

Union des Syndicats Force Ouvrière du Ministère chargé de l'Agriculture et de ses Etablissements publics  
A Paris, le 16 janvier 2018

## Compte-rendu du groupe de travail « Label Égalité/Diversité » du 16 janvier 2018

La réunion était présidée par M. Jean-Pascal FAYOLLE, Chef du SRH

**FO Agriculture** était représentée par Christine HEUZE, Malika FADLANE, François HOURS et Laurent MECHOUK

Cette réunion a abordé 3 points :

- la feuille de route égalité-diversité ministérielle ;
- la labellisation Égalité-Diversité, projet de plan d'action RH pour présentation à l'AFNOR ;
- le projet de note de service sur la mise en place de la cellule de signalement des discriminations

### La feuille de route Égalité/Diversité ministérielle

L'égalité est inscrite dans la constitution. La politique d'égalité femme/homme, au ministère de l'agriculture, s'inscrit dans le cadre de la politique interministérielle. Elle repose notamment sur le protocole d'accord de 2013 pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique.

Suite à ce protocole, la politique d'égalité professionnelle au MAA repose sur :

- un rapport de situation comparée dans toutes les structures ayant un CT ;
- veiller à la mixité des nominations ;
- former à l'égalité et à la lutte contre les stéréotypes sexistes ;
- parvenir à l'égalité de traitement en matière de rémunérations, de parcours professionnels et de retraites ;
- concevoir des organisations de travail au bénéfice de l'égalité professionnelle ;
- renforcer les plans d'actions contre les violences, le harcèlement sexuel et sexiste ;
- prévoir un plan de communication adapté.

La feuille de route 2018- 2020 du MAA est constituée de quatre axes, déclinés en objectifs, avec une clause de « revoyure » au bout de 2 ans :

- un État exemplaire dans l'application des principes d'égalité et de diversité ;
- faire avancer l'égalité entre les femmes et les hommes et la diversité au sein de la communauté de travail du 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.

Elle comprend des actions à portées interne, concernant la gestion RH du ministère (c'est l'objet du point 2) et des actions concernant les politiques mises en œuvre par le ministère (enseignement agricole, acteurs du monde agricole).

Des actions et des projets sont déjà mis en place. Dans le cadre de la labellisation, le ministère compte mutualiser les moyens pour valoriser ce qui est fait et mettre en œuvre les nouvelles actions.

Cette feuille de route sera présentée au CTM du 8 février.

### Labellisation Égalité-Diversité, projet de plan d'action RH pour présentation à l'association française de normalisation (AFNOR)

Suite au diagnostic fait par Altidem (présenté aux OS en octobre 2017), le plan d'action est décliné en 19 actions, classées dans 5 axes que l'administration considère comme prioritaires.

Ce plan met notamment l'accent sur la communication sur la démarche pour l'obtention de la labellisation Égalité-Diversité.

Au cours des débats, **FO** a pris pour exemple les disparités des salaires. Les contractuels à l'éducation nationale sont mieux rémunérés que dans l'enseignement agricole. Donc l'enseignement agricole est moins attractif dans le recrutement.

Autre disparité pointée par **FO** : le salaire des enseignants qui, d'après les informations communiquées en CTM, est inférieur aux salaires des agents de catégorie A du ministère et s'inscrit dans la tranche moyenne des agents de catégorie B.

Par ailleurs, dans le cadre de la discussion portant sur la mise en œuvre de la charte du temps, **FO** a aussi souligné, que la responsabilité de la gestion de leur temps ne doit pas être uniquement imputée aux agents (auxquels il est proposé des formations à la gestion du temps). Souvent les objectifs fixés aux agents sont supérieurs à ce qu'ils peuvent faire dans leur temps normal de travail.

**Le projet de note de service** sur la mise en place de la cellule de lutte contre les discriminations, sujet qui avait fait l'objet du dernier groupe de travail, sera présenté au prochain CTM. La mise en place de cette cellule est une obligation liée à l'obtention de la labellisation.

**FO** a aussi souligné que les agents contractuels sur budget sont les agents les plus exposés aux discriminations. Il faut donc réfléchir à la mise en œuvre de cellules de lutte contre les discriminations pour ces agents, par exemple en créant des cellules communes aux établissements d'enseignement au niveau de la DRAAF pour l'enseignement technique ou au niveau national pour l'enseignement supérieur.

### Commentaires FO Agriculture

**FO** constate que les priorités annoncées visent l'obtention du label dans le cadre d'une politique interministérielle mais s'interroge sur la volonté politique réelle d'endiguer les discriminations et de supprimer les inégalités Femmes/Hommes alors que cette politique sera mise en œuvre à moyens constants. Dans le cadre de l'accord signé en faveur de l'égalité professionnelle, le 8 août 2013 pour les 3 versants de la fonction publique, avec la FGF-**FO**, **FO Agriculture** maintient ses revendications en matière de carrières et rémunérations et rappelle son attachement à la fonction publique de carrière et son rejet constant d'une fonction publique de métiers dont les effets néfastes se sont déjà appliqués ponctuellement notamment pour les corps féminisés.

**FO** exige l'application du principe statutaire d'égalité Femmes/Hommes dans le déroulement de carrière, dans l'avancement, les promotions et le temps de travail.

**FO** considère que la politique de suppressions d'emplois, la mobilité forcée et la détérioration concomitante des conditions de travail contribuent à accentuer les inégalités dans les services et sont source de discrimination.

C'est pourquoi, la revendication permanente de **FO** à diplôme égal, grille indiciaire équivalente (pied et sommet de grille) reste la même : lutter contre les inégalités. **FO** condamne la catégorie A au rabais, imposée aux corps médico-sociaux (assistants sociaux et infirmiers).

Dans le cadre de l'égalité professionnelle, **FO Agriculture** rappelle son attachement à l'action sociale et notamment à toutes les prestations facilitant la conciliation de la vie professionnelle et personnelle.

Vos représentants **FO Agriculture**

Suivez toute l'actualité sur notre site : [fo-agriculture.fr](http://fo-agriculture.fr)

