



Paris, le 27 juin 2018

Groupe de travail : Label égalité – diversité 23 juin 2018

Un groupe de travail portant sur le protocole d'accord de la DGAFP de mars 2013 pour l'égalité professionnelle dans la Fonction Publique et sa déclinaison au MAA s'est réuni le 23 juin 2018.

L'UNSA était représentée par Gwendoline PROSPER, Nicolas MARTEL et Martine HARNICHARD.

Ce protocole est divisé en 4 axes (décliné en 15 mesures).

La première feuille de route, préparée par la haute fonctionnaire, Françoise LIEBERT, reprend en majorité les idées déclinées dans ce protocole d'accord.

La DGAFP travaillant à un nouveau protocole, l'objet de la réunion était de dresser un bilan des actions menées jusqu'à présent au sein du ministère de l'agriculture.

Axe 1 : le dialogue social, élément structurant pour parvenir à l'égalité professionnelle

Le bilan social a été considérablement enrichi depuis 2013, mais il n'est pas complètement exploité pour les services déconcentrés. L'objectif de la démarche label va être de les inciter à transmettre le maximum d'informations.

Dans le bilan social, il sera nécessaire de proposer de nouveaux indicateurs, notamment sur les aspects salaires et rémunérations.

En ce qui concerne les services déconcentrés, une note de service est en préparation pour les aider à mettre en œuvre un bilan social plus complet.

Axe 2 : rendre effective l'égalité entre les femmes et les hommes dans les rémunérations et les parcours professionnels de la Fonction Publique

Taux d'emploi des femmes dans les emplois de direction, basé sur le décret 2012-601 du 30 avril 2012.

A partir de 2017, la pénalité appliquée aux ministères manquant à leurs obligations est de 90 000 €.

Concernant l'enseignement agricole, la demande a été faite de prendre en compte le statut d'emploi de directeur d'établissement.

Nous n'avons pas d'étude approfondie permettant de montrer les inégalités salariales entre personnels de mêmes catégorie et mêmes tranches d'âge au Ministère de l'Agriculture. Il serait intéressant de faire faire une étude par un étudiant en master.

Les motifs d'écarts de rémunération connus à ce jour :

- La pyramide des âges : par exemple chez les IPEF, beaucoup d'IPEF hommes en fin de grade et de jeunes femmes IPEF en début de carrière.
- Le temps partiel : 80 % des temps partiels sont occupés par des femmes.
- Le retard dans les parcours professionnels.
- L'accès aux postes les mieux rémunérés par les hommes.

La DGAFP devrait nous donner des outils de réflexion lors du prochain protocole.

Axe 3 : pour une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie personnelle

Le nombre d'enfants est également un facteur qui influe considérablement sur la carrière. Dès le premier enfant, la carrière d'une femme est ralentie alors que la carrière de l'homme est boostée.

Les présidents de jurys sont essentiellement des hommes.

Le guide de recrutement pour le Ministère de l'Agriculture est fait et finalisé. Il est actuellement à l'expertise du SRH et sera soumis ensuite aux organisations syndicales en septembre 2018.

Il est très structurant en partant de l'élaboration de la fiche de poste jusqu'à l'accompagnement de l'agent dans le poste. C'est une note de service contenant des outils (modèles divers : fiche de poste, modèle entretien...).

Une note de service sur les parcours professionnels des agents de catégorie A est en cours de rédaction (un groupe de travail est prévu le 10 juillet).

Axe 4 : prévenir toutes les violences faites aux agents sur leur lieu de travail et lutter contre le harcèlement sexuel et le harcèlement moral

Le bilan social et les retours sur la cellule de signalement des discriminations seront des indicateurs permettant de savoir s'il faut insister davantage sur cet axe.

Une note de service et un guide méthodologique sont parus au premier semestre 2018.