

Labels égalité-diversité : situation au 16 mai 201

La 5^e réunion du groupe de travail du CTM portant sur la démarche pour l'obtention des labels « Diversité » et « Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes » s'est tenue le mercredi 16 mai 2018, sous la présidence de Laurence Venet-Lopez, adjointe au chef du service des ressources humaines. La CFDT était représentée par Jean-François Le Clanche et Denis van der Putten.

Des femmes pour lutter contre les inégalités et les discriminations

Françoise Liebert, haute fonctionnaire à l'égalité et la diversité, Sylvie Monteil, en charge de l'animation de la démarche de labellisation, ainsi que Delphine Lasne du bureau de la formation continue et du développement des compétences ont présenté l'avancée des travaux. Catherine Perry, en charge de la cellule de signalement des discriminations, était excusée.

Des précisions sur le périmètre relevant de la demande de labels égalité-diversité

Le ministère de l'Agriculture a sollicité l'Afnor, qui a publié un [cahier des charges de labellisation](#), pour mieux définir le périmètre sur lequel faire porter sa demande pour obtenir les labels Diversité et Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Ce périmètre comprendra à terme toutes les directions d'administration centrale, les DRAAF-DRIAAF-DAAF et les EPLEFPA qui leur sont rattachés.

Pour permettre une expertise des démarches engagées dans le cadre de ce cahier des charges, l'Afnor pourra intervenir dans

les trois DRAAF désignées pour mettre en place une démarche pilote : Bourgogne-Franche-Comté, Île-de-France et Pays-de-la-Loire, ainsi que dans les 16 EPLEFPA de leur ressort.

Un plan d'action pour favoriser l'appropriation collective et individuelle du processus de labellisation

Pour obtenir les labels Diversité et Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes – et les conserver –, le ministère de l'Agriculture doit rentrer dans un dispositif pluriannuel d'évaluation de ses processus et de modification de ceux-ci, autant que nécessaire.

Un diagnostic ([rapport Altidem](#)) a été établi fin 2017. Sur cette base, un [plan d'action en 6 axes et 23 actions](#) a été élaboré.

Françoise Liebert, Sylvie Monteil et Delphine Lasne ont présenté l'avancement de quelques axes et actions.

Lancement du réseau de référents égalité-diversité (axe 1, action 5)

Le ministère de l'Agriculture a décidé de formaliser un réseau de référents égalité-diversité. Ce réseau aura pour tâche de promouvoir et d'assurer le suivi de la mise en œuvre des orientations ministérielles relatives à l'égalité des droits entre les femmes et les hommes, à l'égalité et à la diversité professionnelle des agents publics.

Le lancement du réseau des référents, en administration centrale et en région, aura lieu lors d'un séminaire le 5 juin 2018.

Après avoir suivi une formation spécifique, les référents auront localement pour mission la formation, la communication et la sensibilisation ; ils veilleront également au respect des principes d'égalité entre les femmes et les hommes et à la

non-discrimination dans les politiques locales de leur direction.

Ces référents sont en cours de nomination ; une lettre de mission type est en préparation.

Pour une plus grande efficacité du réseau et pour permettre la professionnalisation des référents, la CFDT a proposé que la fiche de poste de chaque référent intègre et décrive cette mission, avec un pourcentage de temps dédié. Elle a également demandé que des indicateurs d'activité et de résultats soient élaborés afin que, lors de l'entretien professionnel, chaque référent puisse rendre compte à sa hiérarchie et que celle-ci s'implique dans les sujets qu'il a portés. En outre, la CFDT a demandé que les organigrammes de chaque direction identifient et mettent en valeur les référents égalité-diversité.

Un plan de sensibilisation et de formation pour les structures pilotes (axe 2, action 8)

Au sein des structures pilotes désignées pour la mise en place des premières actions (directions d'administration centrale, DRAAF, DRIAAF, DAAF et EPLEFPA qui leurs sont rattachés), des actions de sensibilisation et de formation sont organisées à destination des acteurs-clefs (cadres, responsables de ressources humaines, membres des instances consultatives, membres de jury, acteurs de la prévention...).

La CFDT souhaite qu'un bilan détaillé soit élaboré. Il pourra comprendre le genre des participants, leur nombre, leur poste, les sujets évoqués et les budgets consacrés aux actions de sensibilisation et de formation.

Treize dossiers ouverts par la cellule de signalement des discriminations (axe 3) :

À la demande de la CFDT et d'autres organisations syndicales, la responsable de la cellule de signalement des discriminations, Catherine Perry, sera en mesure de rester

impartiale dans le traitement des dossiers dont elle aura connaissance. En effet, outre sa charge de responsable de la cellule de signalement des discriminations, elle exerce uniquement une mission de *coaching* au sein du réseau d'appui aux personnes et aux structures (RAPS), sans aucun lien direct avec les structures.

Catherine Perry a établi un premier bilan des signalements recueillis par la cellule de signalement des discriminations, mise en place depuis le 16 avril 2018 ([note de service SG/SRH/2018-291 du 16 avril 2018](#)).

Parmi les 13 dossiers reçus, 9 ont été considérés comme relevant d'une discrimination.

Tous les services employeurs d'agents du ministère sont concernés : trois dossiers portent sur un agent affecté en EPLEFPA, deux sur un agent en administration centrale et quatre sur un agent en DDI.

Pour ce qui concerne les agents du ministère de l'Agriculture affectés en DDI, les services du premier ministre (secrétariat général du gouvernement) ne disposent pas encore d'un dispositif de recueil des signalements des discriminations. C'est pourquoi, dans l'intervalle, il a été décidé que la cellule de recueil des signalements de discriminations du MAA pourra instruire les dossiers de ces agents.

De même, dans les établissements d'enseignement agricole privés, les agents gérés par le MAA pourront solliciter la cellule de signalement des discriminations.

La CFDT souligne l'importance de garantir le soutien de tous les agents gérés par le MAA, quelle que soit leur affectation.

Elle demande que le ministère accompagne les établissements publics qui s'engagent dans la démarche de labellisation (Inra, Agrosup-Dijon, FranceAgriMer) et qu'il sollicite activement tous les autres.

Elle veille à ce que les engagements du ministère soient conformes aux exigences du cahier des charges de labellisation, à ce que les actions entreprises soient pérennes et améliorent les conditions de travail de toutes les femmes et tous les hommes au service des politiques du ministère.

Pour en savoir plus :

- > Le compte rendu du SGEN-CFDT : [Égalité entre les femmes et les hommes, des avancées au ministère de l'Agriculture](#) (28 mai 2018)
- > Nos articles en relation avec ce sujet :
 - ◆ [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)
- > L'Afnor et le label Diversité : [Le label diversité : un engagement concret pour prévenir les discriminations](#)