

Paris, le 28 octobre 2020

## COMPTE-RENDU DU GROUPE DE TRAVAIL SUR LE PLAN D'ACTION

### EGALITE PROFESSIONNELLE - LE MARDI 27 OCTOBRE 2020

Ce groupe de travail était présidé conjointement par le chef de service des ressources humaines, Xavier MAIRE, et son adjointe, Nadine RICHARD-PEJUS, en présence de 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.

L'UNSA était représentée par Jacques DELCEY, Martine HARNICHARD, Béatrice LAUGRAUD et Sandrine LOMBARD.

#### Contexte :

Suite à l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, signé le 30 novembre 2018 par l'UNSA, chaque employeur public est tenu d'élaborer un plan d'action pluriannuel spécifique à l'égalité professionnelle.

**La loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique** rend obligatoire ce plan.

**Le décret n° 2020-528 du 4 mai 2020** définit, quant à lui, les modalités d'élaboration et de mise en œuvre du plan.

#### Mise en œuvre au sein du MAA :

Le ministère de l'agriculture et de l'alimentation s'est inspiré du référentiel de plans d'actions publié en 2019 par la direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) et a retenu 5 axes :

- Axe 1 : Evaluer, 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 loi de transformation de la fonction publique), 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.

Chaque axe est décliné en actions. Au total, ce sont 25 actions qui sont planifiées.

**Axe 1 : Evaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes :**

- Action 1 : Evaluer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.
- Action 2 : Prévenir et éventuellement traiter les écarts de rémunération relevant de la compétence du ministère de l'agriculture et de l'alimentation, définir des objectifs chiffrés de résorption.
- Action 3 : Mettre à disposition des agents les informations relatives aux éléments de la rémunération.

L'administration doit réaliser un bilan à partir de données chiffrées. Un premier test avec l'outil RenoiRH a été effectué mais sans succès. Il y a besoin de l'améliorer et de trouver d'autres outils et indicateurs.

Pour l'UNSA, il est urgent de se saisir de ce dossier des rémunérations surtout au niveau de l'enseignement agricole concernant les agents sur budget qui représentent environ 5000 agents dans le technique et 1500 dans le supérieur. L'UNSA demande des précisions sur le périmètre qui sera pris en compte, notamment si les statuts d'emplois y figureront, et demande l'intégration nécessaire des différentes primes pour une analyse réelle.

Un gros travail doit également être réalisé lors des avancements pour respecter la parité femmes/hommes des promus/promouvables. A ce titre, l'UNSA demande que le groupe de travail RIFSEEP pour l'enseignement agricole soit rapidement convoqué.

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

- Action 4 : Faire un état des lieux de la mixité des métiers au ministère.
- Action 5 : Mettre en place une campagne de communication sur les métiers sans stéréotype de genre.
- Action 6 : Former les agents à la lutte contre les discriminations et les stéréotypes.
- Action 7 : Veiller à ne pas discriminer lors des procédures de recrutement.
- Action 8 : Veiller à l'accompagnement des agents au retour à l'emploi après une longue absence.
- Action 9 : Evaluer les règles juridiques et de gestion de mobilité géographique.
- Action 10 : Procédures de promotion, en particulier d'avancement au choix.
- Action 11 : Politique de développement et d'accompagnement de viviers pour l'accès aux emplois de direction et dirigeants.

Pour l'UNSA, le retour à l'emploi après une longue absence aujourd'hui pose problème même si une note de service définit les modalités. Elle ne prend pas en compte la particularité de chaque cas et un accompagnement personnalisé doit être mis en place. Les jurys de concours doivent montrer l'exemple et la mixité des membres doit être de mise.

L'UNSA indique que dans certains ministères des dispositifs de mentorat existent afin de mettre en lien des binômes qui pourraient convenir à l'action 11.

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

- Action 12 : Télétravail et travail en site distant.
- Action 13 : Amélioration de l'accès à la formation via la digitalisation.
- Action 14 : Charte des temps.
- Action 15 : Facilitation de la prise de congés familiaux et de la reprise à l'issue de ces congés.
- Action 16 : Veiller à la sécurisation de la situation des femmes enceintes.
- Action 17 : Renforcer le soutien à l'organisation personnelle.

L'UNSA rappelle l'importance du télétravail ou travail en distanciel dans ces moments de crise sanitaire.

Elle rappelle qu'elle a déjà évoqué, en CTM, l'obligation pour l'employeur de procéder à des aménagements de postes pour une personne en situation de handicap et que la réduction du temps de travail peut en constituer l'une des mesures. L'UNSA demande la mise en place de cette mesure au ministère de l'agriculture et de l'alimentation.

Pour l'UNSA, les nouveaux droits en matière de congés paternité sont une nette amélioration ; encore faut-il que les hommes puissent les prendre. Un suivi sera nécessaire. De même, une réflexion doit être engagée sur les aidants et le don de jours de congés, dispositif qui peine à être mise en place.

### **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**

- Action 18 : Conforter/renforcer le dispositif de signalement, de traitement et de suivi des violences sexuelles et sexistes, des harcèlements et des discriminations.
- Action 19 : Former à la prévention des violences sexuelles et sexistes, en particulier des publics prioritaires (encadrants, service RH, représentants du personnel, assistants sociaux, élèves des écoles de service public).
- Action 20 : Modalités d'accompagnement et de soutien des victimes par le biais des acteurs de prévention.
- Action 21 : Informer les agents sur les violences, harcèlements, discriminations.

Pour l'UNSA, la formation des représentants du personnel ainsi que des encadrants est une bonne chose mais c'est l'affaire de toutes et tous et celle-ci doit être généralisée à tous les agents, aussi bien en formation initiale que continue, y compris lors des prises de postes. La cellule mise en place au sein du ministère doit être connue de toutes et tous. L'information au bénéfice des agents est primordiale et le réseau de communication doit être amélioré.

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

- Action 22 : Organiser la gouvernance de la politique d'égalité professionnelle.
- Action 23 : Modalités de pilotage, de suivi et d'évaluation du plan d'action.
- Action 24 : Modalités d'information des agents sur le plan d'action et la politique d'égalité.
- Action 25 : Suivi régulier du plan d'action et de son efficacité.

Pour l'UNSA, le déploiement des référents égalité/diversité est essentiel et doit être réalisé à tous les niveaux, tant nationaux que régionaux, mais également départementaux. Ces référents existent dans l'enseignement et doivent être déployés dans toutes les structures et tous les établissements. La lettre de mission est une bonne chose mais doit être accompagnée en termes de moyens/temps suffisants (au-delà des 20 ou 10 % habituels).

Un **prochain groupe de travail se réunira le 24 novembre** prochain, notamment pour définir les indicateurs à prendre en compte pour réaliser les bilans nécessaires à la mise en œuvre de l'égalité professionnelle femmes/hommes.