

LABEL « ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ET DIVERSITÉ » AU MINISTÈRE DE L'AGRICULTURE

Le SPAGri-CFDT donne son avis et fait des propositions

Isabelle Ouedraogo, Secrétaire fédérale en charge des conditions de travail, interroge Denis Van Der Putten, chargé de mission « Égalité professionnelle et diversité » au SPAGri-CFDT, sur le label « Égalité professionnelle et Diversité » mis en place par le ministère.

DENIS, TOUT D'ABORD, PRÉSENTE-NOUS TON SYNDICAT...

Le SPAGri-CFDT est le syndicat des personnels du ministère de l'Agriculture et de ses établissements publics. Il défend et représente les agents au ministère, dans les directions régionales et départementales (DRAAF, DDTM, DDCSPP) et dans ses établissements (Anses, CNPF, IFCE, INAO, INFOMA, IRSTEA). Il est présent au sein de toutes les instances de dialogue social : comité technique ministériel et autres comités techniques, commissions administratives paritaires, commissions consultatives paritaires, conseils d'administration et conseils permanents des établissements publics et comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail. Le SPAGri-CFDT rend compte de son action, notamment sur son site internet : <http://spagri.fr>

POURQUOI T'ES-TU ENGAGÉ SUR LE DOSSIER « ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ET DIVERSITÉ » ?

Etre acteur de son émancipation passe par l'évolution de son regard sur le monde, y compris dans le cadre du travail. Les inégalités, les discriminations, quelles qu'elles soient, me heurtent. Je souhaite contribuer à améliorer les relations au travail entre hommes et femmes, construire un monde apaisé et plus juste.

SUR QUELS THÈMES LE MINISTÈRE DE L'AGRICULTURE S'EST-IL ENGAGÉ POUR OBTENIR LE LABEL « ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ET DIVERSITÉ » ?

La feuille de route comprend 4 axes (déclinés en 19 objectifs et 54 engagements) : aller vers un État exemplaire dans l'application des principes d'égalité et de diversité ; faire avancer l'égalité entre femmes et hommes et la diversité au sein de la communauté de travail du

ministère de l'Agriculture et de l'Alimentation (MAA) ; promouvoir l'égalité filles-garçons et la lutte contre les discriminations dans l'enseignement agricole ; l'égalité réelle en agriculture et dans les entreprises agricoles.

Le plan d'actions du service des ressources humaines, en 2018, pour l'obtention des labels égalité et diversité comprend, quant à lui, 5 axes (et 19 actions) : définir et mettre en œuvre la politique égalité-diversité ; communiquer, sensibiliser, former ; mettre en place une cellule de signalement et de traitement des discriminations ; prendre en compte la politique égalité et diversité dans la gestion des ressources humaines et la gouvernance du ministère ; favoriser la compatibilité des vies professionnelles et personnelles.

Le ministre s'est engagé à expérimenter un budget sensible au genre. L'intégration d'une perspective de genre dans le processus budgétaire va impliquer une évaluation des budgets existants, à tous les niveaux du processus budgétaire, ainsi qu'une restructuration des revenus et dépenses, en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes.

QUE PROPOSENT LES ÉQUIPES CFDT POUR FAVORISER L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ?

Pour le SPAGri-CFDT, 8 actions sont prioritaires : formaliser l'ambitieuse politique ministérielle d'égalité et diversité ; élaborer très rapidement un protocole d'accord avec les organisations syndicales ; mettre en place une cellule, impartiale, pour le signalement des discriminations ouverte à tous les agents du ministère dans toutes leurs structures de travail ; sécuriser les procédures de recrutement des agents contractuels ; permettre la traçabilité de la sélection des candidats dans les procédures de mobilité ; mettre effectivement en œuvre la charte des temps du ministère ; 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...).

Nous considérons que la demande de labellisation « égalité et diversité » du ministère est

le déclencheur d'orientations propres à réduire les inégalités et les discriminations... Mais nous sommes particulièrement dubitatifs quant aux moyens alloués pour atteindre ces objectifs. Si les moyens du service des ressources humaines restent constants en 2018, nous nous demandons comment il sera possible au service de réaliser toutes les actions prévues, de les suivre, de les évaluer et d'en rendre compte... Le SPAGri-CFDT estime pourtant essentiel que tous les agents travaillant pour le ministère puissent réellement bénéficier des mesures prévues dans cette démarche.

A L'AUBE DES ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES DANS LES FONCTIONS PUBLIQUES, QUELS MESSAGES SOUHAITEZ-VOUS TRANSMETTRE ?

Nous sommes en permanence à l'écoute de tous les agents du ministère et très attachés à la garantie de conditions favorables pour une agriculture plus compétitive (avec des moyens humains pour accompagner les entreprises dans leurs performances économique, environnementale, sociale et sanitaire ; soutenir la PAC, en la simplifiant ; prévention des risques sanitaires et agricoles ; renforcer l'enseignement technique et supérieur, la formation, la recherche et l'innovation...). Nous tenons aussi beaucoup à un service public de qualité, garant de la cohésion sociale et accessible à tous les usagers ; un dialogue social de proximité encadré et amélioré, approfondi avec les représentants des usagers et des agents ; une plus grande équité statutaire entre agents, contractuels et titulaires.

Nous sommes opposés à toute idée de suppression d'une instance dédiée au dialogue social et à des mesures qui mettraient en cause la structure des rémunérations en instaurant une prime au mérite.

Finalement, en se mobilisant dans la démarche de demande par le ministère de l'Agriculture du label « Égalité professionnelle et diversité », ce sont leurs valeurs que les militants du SPAGri-CFDT défendent, tout en veillant à ce que de nombreuses actions concrètes et pérennes soient mises en place.

■ 10