



# GROUPE DE TRAVAIL

## COMPTE RENDU

Paris, le 16 décembre 2021

### COMPTE-RENDU DU GROUPE DETRAVAIL

#### « EGALITE PROFESSIONNELLE »

Du 15 décembre 2021

L'UNSA était représentée par Jacques Delcey, Jean-Loup Giron et Martine Harnichard.

Ce groupe de travail, présidé par Xavier Maire, chef du service des ressources humaines au secrétariat général, a été consacré à un point d'étape sur la mise en œuvre du plan d'actions égalité professionnelle, avec notamment les actions phares conduites en 2021, les premiers résultats constatés et les perspectives 2022.

Un second point sera fait sur la double labellisation égalité et diversité avec l'évaluation intermédiaire de l'AFNOR en 2022.

Au préalable, un diaporama transmis la veille sert de support à ce GT.

L'administration nous détaille la chronologie de la mise en place du réseau de référents :

Depuis 2015, un réseau de référents, animé par la Haute Fonctionnaire chargée de l'égalité, est mis en place dans l'ensemble des ministères mais il est uniquement chargé de l'égalité professionnelle.

En 2018, il est proposé d'étendre la mission également à la diversité et on ouvre le recrutement à d'autres référents. Les directeurs de structures sont invités à consulter leurs personnels afin de permettre les candidatures sur cette mission et leur confier une lettre de mission.

Ainsi, début 2018 et courant 2019, la mise en place d'un réseau s'étend à l'ensemble des services déconcentrés (DRAAF-DAAF) et de l'administration centrale et les référents peuvent bénéficier d'une formation sur ces thématiques égalité et diversité.

Ce réseau est animé par la Haute Fonctionnaire avec, au minima, 2 réunions par an avec le COPIL.

En 2021, les formations à destination des nouveaux référents sont reprises.

Enfin, à partir de 2022, des réunions thématiques seront mises en place dans l'optique de l'audit par l'AFNOR.



Un comité de pilotage ministériel « Egalité et Diversité » est mis en place à la suite du COPIL stratégique établi en 2018 dans le cadre de la démarche de labellisation. Ce comité s'est réuni 2 fois en 2021.

En parallèle, 3 groupes de travail ont eu lieu en 2021, le premier sur les écarts de rémunérations, le second sur les signaux faibles et aujourd'hui donc, avec le point d'étape sur la mise en place de ce plan d'actions.

Pour l'UNSA il est clair que la formation est un enjeu fort au MAA. Les actions engagées sur la diversité depuis 2015 puis par le changement de méthode depuis 2018 et la crise Covid mettent en évidence de gros efforts encore à fournir. Nous sommes encore loin des objectifs pour certaines cibles. L'UNSA attire également l'attention sur les difficultés à se rendre disponible, pour certains agents, pour ces actions de formation.

L'administration revient sur les nominations des référents en précisant que l'égalité professionnelle est vraiment l'affaire de tous les agents et rappelle que ces nominations se font sur la base du volontariat des agents et que ce sont les responsables des structures qui doivent proposer cette mission. Elle relève le côté disparate de certaines nominations, notamment en EPLEFPA

Cependant, il ne peut être proposé de décharge de service et l'administration se propose d'étudier comment cette mission pourrait être valorisée au profit de l'agent volontaire. Une note de service précise que cette mission doit bien être prise en compte dans la fiche de poste et évaluée lors de l'entretien professionnel.

Enfin, il est précisé que les agents contractuels sur budget des établissements d'enseignement agricole ne sont pas dans le champ de cette mission.

L'UNSA constate qu'à nouveau on va demander un investissement considérable à l'agent volontaire, sans décharge de service et sans doute en débordant de son temps de travail.

L'administration s'engage à rediffuser la note de service concernant la lettre de mission type du référent égalité professionnelle femmes/hommes et à nous fournir la répartition de référents par catégories A-B-C.

Elle fera également un point à date sur l'animation du réseau avec des informations régulières en citant un certain nombre d'actions locales. Les structures qui seront auditées par l'AFNOR seront bien évidemment les plus motivées sur ces actions.

### Actions de communication en 2021

L'administration fait un point sur les actions de communication en 2021 sur le sujet de l'égalité professionnelle uniquement (voir diapo page 5) avec notamment un flash info-RH sur les moyens de joindre la cellule de signalement et les actions lors de la journée internationale du droit des femmes.

Pour 2022, une campagne de communication avec phrases chocs est à l'étude.

Elle demande aux organisations syndicales qu'elles soient également vectrices de communication envers les agents. En parallèle, elle cautionne tout type de communication en pensant bien sûr aux réseaux sociaux et conçoit parfaitement le rôle d'accompagnement des agents en vue d'une saisie de la justice sur ces discriminations.

Enfin, elle précise qu'un important travail de toilettage des formulaires du MAA est actuellement initié.

## Actions phares en 2021-2022

L'administration détaille la page 6 du diaporama consacrée au lancement d'actions structurantes initiées en 2021 et qui se poursuivront en 2022. Elle rappelle que la plupart des actions ont déjà été pour la plupart engagées depuis 2015 et que la formation tient un rôle prépondérant avec une accélération de la fréquence de ces formations et un investissement considérable du SRH depuis 2021.

L'UNSA affirme l'importance de ces formations et précise qu'elle est déjà fortement mobilisée sur ce sujet depuis longtemps, avec le support d'une avocate spécialiste et le support d'un jeu mis au point par l'ANACT qui permet de mettre en évidence les propos sexistes de part et d'autre car les propos des femmes envers les hommes sont aussi à prendre en compte.

Mais la situation sanitaire actuelle n'aide pas non plus, car dans les services, par manque d'ETP, on peut difficilement consacrer un temps idéal pour suivre les formations... à moins de les rendre obligatoire.

L'administration conçoit que les 2 journées du 8 mars et du 25 novembre pourraient favoriser un temps de formation sur ces thématiques.

Sont ensuite détaillés les travaux sur les écarts de rémunération par une analyse sur les A et B, la mixité des emplois-types sur 8 corps et le renforcement traçabilité du recrutement de contractuels.

L'UNSA constate beaucoup de recrutements en CDD, avec un flou artistique. Il est difficile d'analyser les postes et les répartitions.

Il est reprecisé que le plan actions s'étale sur 3 ans. L'Administration a commencé son analyse des écarts et des causes. Pour les mobilités et prises de poste à responsabilité, on constate une certaine forme d'autocensure vis à vis des femmes qui se dévalorisent pour certaines. En contrepartie, le MAA nomme plus de femmes sur les postes à responsabilité.

Autre sujet, l'actualisation du RIFSEEP sur la partie CIA et IFSE. L'administration veillera également au respect genré sur les avancements/promotions et discutera du levier indemnitaire en 2022 avec OS.

## Travaux menés en matière de violences sexuelles et sexistes des DDI.

L'administration nous détaille les éléments de la page 7 et 8 du diaporama avec les actions déroulées en 2021 et celles prévues en 2022. Concernant le bilan de la campagne de communication, le résultat est plutôt encourageant. Il y a plus de femmes sous statuts d'emploi.

## Avancements et promotions

Sur la partie DGER, on constate une amélioration de la parité dans le recrutement des directions avec une augmentation de 5 points sur la proportion des femmes nommées dans les postes de direction. Il y a encore des efforts à faire sur le recrutement de directeurs-rices d'EPL mais l'administration travaille à la progression de ces recrutements paritaires. Il faut accompagner les adjoints pour candidater et envisager les fonctions malgré des contraintes privées. En ce qui concerne l'écart de rémunération, les femmes sont plus nombreuses dans le groupe 3 que le groupe 2 (primes moins importantes en 3).

Ce sujet s'observe également sur la formation. Pour les chefs de SRFD nouvellement nommés, il est mis en place un webinaire sur des thématiques données.

Il faut sensibiliser les personnels d'encadrement. Il y a une fracture entre le passage d'adjoint à celui de directeur.

L'administration demande aux inspecteurs d'observer l'égalité femme/homme. Les femmes doivent prendre confiance en elle.

L'UNSA constate que les femmes n'osent pas prendre certains postes à responsabilité. Elle demande la mise en place de formations sur le développement personnel et souhaite privilégier le coaching avec le rôle important des IGAPS.

L'administration termine sa présentation par les pages 12 à 14 du diaporama, plus précisément sur les perspectives 2022 favorisant l'égal accès des femmes et des hommes aux statuts d'emploi et l'articulation entre la vie professionnelle et vie personnelle des agents.

L'UNSA remercie l'administration pour le travail de ses services et sera très vigilante quant à l'application du plan sur la période 2021-2023. Elle veillera à ce que les structures s'approprient ce plan et développent leurs réseaux de référents correctement formés. L'importance de ces thématiques prime sur le discours récurrent du manque d'ETP en local !