

## Groupe de travail relatif au plan d'action « égalité professionnelle » du 27 octobre 2020

Ce groupe de travail était présidé par le chef de service des ressources humaines, Xavier MAIRE et son adjointe, Nadine RICHARD-PEJUS. Françoise LIEBERT, haute fonctionnaire en charge de l'égalité des droits « femmes-hommes » et de la diversité et de Sylvie MONTEIL, directrice de projet au service des ressources humaines étaient également présentes.

**FO Agriculture** était représentée par Thierry ELEOUET, Catherine HOBENICHE, Jacqueline FAYOLLE et Magali MONIER

L'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, dans la fonction publique, signé le 30 novembre 2018, prévoit l'élaboration et la mise en œuvre par chaque employeur public d'ici le **31 décembre 2020**, d'un plan d'actions pluriannuel spécifique relatif à l'égalité professionnelle. Cette ambition a été consacrée à l'article 80 de [la loi n°2019-828 du 6 août 2019](#) de transformation de la fonction publique. Cette loi rend obligatoire la mise en œuvre d'un tel plan, dont la durée ne peut excéder 3 ans renouvelables, et fixe des exigences pour son contenu. Elle prévoit la prise en compte des signalements et traitements des violences sexistes et sexuelles. Le [décret n°2020-528 du 4 mai 2020](#) définit, quant à lui, les modalités d'élaboration et de mise en œuvre du plan.

Un projet de ce plan d'actions du MAA a été présenté à ce groupe de travail avec pour objectif de recueillir les premières remarques et propositions des représentants du personnel. Ce projet comprend 5 axes, qui se déclinent en 25 actions et concerne le périmètre ministériel dans son intégralité.

### Commentaire FO en introduction :

Le document fourni aux organisations syndicales est clair, il faudra cependant prendre en compte les différents bilans en cours (télétravail, COVID, bilan des parcours pro...) qui devront permettre de renforcer les axes définis dans ce document. Un bilan « plan d'action égalité » qui devrait avoir lieu plus tard pourra également servir à améliorer ce plan.

### Les grands axes du projet de plan d'actions sont les suivants :

- Axe 1 :** Évaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes
- Axe 2 :** Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique
- Axe 3 :** Favoriser l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle
- Axe 4 :** Prévenir et traiter les discriminations (ajout dans la LTFP), les actes de violences, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes
- Axe 5 :** Organiser la gouvernance de la politique d'égalité professionnelle

### Outre les mesures auxquelles s'engage l'employeur public, ce plan doit mentionner :

- le ou les objectifs à atteindre pour chaque mesure ;
- les indicateurs de suivi et d'évaluation des mesures ;
- si possible, les moyens mis à disposition, notamment les moyens financiers ;
- le calendrier de mise en œuvre des mesures.

**De ces 5 axes découlent 25 actions dont une partie (la moitié) ont été entreprises dans les années passées.**

## Axe 1 : Évaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

### De cet axe découlent 3 actions :

- évaluer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ;
- prévenir et éventuellement traiter les écarts de rémunération relevant de la compétence du MAA, définir des objectifs chiffrés de résorption ;
- mettre à disposition des agents les informations relatives aux éléments de la rémunération.

### Commentaires FO Agriculture :

- une étude par corps est nécessaire (bilan social et bilan comparé) ;
- des bilans doivent être effectués à partir de RENOIRH. Vu les problèmes rencontrés par cette application aujourd'hui, FO Agriculture se pose la question de ce choix ?
- un travail supplémentaire plus en détail sur certaines catégories d'agents où l'on constate des écarts de rémunération, sera également indispensable.

### Les débats sur l'axe 1 :

#### \* Agents contractuels sur budget (ACB) dans les EPL (50 % des effectifs) et dans l'enseignement supérieur (environ 30%) sont-ils pris en compte ? Comment cela sera-t-il matérialisé dans RENOIRH ?

L'administration répond que c'est une population sur laquelle on ne pourra pas travailler car nous ne disposons pas d'une situation consolidée à ce stade. Le SRH prend en compte le sujet et apportera une réponse à notre questionnement. La question posée est d'intégrer ces personnels dans une démarche de labellisation. Celle-ci est impossible aujourd'hui dès lors que la première démarche n'est pas réalisée, à savoir travailler avec les conseils régionaux et directeurs afin de pouvoir avancer ensuite sur les écarts de rémunération.

#### \* Quid du traitement des écarts de rémunération ?

Le constat exprimé par les organisations syndicales est que le MAA pourrait, dès à présent, réduire les écarts de rémunération. Un exemple : les agents à temps partiel. Un jugement du tribunal existe mais le MAA ne veut pas en entendre parler (pourvoi en cassation). Il serait donc aujourd'hui important que le ministère aille dans cette démarche et ce serait déjà une première avancée.

#### \* Sur les outils de communication :

Nous faisons remarquer que l'information publiée sur le site Intranet n'est pas accessible par tous les agents concernés par ce plan. Une réflexion sur le sujet et une solution doivent être trouvées.

La réponse de l'administration : un chantier « base de données unique » va être mis en œuvre dans les prochaines années et permettra de trouver une solution pérenne à ce problème récurrent aujourd'hui.

#### \* 6500 agents exclus de ce plan, car en dehors du périmètre d'action :

Une labellisation égalité qui exclue 6 500 agents. Une solution devra être proposée et apportée à cet état de fait.

#### \* RENOIRH :

Cet outil, oh combien performant aujourd'hui, prendra-t-il en compte tous les systèmes de rémunération ?

Pour l'instant les premiers tests comparatifs faits via RENOIRH n'ont pas été concluants.

#### \* Les agents en DDI sont-ils les oubliés de notre ministère ?

La réponse de l'administration : chaque administration devra travailler en interministériel sur ces sujets et l'axe ministériel sera pris en compte par le MAA pour les agents du MAA en DDI une fois que le ministère de l'intérieur aura effectué son bilan.

#### \* La comparaison avec les agents des autres ministères quand ils exercent au même endroit :

Ce plan d'action comprend, dans son périmètre, tous ses agents, y compris les agents MAA en DDI. Ce qu'il ne fera pas et qui aurait été intéressant, c'est l'analyse d'une comparaison avec les agents des autres ministères en DDI.

#### \* Avancement de carrière :

C'est un constat, aujourd'hui beaucoup plus d'hommes sont promouvables. Il y a donc une réflexion à avoir sur ce sujet autant du côté DGER que MAA en général, afin qu'il y ait un pourcentage de promus/promouvables équivalents chez les femmes et les hommes.

#### \* Les emplois de direction :

Un axe d'amélioration sur le sujet des emplois de direction notamment dans l'enseignement agricole doit être fait où seulement 38% de femmes ont accès aux emplois de direction.

La réponse de l'administration : un travail est en cours pour nommer plus de femmes. Un travail de sensibilisation des IGAPS est également effectué pour inciter les femmes à candidater.

La réponse de l'administration : les IGAPS ont des consignes quand ils étudient les tableaux, ils doivent veiller à cette stricte égalité en respectant la répartition de sexes et les promus à l'arrivée.

**\* La modulation est faite de façon incompréhensible. Comment l'administration va-t-elle faire pour que ces modulations soient faites de façons équitables ?**

La réponse de l'administration : il y a une vraie étude approfondie à faire (étude de cohorte) avec des agents de même corps à suivre durant la carrière afin de voir l'évolution femmes/hommes. Quelques éléments figurent déjà dans le bilan social (astreinte par exemple avec la répartition femmes/hommes). L'enjeu est d'avoir des études de type longitudinal. Ces études seront longues et les résultats ne seront donc pas connus avant plusieurs mois.

**\* Taux de promouvables pour les corps hors enseignement agricole :**

Les exemples donnés sont celui de la filière forêt des TSMA qui, lors de la CAP de 2019, n'avait pas eu de promotion de personnel féminin et inversement, celui de la filière administrative où il y a très peu de personnels masculins de promouvables.

**\* Changer les mentalités, dans un premier temps c'est ce qu'il faut faire ...**

Pour le nouveau SRH, le sujet est primordial et peut être un vecteur RH important pour notre ministère. Il y aura des actions à mettre en œuvre et le SRH sera là pour y veiller. La communication à travers de multiples supports sera développée (intranet, plaquettes...)

**\* Formation :**

Exemple, pour les postes de direction, une formation est demandée pour une femme alors qu'elle n'est pas nécessaire pour un homme ?

La réponse de l'administration : pour aider les femmes à candidater quand elles se pensent insuffisamment compétentes, il faut parfois un coup de pouce pour passer le cap. Il ne faut y voir là aucune différence entre les hommes et les femmes mais juste une aide afin que les femmes franchissent le pas.

**Axe 2 : Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique**

**De cet axe découlent 8 actions :**

- faire un état des lieux de la mixité des métiers au ministère ;
- mettre en place une campagne de communication sur les métiers sans stéréotype de genre ;
- former les agents à la lutte contre les discriminations et les stéréotypes ;
- veiller à ne pas discriminer lors des procédures de recrutement ;
- veiller à l'accompagnement des agents au retour à l'emploi après une longue absence ;
- évaluer les règles juridiques et de gestion de mobilité géographique ;
- procédures de promotion, en particulier d'avancement au choix ;
- politique de développement et d'accompagnement de viviers pour l'accès aux emplois de direction et dirigeants.

- le retour à l'emploi surtout pour les femmes à qui on ne propose pas de poste ;
- la mixité des métiers, le recrutement, les concours ;
- la formation des agents à la lutte contre les discriminations ;
- bénéficier d'un bilan du plan local de formation (PLF) ;
- concernant le guide de recrutement, il n'est pas utilisé par tout le monde en tout cas pas dans l'enseignement supérieur.

**\* Appropriation des outils :**

Une réflexion doit être menée pour aller plus loin dans nos plans de communication afin de faire connaître le suivi des formations égalité. Des éléments de bilan devraient permettre d'avoir des données précises sur les participants à ces formations égalité.

**Les débats sur l'axe 2 :**

**\* Formation des jurys**

Tous les jurys suivent une formation de sensibilisation (hors EA). Pour l'enseignement agricole, la sensibilisation va être déployée aux président/adjoint de jury dans un premier temps, puis pour tous les autres membres dans un deuxième temps.

Les concours doivent sélectionner des candidats, sans qu'il y ait forcément une répartition égalitaire à la fin. C'est une question de mérite des candidats.

**\* Validation des acquis (VAE) pour le passage de C en B reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle (RAEP) :**

Un travail est en cours pour faire reconnaître plus de validation des acquis de l'expérience professionnelle de C vers B dans les épreuves.

**\* Le guide de recrutement : phase de présélection de candidatures ?**

Guide recrutement : proportion des candidats femmes/hommes qui ont passé l'étape de présélection, qu'en est-il ?

La réponse de l'administration : la traçabilité des candidatures est possible. Un bilan sera fait après avoir intégré les contractuels.

**Axe 3 : Favoriser l'articulation entre vie personnelle et vie professionnelle**

**De cet axe découlent 6 actions :**

- télétravail et travail en site distant (pour information un groupe de travail aura lieu sur ce sujet le 12 novembre) ;
- amélioration de l'accès à la formation via la digitalisation ;
- charte des temps ;
- facilitation de la prise des congés familiaux et de la reprise à l'issue ;
- veiller à la sécurisation de la situation des femmes enceintes ;
- renforcer le soutien à l'organisation personnelle.

**Axe 4 : Lutter contre les violences sexuelles et sexistes, les harcèlements et les discriminations**

**De cet axe découlent 4 actions :**

- conforter/renforcer le dispositif de signalement, de traitement et de suivi des violences sexuelles et sexistes, des harcèlements et des discriminations ;
- former à la prévention des violences sexuelles et sexistes, en particulier des publics prioritaires (encadrants, services) ;
- modalités d'accompagnement et de soutien des victimes par le biais des acteurs de prévention ;
- informer les agents sur les violences, harcèlements et discriminations.

**\* Le plan national de prévention :**

- la 4ème action s'inscrit dans le plan national de prévention 2019-2022 du MAA ;
- concernant les acteurs de prévention, qui vont faire l'objet d'une formation spécifique au cours de laquelle ils travailleront sur l'établissement de fiches « réflexe » et l'élaboration d'une boîte à outils à destination des acteurs de prévention et des managers, pour présenter les actions à mener face à des situations de harcèlement.

**Présentation de bilans**

Un bilan de la cellule de lutte contre les discriminations sera présenté le 10 décembre en CTM en même temps que la présentation de plan d'action égalité professionnelle.

**Les débats sur l'axe 4 :**

**Axe 5 : Organiser la gouvernance de la politique d'égalité professionnelle**

**De cet axe découlent 4 actions :**

- rôle et missions des différents acteurs de la politique d'égalité professionnelle ;
- modalités de pilotage, de suivi et d'évaluation du plan d'action ;
- modalités d'information des agents sur le plan d'action et la politique d'égalité ;
- suivi régulier et évaluation du plan d'action et de son efficacité.

**Les débats sur l'axe 5 :**

**\* Il faut retravailler sur le rôle et les missions des acteurs directement impliqués dans la mise en œuvre de ce plan :**

- le rôle des référents égalité ;

- un travail sur l'harmonisation des actions conduites par ces référents et aussi des ambassadeurs handicap ;
  - un travail sur les moyens d'impliquer encore davantage les managers, dans la mise en œuvre de ce plan afin que ces sujets fassent partie des objectifs des managers et ainsi évalués ;
  - un suivi et une évaluation de ce plan doit être fait ;
  - une proposition de poursuite des échanges dans le cadre de groupes de travail (format CTM) afin de partager ensemble les différentes étapes des travaux est indispensable.
- \* **Action de suivi et évaluation des résultats des actions menées :**
- La difficulté c'est la mise en place, quels indicateurs ? Quels leviers ?
  - Il faudra s'appuyer sur les recommandations des auditeurs de l'AFNOR afin de construire un tableau de bord regroupant les principaux indicateurs (en 2021).

### En conclusion

Un sujet qui avance. À voir maintenant comment ce plan sera appliqué et respecté au niveau local ? Un nouveau groupe de travail est programmé le 24 novembre 2020.

Vos représentants **FO Agriculture**



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

