



Administration centrale
Services déconcentrés
Agence nationale de sécurité sanitaire de l'alimentation,
de l'environnement et du travail (ANSES)
Institut Français du Cheval et de l'Équitation (IFCE)
Institut National de l'Origine et de la Qualité (INAO)

Enseignement agricole public
Enseignement Technique
Enseignement Supérieur et Recherche
Agronomique, Agroalimentaire
et Vétérinaire

CTM DU 20 OCTOBRE 2016

ENGAGEMENT DU MAAF DANS LA DÉMARCHE LABEL ÉGALITÉ-DIVERSITÉ :

UN PAS DÉCISIF VERS PLUS D'ÉQUITÉ AU SEIN DE NOTRE MINISTÈRE ?

Lors du dernier CTM, il nous a été présenté la démarche de labellisation dans laquelle le ministère de l'agriculture souhaite s'engager. Il s'agit d'obtenir le label égalité/diversité délivré par l'AFNOR.

Créé en 2004, le label **Egalité** professionnelle entre les femmes et les hommes vise à promouvoir l'égalité et la mixité professionnelle dans les structures privées et publiques. Il interroge les pratiques RH mais aussi l'organisation du travail (formations, communications, **équilibre vie professionnelle-vie personnelle, accès à la formation...**).

Mis en place en 2008, le label **Diversité** a pour objectif plus général de prévenir ou de corriger tous types de discriminations.

Le ministre a rédigé une lettre de mission à Madame Françoise LIEBERT, haute fonctionnaire à l'**égalité** des droits femmes-hommes, également désignée déléguée à la **diversité**.

Un comité de pilotage stratégique doit se mettre en place sous la présidence de Madame la Secrétaire générale, avec l'aide d'un prestataire externe en appui de la démarche jusqu'au dépôt de la candidature auprès de l'AFNOR.

Le périmètre de labellisation initial ne concernera qu'un quart des effectifs du ministère (administration centrale, DRAAF). Parallèlement, certains établissements d'enseignement volontaires, voire certains opérateurs, seront invités à participer à cette démarche en leur nom. Les DDI sont hors-champ.

Le processus prévoit la réalisation de l'état des lieux, une analyse et une cartographie des risques de discriminations réalisés à l'aide du prestataire. A ce sujet, un pré-diagnostic pour situer le MAAF a été réalisé en juin 2016.

Le label concerne les processus RH dont notamment le recrutement, la rémunération, l'accès à la formation, les promotions et avancements, l'ouverture des postes, la prise en compte du handicap, **mais également l'articulation entre vie professionnelle et vie privée...**

OUI, pour la CFDT, il faut progresser vers plus d'équité au sein de notre ministère.

L'engagement du MAAF dans la démarche label égalité-diversité sera-t-il un pas décisif ?

Si la prévention des discriminations et l'égalité femmes-hommes doivent être des préoccupations permanentes au sein de notre ministère, elles ne doivent pas masquer les « inéquités » régulièrement dénoncées... Notamment en matière de rémunération (entre catégories, entre filières administratives ou techniques, entre titulaires et non-titulaires, entre non-titulaires eux-mêmes dont certains attendent encore leur paye) ; en matière de promotions, d'avancement (faibles promotions pour les catégories C et B).

Nous reconnaissons les efforts du ministre, dans un contexte difficile, pour les promotions (plan triennal de requalification), son engagement dans le plan de déprécarisation des non-titulaires, dans l'inversion de la courbe des effectifs sur les programmes 206 et 143...

Mais, à l'occasion de la présentation de ce projet de labellisation, nous avons alerté Madame la Secrétaire générale, sur une « inéquité » qui progresse fortement dans notre ministère.

Elle concerne l'équilibre entre temps de travail et vie privée selon les services où l'activité est exercée. Ainsi, les agents travaillant en SEA, dans les nouvelles très grandes régions, dans certains services des directions générales, dans les bureaux de gestion..., sont plus fortement exposés à des charges de travail et des pressions psychologiques. Leurs conditions de travail ont des répercussions évidentes en terme de RPS et impactent **leur vie privée.**

Nous en voulons pour preuve que la charte des temps du ministère (NS 2015-206 de mars 2015) est régulièrement bafouée, particulièrement dans ces services avec des volumes d'heures supplémentaires qui explosent. Pourtant, dans la présentation de la charte, il est bien spécifié que « *mieux concilier l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle est une priorité pour le ministère de l'agriculture* ».

En outre, l'analyse du bilan social 2015 présenté à ce CTM montre que les femmes sont majoritairement concernées par ces situations.

Dans ces conditions, si le label a un sens, la CFDT doute que le ministère puisse l'obtenir. S'il doit être un affichage au même titre que la charte des temps, nous ne nous associerons pas à la démarche.

Nous voulons bien croire à un label sous réserve que le périmètre choisi soit pertinent et qu'il garantisse réellement une meilleure équité entre agents, notamment en terme de charge de travail et de pression psychologique quel que soit le service où les agents du ministère exercent leurs missions.

« Le dire c'est bien, le faire c'est mieux ! »