



GROUPE DE TRAVAIL

COMPTE RENDU

Paris, le 6 mars 2023

Groupe de travail « Etat d'avancement du plan d'action égalité professionnelle »

Du 1^{er} mars 2023

L'UNSA-AAF était représentée par Emilie Cerisier, Jérôme Chaur, Gwendoline Prosper, Stéphane Robillard et Martine Briant.

Ce groupe de travail était présidé par Sylvie Monteil, directrice de projet Labels Egalité et Diversité au service des ressources humaines.

Objet du groupe de travail :

Depuis début 2021, Le MAA a mis en place un plan d'actions à destination des agents du ministère et en externe pour sensibiliser sur l'égalité professionnelle.

Le plan reprend des actions à destination de tous mais menées en administration centrale et dans les services déconcentrés. 5 axes et 25 actions à mener.

L'objet de ce groupe de travail est de présenter une évaluation intermédiaire avant un audit externe AFNOR qui débutera fin mars.

Intervention OS en préambule :

1. Le nom patronymique des femmes divorcées n'est pas toujours pris en compte et de façon trop hétérogène selon les structures. Les femmes font les démarches et donnent les justificatifs, il est regrettable que l'administration ne suive pas.
2. Demande d'augmenter les taux de promotion de catégorie C en B, car ce sont très majoritairement les femmes qui sont concernées.
3. Demande d'égalité entre titulaires et contractuels, notamment dans l'enseignement agricole.
4. Écart de rémunérations pour les catégories PCEA et PLPA. L'étude a-t-elle été lancée pour les enseignants ?
5. Demande d'intégration de l'enseignement privé qui est également concerné.

Réponse administration :

1. Le sujet des noms pour les femmes divorcées est connu du SRH et sera à nouveau rappelé aux services. Le système d'information doit aussi être actualisé et mis à jour.
- 2/3. L'administration prend note des demandes.



4. Des études ont été réalisées courant 2022 sur les catégories B et C du MASA. Mais pas pour les catégories C et agents PLPA et PCEA. Le sujet sera porté auprès du SRH. Un travail sera mené au niveau de la GPEC et ce thème sera abordé.

5. Les OS de l'enseignement privé ont été conviées à ce groupe et continueront à l'être.

I. Suivi du plan d'action égalité professionnelle

Principales actions en 2022 :

Le MASA a renforcé le réseau des référents égalité dans les structures. Désormais, les réunions des référents sont mensuelles. Il y a toujours un comité ministériel égalité et diversité. Ce comité suit la mise en œuvre des actions. La prochaine réunion du comité se tiendra en mai après l'évaluation l'intermédiaire par l'AFNOR. Fin mars, deux dates ont été proposées aux organisations syndicales afin de pouvoir rencontrer le responsable de l'audit.

Un COPIL est en place depuis novembre 2022 et se tient tous les 15 jours pour mettre en œuvre les mesures.

Fin novembre 2022, Naïda DRIF a été nommée haute fonctionnaire en charge de l'égalité et de la diversité.

Communication :

Des communications relatives à la cellule de signalement sont faites régulièrement (flyers, affiches, flashes info etc...). Elles doivent être courtes et les sujets et composantes doivent être diversifiés

Lors de la journée des droits des femmes 2022 : le MASA s'est attaché à valoriser ce qui se fait sur le terrain, dans les DRAAF comme dans l'enseignement agricole (concours photos, web radio...).

En administration centrale ont lieu des conférences café.

Après un léger ralentissement de la communication lors des élections professionnelles, le rythme de communication reprend plus régulièrement pour sensibiliser la communauté de travail.

Intervention OS : Plusieurs initiatives sont faites ; Il serait bon d'en faire la pub

Réponse administration : L'administration y souscrit pleinement.

Plan de formation :

Le plan de formation est la base de l'action et ce, dès le recrutement des agents. Des modules sont obligatoires : discrimination et stéréotype + Égalité et diversité.

Deux modules font partie de ce plan : le module violence et le module recrutement.

Ce sujet très suivi par le SG du MASA. La mobilisation au plus haut niveau a porté ses fruits. Le taux de formation devient correct même si ça peut être hétérogène selon les structures.

Il est important que les formations soient faites au niveau des représentants syndicaux. Le MASA souhaite que les formations internes sur l'égalité professionnelle faites par les OS leur soient communiquées pour suivre mieux les formations des agents.

Les remontées d'informations du suivi des formations sur ce sujet sont mensuelles de la part des structures ; des rappels du SG et du ministre sont régulièrement faits.

Nouveauté (note du 15 décembre 2022 sur les entretiens professionnels) :

L'entretien d'évaluation annuel 2022 prend en compte de nouveaux objectifs pour les encadrants. Les managers doivent rendre compte des formations qu'ils ont suivies ainsi que des actions de sensibilisation qu'ils ont pu mener. Ils sont porteurs de cette politique et doivent intégrer ces objectifs dans la gestion au quotidien.

Sur le sujet des managers qui ne changeront pas leurs pratiques malgré les formations :

Il y a plusieurs retours directs montrant des changements de comportements et de prises de conscience. Pour mesurer l'efficacité du changement, le bilan de la cellule de discrimination et le baromètre social ont une forte utilité. C'est sans doute du ressenti mais ça reste révélateur.

Il est à noter qu'en 2022, 13 sanctions ont été prises dont plusieurs révocations, plusieurs exclusions temporaires et un déplacement d'office.

Les organisations syndicales évoquent le signalement d'une mauvaise prise en compte du handicap, sujet transversal et dont les femmes sont doublement pénalisées. Les femmes en situation de handicap n'évoluent pas du tout.

Réponse : Ce sujet est important mais ne fait pas l'objet de la présentation d'aujourd'hui. C'est un sujet pris en compte dans la future convention avec le FIHP.

En matière de recrutement, les fiches de postes ODYSSEE ont été revues. Pour ce qui concerne les DDI, ça relève du ministère de l'intérieur et pas du MASA. Les ministères sont tous impliqués mais ne vont pas au même rythme. Au MI, le sujet est traité mais avec retard par rapport au MASA ; les agents des DDI ne seront donc pas laissés pour compte.

Les outils de gestions évoluent pour faciliter la prise en compte du sujet égalité et diversité., notamment Renoir RH qui s'est amélioré, la plateforme de formation en ligne MENTOR ou encore la généralisation d'ESTEVE pour la dématérialisation des entretiens d'évaluation professionnelle.

Évaluation intermédiaire du double label égalité et diversité :

La mise en place date de 2020. Une évaluation intermédiaire va être mise en place avec une consultation des OS le 28 ou le 31 mars.

Des structures seront auditionnées : DRAAF Bretagne, Centre val de Loire, Grand Est et Occitanie + DAAF Martinique

Les auditeurs veulent rencontrer des groupes témoins dans les structures : collaborateurs, managers.

L'objectif des auditeurs est de poser des questions pratiques sur le ressenti sur les discriminations.

En complément, Accordia a fait des audits à blanc de **juillet à septembre 2022** en administration centrale et services déconcentrés. Le résultat a été présenté en comité de pilotage.

Il est ressorti des points de progrès et de vigilance :

Les points de progrès

1. Adhésion à la politique
2. Pilotage opérationnel
3. Feuille de route et plan d'action
4. Procédures RH écrites et connues
5. Outils de perception des discriminations (bilan cellule, baromètre social, bilan social)
6. Dispositif de signalement structuré et professionnalisé
7. Actions d'information et de sensibilisation (notamment vis-à-vis des apprenants)
8. Avancées significatives en matière de formation à l'égalité et diversité
9. Implication des fournisseurs dans la démarche.

Les points de vigilance

1. Des analyses de risques à approfondir (baromètre social, corrélation constats/objectifs notamment en services déconcentrés)
2. Des équipes impliquées de manière hétérogènes (managers)
3. Des bilans à consolider (suivi de la feuille de route égalité diversité et départ de la HFED)
4. Des taux de formation égalité diversité de certaines directions et/publics cibles hétérogènes
5. Des pilotages de la politique mise en œuvre parfois discontinus, notamment en région (turn-over, COVID, ...)
6. De nombreux acteurs impliqués pouvant générer une dilution des ressources et une moindre visibilité
7. Des moyens mobilisés mais non exclusivement dédiés au sujet
8. Des engagements et des avancées insuffisamment valorisés (interne et externe).

Intervention des OS : Il existe encore des erreurs de données individuelles dont des dates d'entrées dans le corps, des dates aberrantes.

Réponse : De nombreuses améliorations ont été faites mais il en reste encore beaucoup à faire.

Les actions et perspectives 2023 sont les suivantes :

Groupes de travail déjà inscrits à la feuille de route du dialogue social

- Bilan de l'évaluation intermédiaire des labels
- Baromètre social 2023
- Bilan mise en œuvre télétravail
- Poursuite des travaux liés aux écarts de rémunérations et à la mixité des métiers
- Stratégie RH
- GPEC

Autres actions à conduire

- Charte des temps (en lien avec le bilan télétravail)
- Elaboration de la nouvelle feuille de route égalité et diversité du MASA 2024-2026
- Elaboration du nouveau plan d'action égalité professionnelle du MASA 2024-2026
- Accès des femmes aux emplois supérieurs : en lien avec réforme de la haute fonction publique et la mise en place de la Délégation à l'emploi supérieur du MASA - revue des cadres, refonte plan managérial, viviers, réseaux féminins, tutorat-
- Mise en place de l'index professionnel

Programme du 8 mars :

La société EGAE a fait part de ses difficultés pour la journée du 8 mars ; à ce jour, le MASA cherche un autre prestataire.

Proposition OS : Faire une visio pour cette journée du 8 mars.

Avant de clore la réunion, l'UNSA a signalé le ressenti discriminatoire des secrétaires administratifs par rapport au fait que c'est le seul corps pour lequel la NBI a été retirée lors du passage de C en B. L'administration en a pris note.