge de l'égalité des droits, nommée déléguée à la diversité au MAA en août 2016.

La CFDT était représentée par Géraldine Chadirat, Jacques Moinard et Denis van der Putten.

Le contexte

Le comité interministériel aux Droits des femmes, réuni autour

du Premier ministre le 30 novembre 2012, a arrêté un plan d'actions pour mettre en œuvre l'égalité réelle entre les femmes et les hommes. Le plan d'action de 2012 se décline aujourd'hui en feuilles de route adoptées chaque année par les ministères.

Le 22 décembre 2016, le ministre de la Fonction publique a publié une circulaire relative à la politique d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique. Le 24 août 2016, il a appelé les ministres à s'impliquer personnellement dans l'obtention du label Diversité, en insistant sur l'intérêt de candidater parallèlement à l'obtention du label Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

La feuille de route 2017 du ministère de l'Agriculture prévoit de déposer un dossier de candidature à l'AFNOR en avril 2017 pour l'obtention du label diversité et du label égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

> *Au vu du retard pris et à l'annonce du nécessaire arbitrage du nouveau ministre sur ce dossier, la CFDT s'interroge sur la volonté réelle du MAA d'avancer sur ce sujet pourtant essentiel, qui pourrait être structurant pour progresser vers plus d'équité.*

État des lieux au MAA : notre ministère doit s'engager pour progresser !

Le cabinet Altidem a classé les actions du ministère de l'Agriculture par niveau de conformité aux exigences des labels :

Des préconisations ont également été faites par Altidem :

1. Définir plus clairement les enjeux de la politique d'égalité professionnelle, de diversité et de prévention des discriminations.
2. Envisager la négociation avec les organisations syndicales d'un protocole d'accord ou d'un plan d'action pour l'égalité professionnelle.
3. Renforcer l'action en matière de conciliation des temps et d'aide à la parentalité.
4. Améliorer les conditions de retour après une absence de longue durée.
5. Définir un plan de communication ambitieux en matière d'égalité professionnelle et de diversité.
6. Expérimenter une cellule d'écoute interne, en dialogue avec les représentants du personnel.
7. Améliorer l'égalité de traitement dans les procédures de recrutement des agents non-titulaires ainsi que dans la mobilité interne.

La CFDT attend le rapport final du cabinet Altidem (ndlr : communiqué mi novembre 2017, téléchargeable ici) qui comprendra une analyse de l'existant et la mise au point d'une cartographie des risques, une expertise pour construire les plans d'actions pour l'égalité, la mise en place d'un outil de suivi des actions d'amélioration dans le domaine de la diversité, l'élaboration d'un tableau de bord permettant d'évaluer les résultats.

Pour la CFDT, le dire c'est bien, le faire c'est mieux !

Déjà en 2013, la feuille de route du ministère prévoyait des actions pour une meilleure prise en compte de l'articulation vie personnelle-vie professionnelle : encourager la pleine utilisation du congé paternité, élaborer une charte du temps compatible avec le régime de travail des services (programmation et horaires des réunions), introduire des entretiens avant et/ou après de longues interruptions de carrière pour motifs personnels ou familiaux…

> *En 2017, la CFDT souligne que la charte des temps du ministère reste encore bafouée dans de nombreux services ; des iniquités persistent en matière de rémunération, dans le recrutement systématique d'agents sous contrats, les réintégrations après de longues absences sont souvent problématiques, les adaptations de postes des agents en situation de handicap restent compliquées à mettre en place…*
>
> *Force est de constater que le MAA est en retard sur son temps. D'autres ministères semblent bien plus avancés.*

Par ailleurs, le périmètre de la labellisation (et donc du plan d'actions !) interroge : à ce stade, seule l'administration centrale et les DRAAF seraient concernées… Que doit-on en conclure pour les collègues de l'enseignement ?

des DDI ? des opérateurs ?… Il semble également que le MAA envisage de ne présenter de dossier que sur le volet « égalité ».

> *La CFDT émet des doutes quant à l'obtention d'un label Afnor par le MAA si seulement 30% des agents sont visés au dossier.*

> *La CFDT demande que de véritables moyens soient mis en œuvre pour garantir à court terme une équité de traitement à chaque agent du MAA, quel que soit son employeur.*

L'administration précise qu'une feuille de route pour 2018 sera présentée au CTM d'automne 2017, sur la base du rapport définitif d'Altidem, dont les représentants du personnel seront destinataires, et qui devrait être discuté en groupe de travail au préalable, conformément aux préconisations du cabinet Altidem.

La CFDT, consciente des progrès structurels restant à accomplir, est à votre disposition pour vous écouter et vous appuyer dans vos démarches. N'hésitez pas à nous signaler toute situation qui vous apparaîtrait discriminatoire.