

Union des Syndicats Force Ouvrière du Ministère chargé de l'Agriculture et de ses Établissements publics
A Paris, le 7 septembre 2017

Compte-rendu du groupe de travail : égalité femmes/hommes et « Diversité » du 7 septembre 2017

La réunion était présidée par Jean-Pascal FAYOLLE (chef du SRH) assisté de plusieurs de ses collaborateurs.

FO était représentée par : Anne BOISTEAUX, Maria BOUCIF, Jacqueline FAYOLLE et Laurent MECHOUK

La réunion avait pour objectif de répondre au modèle d'exemplarité en obtenant une labellisation sur la diversité et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au MAA.

En effet, la circulaire DGAFP du 22 décembre 2016 relative à la politique d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, impose le respect de cette réglementation.

La démarche a été présentée au CTM à l'automne 2016.

Dans le cadre de la feuille de route sociale ministérielle, le MAA s'est engagé dans cette procédure en missionnant la société ALTIDEM.

Il nous a été présenté un rapport sur une enquête faite au 1er semestre 2017. Ce rapport n'a été effectué que sur un périmètre restreint (DRAAF et administration centrale).

Périmètre de la démarche :

Le ministère et les DRAAF sont dans le périmètre, la prise les établissements d'enseignements sera peut-être intégrée dans la démarche MAA. Les DDI seront prises en compte par la démarche « premier ministre », les établissements sous tutelle MAA devront engager leur propre démarche.

Au sujet des DDI **FO Agriculture** a rappelé que les carrières sont gérées par le MAA dont les instances de concertation nationales sont les CAP, et a demandé que les agents du MAA affectés en DDI soient englobés dans le dispositif MAA.

L'administration a répondu que les agents du MAA seraient tous concernés par la démarche dans leur relation avec le MAA, par contre, les labels s'appliquent aux structures.

Détail de la démarche :

Deux labels sont projetés :

- label diversité qui concerne le dispositif permettant de garantir l'égalité. Basé sur 23 et bientôt 24 critères, les preuves sont à apporter par l'employeur. « Moyens » .
- label égalité qui vise les outils mis en place : organisation, culture. « Résultats » .

Il s'agit de labels AFNOR créés pour le secteur privé et adaptés à l'administration. 250 points de contrôles sont prévus. 20 % de la démarche est tournée vers l'extérieur des structures.

A noter qu'il ne s'agit pas d'une démarche paritaire mais d'une information des OS.

Calendrier :

Avant le 15 septembre : le diaporama présenté devrait nous être adressé.

Fin septembre : le rapport présenté sera définitif et devrait être adressé aux OS,

Mi-octobre : une nouvelle réunion aura lieu durant la première quinzaine d'octobre.

Commentaires **FO Agriculture** :

Le label « Égalité » du MAA aura un périmètre restreint et devrait correspondre aux obligations de la circulaire DGAFP. Il s'agira d'instiller un état d'esprit propre à lutter contre la discrimination par la communication et la formation. Il s'agira aussi de répondre aux démarches individuelles de saisine des agents qui estimeraient avoir fait l'objet de discrimination (à charge à l'employeur/MAA d'apporter la réponse). Concernant les mouvements de personnels et leur promotion, une analyse multicritères n'est pas prévue. Le détail des bilans de situations comparées que le SRH pourra produire n'est pas précisé, la présentation d'une analyse multicritères ne paraît pas réalisable (FO a interrogé le SRH).

Suivez toute l'actualité sur notre site : fo-agriculture.fr