



Compte-rendu du Groupe de Travail Égalité - Diversité

30 juin 2023

Le groupe de travail Égalité – Diversité s'est tenu le 30 juin. Le bilan du plan d'action a été présenté aux OS par l'Administration en s'appuyant sur les résultats de l'audit AFNOR. Des progrès ont été faits depuis le précédent audit. Le MASA est en très bonne position.

Accès rapide aux sujets

Déclaration liminaire, introduction et audit initial.....	1
Les 4 critères performants précédemment relevés :.....	2
Les 3 critères insuffisants précédemment relevés :.....	2
Déroulé et résultats audit 2023.....	2
Les 3 critères performants supplémentaires relevés :.....	2
Les points forts et les recommandations sur 7 domaines.....	3
1- État des lieux , diagnostic et analyse de risque.....	3
2- Définition et mise en œuvre de la politique égalité diversité.....	3
3- Cellule d'écoute.....	3
4- Communication interne, sensibilisation, formation.....	3
5- Gestion des ressources humaine et gouvernance.....	4
6- Relations extérieures.....	4
7- Bilan de la politique égalité/diversité.....	4
Prochaines étapes.....	5

Le groupe de travail du 30 juin animé Sylvie MONTEIL, Directrice de projet du double label égalité/diversité, s'est réuni le 30 juin 2023 en réunion hybride. Était aussi présente Mme Naïda DRIF-LAMIA la nouvelle haute fonctionnaire en charge de l'égalité des droits et de la lutte contre les discriminations. Nadine RICHARD PEJUS et Xavier MAIRE qui n'ont pas pu se libérer ont été excusés.

Les représentants de l'Alliance du Trèfle pour ce groupe de travail étaient Frédérique LUCAS, Franck CAYSSIALS

Déclaration liminaire, introduction et audit initial

L'Alliance du Trèfle a lu une déclaration liminaire évoquant de nombreux points dont les écarts de rémunération F / H et les conditions de travail des personnes en situation de handicap.

Une seule OS est intervenue en introduction pour évoquer l'impact négatif de la réforme des retraites sur la carrière des femmes.

Madame Monteil a déroulé un diaporama faisant le point sur l'audit de suivi de l'AFNOR réalisé en mars 2023 et qui s'est conclu par un avis favorable,

Lors de son audit initial fin 2019 portant sur 37 critères du cahier des charges, l'AFNOR avait trouvé 30 critères conformes, en avait relevé 4 performants et avait signalé 3 insuffisants.

Les 4 critères performants précédemment relevés :

- l'engagement des autorités et instances dédiées,
- la mise en place d'une cellule d'écoute, initialement interne puis Allodiscrim
- la communication interne multi-support, relayée à tous niveaux dont les réseaux de la DICOM en région et ceux des référents égalité/diversité,
- les relations avec les usagers (en particulier les actions menées en direction des apprenants dans les EPL)

Les 3 critères insuffisants précédemment relevés :

- nombre trop faible de personnels formés
- absence de prise en compte de la clause diversité/égalité pour les fournisseurs des marchés publics
- bilan annuel incomplet

Déroulé et résultats audit 2023

L'audit s'est déroulé du 28 au 30 Mars 2023 en administration centrale (secrétariat général et directions) et en services déconcentrés dans les DRAAF Bretagne, Occitanie, Centre Val de Loire, Grand Est et la DAAF Martinique.

En créant 2 groupes d'échange (collaborateurs et managers), tous les type d'agents ont été interrogés dans les services. Les OS ont aussi participé aux entretiens.

L'audit s'est conclu par la publication d'un rapport qui lève les 3 insuffisances initiales et trouve désormais 3 critères performants supplémentaires.

Les 3 critères performants supplémentaires relevés :

- diagnostics « SWOT » réalisés par les DRAAF et exploités dans des plans d'actions locaux,
- complétude de la feuille de route égalité diversité 2020/2023,
- tableau de suivi du plan d'action, décliné localement.

Une organisation syndicale a considéré que l'auditeur avait organisé une entrevue trop courte et sans plan d'entretien. Il se serait même permis des propos limites sexistes. Mme Monteil s'est déclarée surprise et a sollicité l'avis des autres OS.

L'Alliance du Trèfle a partagé l'avis de cet OS sur le caractère non cadré de l'entretien, mais a trouvé l'auditeur plutôt sympathique, laissant les représentants libres pour parler. Mais l'auditeur n'a en aucun cas été sexiste.

Les autres OS ne partagent pas non plus l'avis ni sur la personnalité de l'auditeur, ni sur la qualité de l'entretien.

Une synthèse est présentée sur la conclusion générale des auditeurs, qui montre l'engagement du ministère depuis une longue date et qu'il faut continuer en allant encore plus loin. Les OS abondent dans ce sens en indiquant que l'accompagnement des agents en situation de handicap est une priorité. Les groupes de travail sur ce sujet ne sont pas assez fréquents et les référents manquent souvent de pistes pour aider les agents. La période où il n'y avait pas de coordinateur a pesé sur ce type de situation. S. Monteil indique que l'arrivée récente de Catherine Génin, consciente des difficultés sur ce thème, va faciliter la situation, rappelant

qu'elle vient déjà de signer la convention FIPHP.

Les points forts et les recommandations sur 7 domaines

1- État des lieux , diagnostic et analyse de risque

Les point forts repérés par l'audit concernent l'État des lieux du MASA.

L'audit recommande de formaliser une analyse de risque, avec un éventuel prestataire et d'établir la future feuille de route égalité/diversité sur les données du RSU, celles du baromètre social prévu pour 2023 et le bilan des signalements.

2- Définition et mise en œuvre de la politique égalité diversité

L'engagement et la politique du MASA sont formalisés mais aussi portés et partagés par des hautes autorités et des référents. L'implication des agents et des OS du ministère est notable, maîtrisant la politique, les actions et les dispositifs. Le suivi du plan d'action est considéré par les auditeurs comme remarquable. Bref, il est suggéré de poursuivre la communication sur la future feuille de route et les actions en interne.

3- Cellule d'écoute

C'est une cellule qui fonctionne depuis longtemps et dont le périmètre s'est progressivement élargi, avec une vigilance toujours importante selon S. Monteil. L'audit invite juste à expliciter les types de signalements faits et les suivre annuellement.

Une OS note que sur Chlorofil n'a pas réactualisé la note de service concernant les signalements. S. Monteil en informera la DICOM et constate que ce n'est pas le seul décalage entre l'intranet du MASA et chlorofil.

Le BASS va être informé que le code pour la saisie de la cellule n'est pas toujours connu des agents ce qui bloque le contact par le net. Or la saisie par téléphone n'est pas encourageante, les appels restants souvent sans suite car la ligne est indiquée occupée.

Bien que la cellule ait été ouverte aux agents du MASA en DDI, S. Monteil explique qu'ils n'ont pas été audités cette fois-ci. Pourtant cela aurait été utile car la cellule n'est pas toujours connue. En revanche, ces agents devraient l'être interrogés dans le cadre du ministère de l'intérieur malgré les différents dispositifs existants. En effet, la volonté est que les traitements des victimes qu'importe leur origine ministérielle soient en cohérence, notamment sur les violences sexuelles et sexistes. Des travaux ont d'ailleurs été faits dans toutes les DDI, avec des fiches pratiques pour identifier les dispositifs qu'ils peuvent solliciter.

L'Alliance du Trèfle souligne un aspect positif : l'ASP a rejoint le dispositif Allodiscrim. Toutefois elle note que la saisie de la cellule par mail est encouragée ce qui n'est pas toujours évident pour un agent en détresse.

4- Communication interne, sensibilisation, formation

S. Montel illustre ce 4ème domaine par des exemples d'actions concluantes, expliquant la réussite des formations qui ont pu se mettre en place à distance pendant la crise sanitaire.

Il est prévu des rajouts sur ces sujets dans le questionnaire du baromètre social de 2023, avec des contributions proposées par les OS.

L'Alliance du Trèfle apprécie les initiatives locales et demande s'il y a un budget spécifiquement alloué pour ce type de projets. Elle souhaiterait éventuellement qu'un fond soit mis en place pour être incitatif.

S. Monteil indique que les dépenses de la DICOM sont suivies et qu'il faudrait effectivement tenter d'avoir la consolidation des dépenses des autres initiatives et la garantie d'un budget pour développer ces initiatives.

Une OS explique que l'initiative entreprise par des agents de la DRAAF Occitanie « Portrait de femmes » a été concrétisée grâce au soutien de 6000 € environ obtenu lors d'un appel à projet.

5- Gestion des ressources humaine et gouvernance

S. Monteil insiste sur la mixité actuelle des jurys de concours mais aussi sur la bonne connaissance du guide de recrutement et la formation des recruteurs pour éviter toute discrimination. L'outil ESTEVE permet un bon suivi et pourra permettre à terme la remontée de donner pour bien accompagner les agents, selon elle. Elle relève cependant qu'à ce stade les remontées des informations informatiques notamment de RenoIRH ne sont pas simples, notamment pour le suivi des formations et les données sur les personnes en situation de handicap. Elle souligne cependant le rôle majeur des IGAPS dans la remontée des données.

Les OS avancent des points d'amélioration à faire :

- garantir la présence de livret d'accueil dans toutes les structures en particulier dans les établissements d'enseignement pour faciliter l'intégration des nouveaux arrivants en particulier en cours d'année scolaire. Mme Pers confirme l'importance de l'accueil des nouveaux arrivants dans le monde de l'enseignement, précisant la révision la note de service en ce sens.
- assurer le respect d'une charte des temps équitable notamment pour les agents qui travaillent pour des structures multisites où la distance impacte le temps de travail quand il y a des réunions collectives. Il est proposé pour ce type de structures le déploiement de visio.

Pour ce qui concerne le champ de la réduction des écarts des rémunérations femme / homme, S. Monteil annonce que c'est un axe toujours extrêmement important et qu'il faut continuer à travailler dessus.

6- Relations extérieures

Ce domaine était insuffisamment traité lors du premier audit pour la double labellisation. S. Monteil indique que de nombreuses actions ont donc été lancées depuis 2 ans. Le bureau de la commande publique a ainsi réuni l'ensemble de ses correspondants pour aborder les sujets sur l'égalité/diversité. Désormais un bilan est fait annuellement sur les achats et prestations. Pour tout marché, il y a une obligation de remplir un questionnaire et de fournir un index. Un flyer est transmis à ce sujet aux candidats de marché public, dont la candidature n'est retenue que si les pièces demandées sont bien fournies.

Un des champs de ce domaine concerne les apprenants qu'il faut sensibiliser et surtout bien inclure ceux en situation de handicap.

7- Bilan de la politique égalité/diversité

L'audit invite à intégrer dans le bilan les résultats du baromètre social 2020 mais aussi le bilan des actions de partenariat et avec les marchés publics et les signalements émanant de la cellule d'écoute. La prochaine feuille de route portera cette demande.

L'Alliance du Trèfle estime que ce travail va demander du temps pour être bien consolidé et demande s'il est prévu des moyens humains supplémentaires pour le concrétiser, surtout que les outils de requêtage ne sont pas encore très au point.

Il est rappelé de nouvelles actions menées depuis mars 2023,

- actualisation du plan en matière de communication
- conférence débat égalité-parité-mixité organisée en administration centrale
- dossier éditorial disponible sur intranet, internet et réseau sociaux
- flyer égalité professionnelle destiné aux partenaires
- publication de chiffres clé 2020 sur intranet

- organisation de webinaires de sensibilisation des encadrants sur la politique égalité-diversité les 6 et 14 mars.

Prochaines étapes

Le calendrier annoncé est le suivant :

- Bilan de la feuille de route «égalité diversité» 2020-2023 présenté à un CSAM du second semestre 2023.
- GT pour le projet de feuille de route « égalité diversité » 2024-2026 : second semestre 2023 ou premier trimestre 2024
- Feuille de route «égalité diversité» 2024-2026 présenté à un CSAM premier trimestre 2024
- GT pour le projet du plan d'action égalité diversité 2024-2026 :second semestre 2023 ou premier trimestre 2024)
- Plan d'action «égalité diversité» 2024-2026 présenté à un CSAM premier trimestre 2024
- GT préparation de la nouvelle candidature au double label (premier trimestre 2024 en vue d'une évaluation à la rentrée 2024)

L'Alliance du Trèfle souhaiterait que le rapport d'audit soit communiqué aux OS pour bien assurer les prochains échanges.

S. Monteil conclut en indiquant qu'il faut effectivement avoir les moyens financiers et RH pour maintenir ce type d'actions. Elle fera le nécessaire pour faire un retour sur la cellule d'écoute. Elle met enfin en avant l'utilité du dialogue social afin de partager les informations et de travailler collectivement.

