



Groupe de travail « Négociation de l'accord relatif à l'égalité professionnelle et à la diversité 2024-2026 » du 16 janvier 2024

Paris, le 17 janvier 2024

L'UNSA était représentée par Jérôme Chaur, Martine Harnichard et Sandrine Lombard.

Cette réunion marque le début de la négociation sur le sujet de l'égalité professionnelle et la diversité au sein du MASA. Elle résulte de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 et du décret n°2020-528 du 4 mai 2020 qui rend obligatoire un accord pour la mise à jour d'un nouveau plan d'action sur le sujet de l'égalité.

Les quatre mesures obligatoires sont :

- 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'emplois, grades et emplois de la fonction publique ;
- l'articulation des temps de vie professionnelle, personnelle et familiale ;
- la prévention et le traitement des discriminations, du harcèlement moral ou sexuel et des violences sexistes et sexuelles.

Le plan d'action 2021-2023 a permis de mettre en place un certain nombre d'actions.

Ce nouveau plan triennal 2024-2026 sera enrichi d'un volet diversité.

Cet accord s'appliquera aux agents d'administration centrale, des DRAAF et DAAF, des EPLEFPA et DDI gérés et rémunérés par le MASA. Les opérateurs en étant exclus, l'administration les informera de son plan pour qu'ils s'en inspirent et permette une cohérence entre établissements sous tutelle et le ministère.

Cet accord comprend 6 axes prioritaires :

- 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 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 : évaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération.
- Axe 4 : favoriser l'articulation entre vie professionnelle, personnelle et familiale, et investir les problématiques liées à la santé des femmes.
- Axe 5 : lutter contre les discriminations, les situations de harcèlement moral et sexuel et les violences sexistes et sexuelles.
- Axe 6 : renforcer la gouvernance des politiques Egalité et Diversité.



Le délai de négociation au MASA est très court car l'obligation réglementaire est fin mars sous peine de sanctions financières. De plus, le MASA a attendu que la DGAFP finalise ses orientations avant de proposer la négociation.

Cette première réunion a été l'occasion d'échanger sur les axes 1 et 3.

Pour l'UNSA, le renouvellement du plan d'action sur l'égalité professionnelle des femmes et des hommes doit faire l'objet d'un volet spécifique de celui de la diversité, même si des thèmes peuvent se recouper. Il est important que le plan d'action soit bien lisible par tous.

L'axe 1 prévoit d'améliorer la communication, la formation sur l'égalité et la diversité, renforcer la connaissance de la situation femme-homme et identifier/accompagner les initiatives novatrices ou encore développer un réseau de femmes pour valoriser les bonnes pratiques dans d'autres ministères.

Pour cet axe 1, l'UNSA a proposé des mesures concrètes comme des infographies lisibles par tous les agents, plus présentes dans le site internet du ministère. Elle a demandé que des podcasts soient créés pour une acculturation de tous les agents, que des informations lors des journées de nouveaux arrivants soient menées... Enfin, elle a proposé que lors des listes de promotion de fin d'année apparaissent les taux promus genrés, que chacun puisse voir le taux de promotions des femmes par rapport au taux de promotion du corps et du grade.

Sur l'expérience de bonnes pratiques et réseau de femmes, l'UNSA a fait part des mesures existantes au MTECT.

D'autres mesures ont été proposées par les organisations syndicales comme améliorer la formation initiale, vérifier que les organismes de formation prennent bien en compte les questions d'égalité professionnelle et de diversité, webinaires ou des théâtres débats.

L'axe 3 prévoit de renforcer la connaissance statistique au MASA, mener des études pour contextualiser et analyser les données relatives aux écarts de rémunération, définir une trajectoire de résorption des écarts et prévenir les discriminations liées à la grossesse.

L'UNSA a insisté sur le besoin d'aborder le thème parentalité (la grossesse mais également le congé maternité-paternité qui concerne autant les femmes que les hommes).

Pour les écarts de rémunération, l'UNSA a proposé mieux qu'une « trajectoire de résorption », **des mesures correctives telles que :**

- des mois de bonification donnés aux femmes pour compenser les retards de progression de carrière,
- un plan triennal 2024-2026 de promotion accrue des femmes sur les listes d'avancement et listes d'aptitude porté par le ministère,
- dans le cadre des mesures « retraites », l'alignement des mois de bonification porté sur celui du privé.

Si la première proposition de l'UNSA recueille un avis favorable de l'administration, ce n'est pas le cas pour les mesures correctives. Une analyse de l'administration doit être faite pour vérifier que ce ne sera pas considéré comme une discrimination positive.