

Paris, le 26 novembre 2020

COMPTE-RENDU DU GROUPE DE TRAVAIL

« PLAN D'ACTION EGALITE PROFESSIONNELLE »

DU 24 NOVEMBRE 2020

L'UNSA était représentée par Emilie CERISIER, Jacques DELCEY, Sandrine LOMBARD, Gwendoline PROSPER et Stéphane ROBILLARD.

Plan d'égalité professionnelle : les bases sont posées

Un groupe de travail s'est tenu le 24 novembre 2020 pour une nouvelle présentation de ce plan. L'objectif est de le finaliser pour une présentation au CTM du 10 décembre et pour une adoption avant le 31 décembre. Les indicateurs ont été définis pour les 25 actions déclinées à partir des cinq grands axes qui sont :

- Axe 1 : Evaluer, prévenir et, le cas échéant, 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 personnelle et vie professionnelle.
- Axe 4 : Lutter contre les violences sexuelles et sexistes, les harcèlements et les discriminations.
- Axe 5 : Organiser la gouvernance de la politique d'égalité professionnelle.

Sur les modifications apportées à ce plan, il est à noter la définition du périmètre de ce plan qui concerne tous les agents rémunérés par le ministère de l'agriculture, l'ajout d'annexes (les données : bilan plan égalité-diversité de septembre, bilan FORMCO, bilan social 2019 / les textes de référence/ le tableau des actions-indicateurs).

L'administration a précisé que chaque employeur devait établir son propre plan d'égalité femme-homme dont les établissements d'enseignement qui intègrent les agents contractuels sur budget.

Un travail sera engagé sur les écarts de rémunération avec des données chiffrées, sur la communication, sur les métiers du MAA sans stéréotype et sur le renforcement du soutien à l'organisation personnelle.

L'UNSA a de nouveau insisté sur l'information à faire sur la possibilité de congé parental pour les hommes et sur l'appui à apporter aux parents isolés et aux aidants familiaux.

L'ensemble des organisations syndicales a également rappelé l'importance d'avoir un relais « Egalité-Diversité » dans chaque établissement, qui puisse assurer la relation avec les SRFD dans les DRAAF, l'importance pour ces agents d'avoir une lettre de mission et des vrais moyens donnés pour cette mission.

En effet, ce sont ces agents qui pourront porter le sujet auprès des apprenants. Il faut donc des agents engagés sur les thématiques de ce plan pour pouvoir le porter auprès de ce public.

Le ministère se dote d'une réelle ambition notamment sur les écarts de rémunération et nous espérons que les moyens et résultats seront à la hauteur des ambitions.