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

L'Accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et à la diversité a été signé le 27/06/2024.

## La CFTC MAE ne l'a pas signé. Nous vous expliquons pourquoi.

La CFTC est un syndicat attaché à la dignité humaine, à l'égalité des femmes et des hommes, au respect des personnes quelles que soient leurs situations ou leurs choix, et à des conditions de travail respectueuses de la vie privée.

La CFTC s'est toujours battue et se battra toujours contre toute forme de discrimination.

**Mais** nous refusons :

- De catégoriser les agents en renforçant les stéréotypes,
- De les faire entrer dans des cases,
- D'étaler l'intime,
- De compliquer encore le travail des équipes, des encadrants
- D'alourdir un arsenal juridique qui existe déjà, dans le seul but de répondre à des labels de façade.

Nous dénonçons également :

- Une diversion de la part de l'administration alors que des sujets d'importance et source de mal être existent au ministère ou dans les établissements, et sont identifiés parfaitement,
- Un inventaire de situations particulières qui sera de toute façon toujours incomplet,

- Une administration qui reste dans l'affichage plutôt que d'aborder des sujets concrets pour les familles (par exemple la demande réitérée de la création d'une crèche au ministère),
- Les effets boomerangs inévitables en raison de stratégies mal conçues (entretiens seniors, entretiens ante / post grossesse avec kit , formations et attention particulière pour les femmes de plus de 50 ans etc) et le potentiel mal-être des agents face à cette intrusion dans leur vie privée,

Un gaspillage de temps et d'énergie pour que chaque ministère et chaque établissement rédige de son côté un texte qui d'une part devrait être le même pour tous, et d'autre part constitue une couche supplémentaire sans réelle valeur ajoutée, participant à l'asphyxie générale et depuis longtemps dénoncée des normes et réglementations.

## Pour en savoir plus

**Le contexte :**

En octobre 2020, le MASA a obtenu la double labellisation Egalité et Diversité décernée par l'AFNOR. Cette double labellisation exigeante nécessite pour le MASA de faire progresser davantage les politiques d'égalité et de diversité pour assurer son renouvellement.

Le présent plan d'action concerne les personnels gérés et rémunérés par le MASA d'administration centrale, des DRAAF et DAAF, des EPLEFPA, des établissements d'enseignement agricole technique et des DDI.

Les opérateurs assurent de leur côté la rédaction de leur propre plan.

Pour la première fois, le plan d'action 2024-2026 du MASA intègrera donc, outre l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, un volet diversité, prenant en compte l'ensemble des 26 critères de discrimination[1] prévus par la loi et visant à les prévenir.

Il s'agit de garantir un environnement de travail *« bienveillant, inclusif et non sexiste* ». Il faut également répondre aux nouveaux enjeux mentionnés dans le plan interministériel (les violences intra familiales, la santé des femmes, la grossesse, les femmes en seconde partie de carrière etc.) et mieux accompagner la diversité des situations des « agentes et agents » (les proches aidants, les familles monoparentales et homoparentales, les orientations sexuelles ou identités de genre etc.).

**La position de la CFTC :**

Que de sujets, que de thèmes !

Mais nous le savons, « *qui trop embrasse mal étreint* ».

**A l'heure des « burn out » et de la perte de sens au travail pour bien des collègues, c'est bien d'une diversion dont il s'agit.**

[1] Les 26 critères de discrimination sont à retrouver en annexe 3 du plan de l'accord.

1 - La CFTC MAE affirme son attachement à des conditions de travail sereines, équitables et riches d'échanges humains

La CFTC est, sur bien des actions, en accord avec les mesures envisagées et tout d'abord avec les 4 grands principes énoncés au début de l'accord et exigés par les textes.

Les quatre mesures obligatoires concernent :

- La résorption des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ;
- La garantie de l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emploi, grades et emplois de la fonction publique ;
- L'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale ;
- La prévention et le traitement des discriminations, du harcèlement moral ou sexuel, et des violences notamment sexistes et sexuelles, y compris le cyber harcèlement.

Nous soutenons par exemple l'objectif 1 de l'axe 2 « *Favoriser la mixité des métiers* » et son action « *Accroître le nombre de recrutements d'apprentis au MASA » .*

L'objectif 3 de l'axe 2 également « *Recruter Sans Discriminer* » est évident et même légal voire constitutionnel : pourquoi en faire des développements bavards ?

Quant à l'objectif 1 de l'axe 3 « *Evaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération* », nous y souscrivons pleinement.

2 - Certaines actions et mesures ne sont que la transcription de textes législatifs ou règlementaires qui peuvent être travaillés dans le GT QVCT Elles relèvent :

- soit de la QVCT (les aidants, les femmes enceintes et leur retour après le congé maternité, la ménopause…)
- soit simplement des bonnes relations entre les individus sur le lieu de travail (moqueries sur l'origine, les difficultés d'expression, le domicile…), voire de la simple décence envers ses collègues (problématique à prendre en compte par le manager autour des menstruations ou de la santé des femmes, blagues potaches etc.). Ce qu'on pourrait appeler le « savoir vivre », la politesse….

**Dans ce cas, invitons les managers à la vigilance et aux relations cordiales entre leurs collaborateurs.**

3 - La CFTC refuse l'étalement de sujets relatifs à l'intime, que ce soit des pathologies, des périodes de la vie (femmes de + de 50 ans par exemple que l'on devrait suivre particulièrement dans leur carrière), ou de la sexualité et des orientations sexuelles.

Et cet accord semble aller beaucoup trop loin : on catégorise, on nous met dans des cases, on nous interroge sur notre intime…On dévoile, on sort de l'invisible !

Avoir des problèmes de santé ne se révèle pas aux autres si facilement, avoir plus de 50 ans n'est pas un problème à gérer, c'est une richesse, être homosexuel ou lesbienne ne regarde personne : nous ne sommes pas des victimes de la vie !

**Les agents recherchent l'indifférence par rapport aux orientations qu'ils prennent dans la vie plutôt que leur mise en avant.**

Cet accord sort largement du cadre du travail pour finalement aborder des sujets très personnels.

4 - Les textes de lois ou réglementaires actuels suffisent pourtant très largement à répondre sur bien des sujets aux actions présentées

Du reste les opérateurs qui ne seront pas dans cet accord l'ont bien compris et gèrent de leur côté avec leurs agents et les OS les actions à déployer au plus près des préoccupations des agents.

**A noter que les agents en DDI non rémunérés par le MASA ne sont pas concernés par cet accord** et se verront donc appliquer l'accord du MIOM ce qui peut créer des incompréhensions et des disparités de traitement.

Pour la CFTC, l'accord ne peut être perçu que comme **une diversion** à l'heure des tensions dans nos services (SEA, délégation des contrôles et mise en place de la PSU, agression de professeurs etc), et de l'augmentation du recrutement de contractuels ou de stagiaires de courte durée souvent non formés.

Le sujet de la non-discrimination et du respect de l'autre est évident et nous ne comprenons pas où cet accord nous mène dans un langage souvent jargonnant voire vide déclinant des mesures à l'infini.

**L'administration doit cocher les cases et obtenir son label et après ?...**

De plus, identifier les personnes pour soi-disant les accompagner n'est possible à mettre en œuvre que si l'on recueille leur position personnelle. Dans le cas contraire, comment réaliser les mesures ?! Les indicateurs ne serviraient alors à rien.

**Nous restons donc à l'écoute des agents qui se trouveront en difficulté face à cette « indiscrétion bienveillante »** afin de leur permettre d'évoluer dans leur milieu professionnel sans discrimination bien évidemment, de façon juste, mais aussi sans éclairage sur leur vie intime.

**Annexe 1 Les grands axes de l'accord sont :**

AXE 1 : Renforcer la culture de l'égalité et de la diversité, et offrir un environnement et des conditions de travail propices à l'inclusion de l'ensemble des agentes et des agents du ministère

AXE 2 : Favoriser la mixité des métiers et garantir l'égal accès des agents du ministère aux corps, grades et emplois

AXE 3 : Evaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération

AXE 4 : Favoriser l'articulation entre vie professionnelle, vie personnelle et familiale ; et investir les problématiques liées à la santé des femmes

AXE 5 : Lutter contre toutes les discriminations, les situations de harcèlement moral et les violences sexistes et sexuelles

AXE 6 : Mieux prendre en compte la diversité

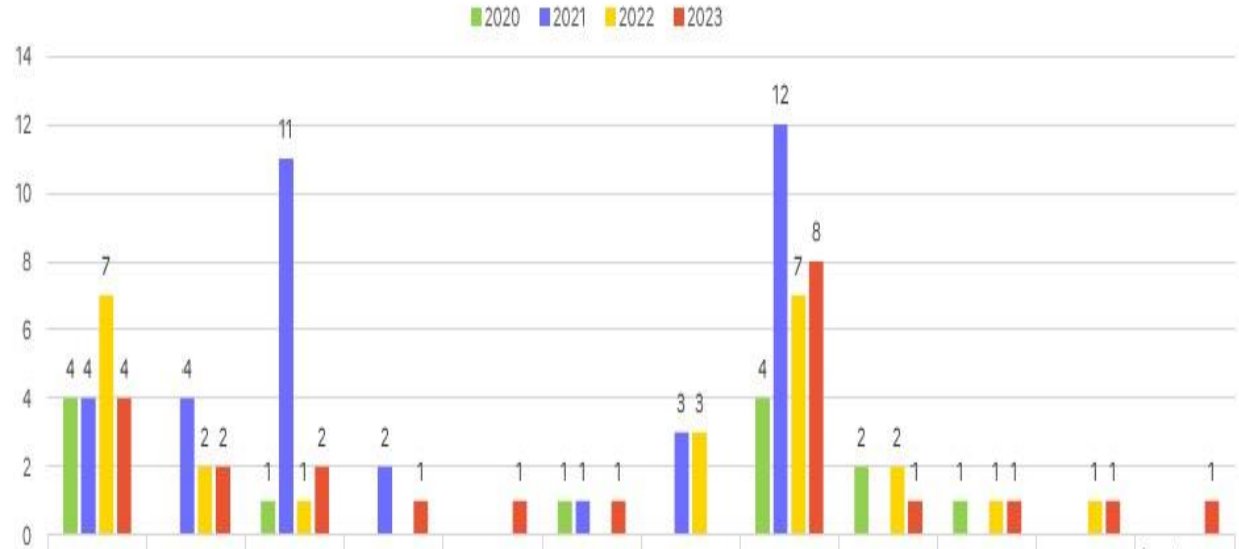
AXE 7 : Renforcer la gouvernance des politiques Egalité et Diversité

Ces axes se déclinent en objectifs puis en 40 actions, avec des indicateurs de suivi.

**Annexe 2**

MINISTÈRE
DE L'AGRICULTURE
ET DE LA SOUVERAINETÉ
ALIMENTAIRE

# Focus sur les critères de discrimination évoqués




| | Activités syndicales | Grossesse | Handicap | Opinions politiques | Opinions philosophiques | Situation de famille | Age | Etat de santé | Origine | Sexe | Orientation sexuelle | Apartenance /non-appartenance ethnie/nation/race |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 2020 | 4 | | 1 | | | 1 | | 4 | 2 | 1 | | |
| 2021 | 4 | 4 | 11 | 2 | | 1 | 3 | 12 | | | | |
| 2022 | 7 | 2 | 1 | | | | 3 | 7 | 2 | 1 | 1 | |
| 2023 | 4 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | | 8 | 1 | 1 | 1 | 1 |