

Accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et à la diversité

L'Élan commun sera prochainement signataire du plan 2024-2026 sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la diversité au ministère de l'Agriculture et de la Souveraineté alimentaire.

Retour sur ce cycle de négociations :

Un matin de décembre 2023, notre administration se réveille et réalise que le plan égalité diversité pour la période 2024-2026 doit être conclu pour le 1er mars 2024 conformément au décret n° 2020-528 du 4 mai 2020. Dans un premier temps, desserrer le calendrier était impossible du point de vue de l'administration. Pour autant, l'Élan Commun a refusé de bâcler le cycle de négociations de ce nouveau plan, au regard d'enjeux si importants avec comme objectif poursuivre les avancées du précédent plan Égalité Diversité pour l'ensemble des agent·es du MASA et en obtenir de nouvelles.

Au début de ce cycle de négociations, les membres de l'Élan commun se sont sentis opprimés et le démarrage des GT était mal engagé avec une administration qui tentait d'imposer systématiquement un cadre de travail sans tenir compte de nos remarques et propositions.

Dans ce nouveau plan, de nouveaux axes ont été ajoutés dont le volet LGBTQIA+. Pour L'Élan commun, un enjeu aussi important, ne pouvait pas être négocié à marche forcée, prendre le temps de bien intégrer les axes et propositions, telle a été notre

boussole durant cette négociation.

Les tentatives de passage en force pour notamment imposer une date de signature du nouveau plan égalité diversité le 8 mars 2024 n'ont pas abouti. Les organisations syndicales du MASA ont réussi à ralentir la cadence imposée par l'administration. Initialement 4 réunions étaient prévues pour travailler sur les 7 axes du futur protocole.

Le calendrier s'est progressivement desserré sans que nous n'ayons pu avoir de perspectives sur le long terme.

Finalement, la méthode a quand même évolué favorablement et il a été mis en place de meilleures conditions de négociation et de travail sur les dernières rencontres. Ce sont en tout 6 réunions qui ont eu lieu, uniquement en présentiel.

Les points négociés :

Parmi les nombreuses revendications portées par l'Élan commun, nous avons proposé et défendu que soit ajouté dans les indicateurs le facteur d'efficience. Effectivement, nous constatons que depuis plusieurs années le MASA n'avait jamais été en capacité de démontrer que les actions conduites avaient un impact sur les agent·es. Certains indicateurs en venaient à "cocher des cases" pour dire que les actions avaient été réalisées sans s'assurer qu'elles avaient eu un impact pour les collègues et les services.

Il faut savoir que nombre de ces indicateurs qui servent à évaluer les mesures mises en oeuvre sont plutôt des éléments pensés à destination des contrôleur·euses AFNOR pour la certification du double label Égalité/Diversité délivré au MASA en 2020 comme la date de publication d'une note de service ou de réalisation d'une action, sans mesurer son impact et son efficacité.

- **Le refus du bénévolat :**

Lors des négociations, l'Élan Commun a catégoriquement rejeté toute mention de mesures de mentorat basées sur le bénévolat des agent·es, en soulignant que l'introduction de travail non rémunéré contredit l'objectif du plan visant à préserver l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle. Ce type de mesure était à rebours du statut des agent·es et une réelle attaque au cadre général de la fonction publique.

- **Des réserves :**

- **La question des moyens :**

Un plan fait avec l'appui de l'équivalent de 3 ETP pour l'ensemble des agent·es rémunérés par le MASA.

- **Les AESH et AED invisibilisés :**

Nous déplorons que nos collègues AESH et AED ne soient pas inclus dans le calcul de l'index qui calcule l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes. L'index du MASA était de 83 en 2022. Rappelons qu'en cas d'index inférieur à 85 points, dans le secteur privé, la loi impose de fixer et publier des objectifs de progression de chacun des indicateurs qui le composent, le ministère n'a pas cette contrainte. Dans le cas où l'index égalité professionnelle est inférieur à 75 points dans ce cas, la loi impose d'adopter et de publier des mesures de correction et de rattrapage.

- **Le facteur d'efficience :**

Lors des comités de suivi (COSUI), nous veillerons à ce que les objectifs de ce plan ambitieux aient des effets sur les inégalités au MASA. C'est lors de ces comités que nous pourrions continuer à imposer des facteurs d'efficience et que nous proposerons entre autres des actions en ce sens : imposer à l'administration des résultats factuels, de produire des données chiffrées des états des lieux,...

- Le flou pour nos collègues exerçant en DDI :

Les agent·es en DDI qui ne sont pas rémunéré.e.s par le MASA, ne sont pas concerné.e.s par cet accord. Par exemple, les agent·es exerçant au Ministère de l'intérieur se verront appliquer l'accord du MI. Nous dénonçons cette distorsion et nous continuons à revendiquer lors de ces négociations, un travail avec les autres ministères pour éviter qu'une dissymétrie existe au sein d'un même service.

L'un de nos objectifs est une harmonisation de ce plan vers le haut pour l'ensemble des personnels du MASA quel que soit le lieu d'exercice de leur mission (DDT-DDPP-DETSPP etc...).

Conclusion :

L'administration nous a transmis le plan finalisé le 19 avril 2024.

L'intégration d'un certain nombre de nos propositions dans le plan, notamment en termes d'actions concrètes telles que la mise en place de forums sur les lieux de travail permettant des échanges, l'informations et des formations avec des intervenant·es extérieur·es et des associations, pour sensibiliser sur les violences intra-familiales (VIF) et les violences sexistes et sexuelles (VSS), a permis de réhausser

certains indicateurs au delà de la simple date de publication de notes de service.

Comme rappelé par l'administration, sur la méthodologie, la signature du plan 2024-2026 ne le fige pas sur cette période avec la clause de revoyure.

Cela ouvre la possibilité d'ajuster le plan au cours des COSUI et donc de l'améliorer.

C'est dans ces groupes, que l'Élan commun veillera au respect du protocole Égalité Professionnelle et Diversité et poursuivra les négociations.

Les prochains plans CQVT, Handicap devront reprendre la méthode qui a, au final, émergé de ces négociations.

Il est important et nécessaire, de prendre le temps de réelles concertation et négociation dans l'intérêt de tous et toutes.

Certaines de nos revendications, particulièrement sur la santé menstruelle, ne pouvaient pas être traitées au niveau du MASA et seront négociées au niveau de la DGAFP. Les syndicats de l'Élan commun vont faire remonter ce sujet prégnant auprès de leurs fédérations et confédérations respectives pour que cela puisse être négocié en interministériel et ensuite directement appliqué au niveau de notre ministère.