



Groupe de travail « Egalité professionnelle » du 13 décembre 2023

COMPTE-RENDU

Paris, le 13 décembre 2023

L'UNSA était représentée par Jérôme Chaur, Jean-Loup Giron et Martine Harnichard.

Les thématiques étudiées lors de ce GT ont été le bilan du plan d'action 2021-2023, la proposition d'une démarche de négociation relative à l'élaboration du prochain plan égalité professionnelle-diversité 2024-2026 et les propositions relatives à ce prochain plan.

Bilan du plan d'action 2021-2023

Ce plan comprenait 5 axes et 26 actions

Axe 1 : Evaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Le constat est que depuis 2020 l'écart de rémunération ne cesse de diminuer : de 411 € en 2020 (-12,5 % en défaveur des femmes), il est de 455 € en 2022 (- 11 % en défaveur des femmes).

Pour l'UNSA, cet écart doit disparaître et l'administration doit se donner les moyens pour y arriver à court terme. A ce rythme, l'écart ne sera pas résorbé avant 15 ans !

L'UNSA a profité de ce GT pour dénoncer la situation du corps des secrétaires administratifs (corps très féminisé) qui s'est vu retiré la NBI en janvier 2022 sans explication de la part de l'administration alors qu'il s'agit du seul corps privé de cette bonification au MASA et seulement au MASA, les SA des autres ministères n'ayant pas subi cette privation.

Un arrêté du 13 mai 2023, paru au JO du 15 novembre dernier, prévoit pourtant que les SA peuvent être bénéficiaires de la NBI. L'UNSA souhaite donc que la NBI soit reversée aux SA qui en bénéficiaient avant janvier 2022 car comptant pour la retraite, c'est un manque à gagner pour cette catégorie de personnel.

Sur cette question l'administration réserve sa réponse ultérieurement.

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

Des formations, des sensibilisations et des communications ont été réalisées depuis ces dernières années. Le constat de l'administration sur la présidence des jurys est parlant, lorsque les jurys sont paritaires, les résultats le sont également. En 2022, 32 % des présidents de jury étaient des femmes, c'est un chiffre en recul par rapport aux années précédentes.



Pour la haute fonction publique, les textes prévoient que 40 % des postes en première nomination doivent être tenus par des femmes. Ce chiffre est respecté par le MASA, qui souhaite à l'avenir approcher 50 %.

Un renforcement législatif pourrait être mis en place : respecter un taux global de 40 % de femmes dans la haute fonction publique.

Plus largement sur les promotions, les IGAPS calculent immédiatement le ratio femme/homme des agents promouvables par corps et grade et s'attachent à respecter ce même ratio pour les listes de promotions.

Pour l'UNSA, il est important de corriger rapidement la situation de la présidence de jurys de concours afin d'assurer une égalité de traitement.

Axe 3 : Favoriser l'articulation entre vie professionnelle et vie privée.

Les chiffres donnés en séance sont ceux du baromètre social 2020 (77 % des agents déclaraient arriver à concilier leur vie professionnelle et leur vie privée). Le baromètre social en cours d'élaboration devrait nous donner prochainement des chiffres plus ajustés.

Pour l'UNSA, l'aspiration des nouvelles générations a évolué sur ce sujet. Il est important d'avoir des chiffres actualisés pour en tirer des conclusions plus en adéquation avec la demande des agents.

Axe 4 : Lutter contre les violences sexistes et sexuelles. Le dispositif de signalement a été élargi aux opérateurs. Le nombre de signalements est en nette augmentation depuis 2020.

La bonne nouvelle est que la parole se libère et que de plus en plus de femmes ont recours au dispositif. Le temps sera long pour réduire enfin ces violences intolérables. Pour l'UNSA, ces chiffres doivent être pris au sérieux. Il convient de bien différencier le harcèlement moral qui peut intervenir au sein de la structure de travail avec celui survenant avec des personnes extérieures (exemple en cours d'inspection).

L'administration rappelle la définition du mot harcèlement et rappellera les différentes procédures adaptées pour signaler de tels faits.

Axe 5 : Organiser la gouvernance de la politique égalité professionnelle.

Des réunions ont eu lieu depuis 2020. Des publications concernant le plan d'action 2021-2023 sont accessibles depuis le site intranet du ministère.

Focus sur l'index égalité professionnelle dans la fonction publique :

=> Résultats de l'Index en 2022 pour le MASA : 86 points

Ministère de l'Agriculture et de la Sécurité Alimentaire	Score maximum	Score du ministère
Écarts de rémunération pour les fonctionnaires	40	39
Écarts de rémunération pour les contractuels	10	8
Écart de promotion des corps	15	15
Écart de promotion des grades	20	20
Dix plus hautes rémunérations	5	2
10 % des plus hautes rémunérations du dispositif des nominations équilibrées	10	2
TOTAL	100	86

Cet index devient une obligation depuis cette année. Les chiffres donnés par le MASA font apparaître que notre ministère est plutôt bon élève (**86/100**), cependant c'est l'arbre qui cache la forêt car les opérateurs ne font pas partie des données chiffrées, les ACB, AE et AESH de l'enseignement agricole de même, les indemnités de résidence à l'étranger en sont exclues, etc...

Pour l'UNSA, cet index est imparfait car il n'éclaire qu'une partie du sujet des inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes en s'appuyant uniquement sur quelques indicateurs. La mise en place de cet index évacue la question des revalorisations des filières les plus féminisées qui sont les moins valorisées et rémunérées.

Les indicateurs sur les plus hautes rémunérations obtiennent les plus mauvaises notes. C'est révélateur des difficultés d'accès à des fonctions d'encadrement qui doivent être améliorées pour les femmes. Le « poids de l'histoire » ne peut plus être invoqué pour justifier ces écarts.

Proposition d'une démarche de négociation relative à l'élaboration du prochain plan égalité professionnelle-diversité 2024-2026 et plan d'action.

Cette démarche est devenue obligatoire et réglementaire depuis l'ordonnance n°2021-174 du 17 février 2021 relative à la négociation et aux accords collectifs dans la fonction publique.

Le MASA propose d'introduire en plus de la thématique égalité professionnelle, le sujet de la diversité dans le futur plan d'action, ceci pour les raisons suivantes :

- Labels égalité professionnelle et diversité.
- Plan interministériel pour l'égalité entre les femmes et les hommes (2023-2027) « toutes et tous égaux ».
- Démarche d'adhésion à la charte d'engagement LGBT+ de l'Autre Cercle.

Pour ce prochain plan, il est prévu 6 axes plus inclusifs et une meilleure prise en compte des problématiques rémunérations, parentalité, lutte contre les violences, intégration d'un volet relatif à la santé des femmes.

Ce sujet est majeur pour l'UNSA qui était en demande d'une négociation sur ce sujet. La discussion sur le plan d'action n'a pas été entamée lors de ce groupe de travail. L'UNSA participera activement aux réunions pour faire cesser/diminuer l'inégalité entre les femmes et les hommes.