



Compte rendu du groupe de travail du 25 juin 2018 portant sur le bilan du protocole égalité professionnelle au MAA

25 juin 2018

Le groupe de travail portant sur le bilan, au ministère de l'agriculture et de l'alimentation, du protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique du 8 mars 2013, s'est réuni le 25 juin sous la présidence de Françoise Liebert, haute-fonctionnaire à l'égalité des droits des femmes et des hommes, accompagnée de Sylvie Monteil, chargée de mission labellisation.

L'Alliance du Trèfle était représentée par Franck Cayssials et Annick Pinard.

Françoise Liebert a précisé que le protocole n'avait pas été décliné en interne au MAA mais qu'une feuille de route était rédigée chaque année.

Françoise Liebert a rédigé un tableau (cf document) qui comprend pour chaque mesure du protocole les actions de la DGAFP, les actions figurant dans les feuilles de route du ministère et les indicateurs de réalisation.

Ce tableau a été examiné et commenté par le groupe de travail.

Axe 1 : le dialogue social, élément structurant pour parvenir à l'égalité professionnelle

Mesure 1 : Rapport de situation comparée

Un rapport de situation comparée (RSC) doit être mis en place. Le bilan social du MAA a été amélioré en ce sens depuis 2013, mais il n'y a pas forcément de RSC dans toutes les structures où il y a un comité technique. Les opérateurs en ont un, mais pas forcément les services déconcentrés. La démarche label permettra de vérifier que ce RSC existe dans les DRAAF.

Françoise Liebert propose de mettre en place de nouveaux indicateurs sur la carrière, et le salaire (au MAA ou par la DGAFP si elle le fait plus globalement) pour vérifier si les freins existent encore, ou une analyse des indicateurs existants.

Concernant les DDI, les services du Premier Ministre vont s'engager dans la labellisation.

Les Hauts fonctionnaires ont demandé à ce que la DGAFP soit plus directive notamment pour les DDI qui disposent de systèmes d'information différents, ce qui rend difficile la transmission des données pour les indicateurs.

Mesure 2 : Représentation équilibrée dans les instances de dialogue social

La représentation femmes/hommes est prise en compte pour les prochaines élections professionnelles.

Axe 2: Rendre effective l'égalité entre les femmes et les hommes dans les rémunérations et les parcours professionnels de la fonction publique

Préambule

Françoise Liebert a rappelé que les quotas découlaient de la Loi Sauvadet. Le décret 2012-601 du 30 avril 2012 précise les emplois de la liste positive qui doivent recruter plus de 40 % de femmes. Dix catégories d'emplois sont concernées, dont trois (1, 2 et 4) pour le MAA. En 2015, 109 emplois étaient concernés : 15 en catégorie 1, 47 en catégorie 2, 47 en catégorie 4.

Pour Françoise Liebert, le système des quotas, même s'il a été contesté, a permis de faire progresser la proportion des femmes.

Des viviers existent au niveau des IGAPS mais les jeunes femmes entre 30 et 45 ans ont souvent en charge des enfants, ce qui suppose des évolutions dans le partage de la parentalité, des règles de mobilité systématique, ou un rattrapage de carrière.

Mesure 4 : Assurer l'égalité salariale entre les femmes et les hommes

Françoise Liebert a indiqué que si des éléments figurent dans le bilan social, le ministère reste peu performant dans l'analyse des causes d'écart.

Le MTES a réalisé une étude complémentaire et identifié des explications sauf pour des écarts de rémunération de 5 à 6 % qui restent inexpliqués.

Quelques explications avancées : pyramide des âges (parmi les corps de cadres, les hommes sont souvent plus âgés que les femmes), temps partiel (80 % de femmes, une sur-cotisation est possible mais pour un maximum de 5 ans), retard dans parcours professionnel (lié à la parentalité), accès aux postes les mieux rémunérés.

Un facteur a été supprimé : la bonification d'ancienneté (les agents en temps partiel n'avaient pas de bonifications d'ancienneté)

Une étude de cohorte est envisagée pour le MAA.

Françoise Liebert a précisé que dans le privé, le nombre d'enfants influait considérablement sur la carrière : 1 enfant influe négativement dans la carrière d'une femme alors qu'il booste la carrière d'un homme. Avec 2 ou 3 enfants, le temps partiel augmente, et la carrière de l'homme n'est plus améliorée.

Elle a indiqué que beaucoup d'études étaient en ligne (Ministère du Travail - DARES).

Mesure 5 : Lutter contre les stéréotypes et les discriminations

Un plan de formation a été lancé en 2014. Un plan de formation des jurys de concours et des jurys d'examen avec la mixité à rechercher en DRAAF est également en cours.

Une campagne de communication sur l'égalité professionnelle a été lancée: livret d'accueil nouveaux arrivants, site internet/intranet, flyer ou affiche,...

La labellisation permet de faire avancer le chantier.

Françoise Liebert a organisé une formation des membres des CAP, mais seules des femmes y ont participé ... Une acculturation semble nécessaire.

Sylvie Monteil a précisé que tant que la formation n'est pas obligatoire, ne viennent que les gens qui n'en ont pas besoin.

Concernant la cellule de signalement des discriminations, depuis son ouverture le 15 avril, 22 signalements ont été reçus.

L'Alliance du Trèfle a regretté que les agents des établissements publics n'y aient pas accès. Françoise Liebert a indiqué que le bilan qui serait fait en fin d'année permettrait sans doute de faire évoluer cette cellule.

Mesure 6 : Vérification du caractère non discriminatoire du processus du recrutement

La démarche de labellisation comprend le processus de recrutement.

Sur la mixité des jurys de concours, des avancées sont constatées mais il n'est pas facile d'avoir l'alternance du président de jury.

Les organisations syndicales ont signalé le cas d'une femme enceinte en Guyane qui n'a pas pu passer l'oral car aucune épreuve de recrutement dans l'enseignement ne peut être réalisé en visioconférence, alors que pour d'autres concours, des candidats ont eu cette facilité.

Un projet de guide de recrutement est en consultation au SRH, avant d'être présenté aux organisations syndicales lors du groupe de travail du 13 septembre.

Mesure 7 : Faciliter l'accès des femmes aux formations

Le bilan social montre l'égalité d'accès au niveau du ministère mais il sera possible de réaliser un focus pour montrer la différence dans les services déconcentrés.

Mesure 8 : Lever les freins à l'avancement des femmes

Des analyses doivent être réalisées pour identifier la pertinence des autres freins.

Françoise Liebert a indiqué que la note de service sur les parcours professionnels des agents de catégorie A (SG/SRH/SDMEC/2014-471 du 18 juin 2014) était en cours de révision, notamment sur l'assouplissement des modalités de mobilité.

Concernant l'expertise, l'Alliance du Trèfle a souligné la réserve de certains IGAPS pour la reconnaissance de l'expertise pour l'avancement.

Mesure 9 : Présenter chaque année devant les CAP les données sexuées concernant les avancements de grades et les promotions

Françoise Liebert a indiqué que le rapport par corps et par sexe des promotions (promouvables et promus) était intégré dans le bilan social.

Axe 3: Pour une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie personnelle

Françoise Liebert a constaté quelques avancées mais admis que cet axe restait le plus difficile à mettre en œuvre.

Mesure 10 : Rendre de droit le congé de paternité et d'accueil de l'enfant

Même si de nombreux pères prennent un congé paternité, Françoise Liebert a indiqué que le nombre de pères qui ne l'ont pas pris n'est pas connu.

L'Alliance du Trèfle regrette que le ministère ne dispose pas de données fiables au niveau de la composition des familles des agents ce qui rend très difficile l'établissement de statistiques pertinentes.

Mesure 12 : Mieux informer les agents sur les règles et les effets des congés familiaux et du temps partiel

La DGAFP a rédigé un guide.

Mesure 13 : Organisation du temps de travail permettant une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie personnelle

Le télétravail et la charte du temps ont été mis en place. L'évaluation de leur mise en œuvre sera réalisée à l'occasion du prochain baromètre social. Il serait en particulier intéressant de suivre son impact sur l'écrêtage du temps de travail des agents.

Mesure 14 : Dispositifs et actions visant à une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie personnelle

En particulier en encourageant la pleine utilisation du congé parental.

Axe 4 : Prévenir toutes les violences faites aux agents sur leur lieu de travail et lutter contre le harcèlement sexuel et le harcèlement moral

Mesure 15 : Prévenir et prendre en charge les violences faites sur le lieu de travail

La note de service SG/SRH/SDDPRS/2014-1004 du 15 décembre 2014 prévoit les actions en cas d'agression ou de harcèlement sexuel au travail ou en milieu scolaire.

Un guide méthodologique sur la prévention des violences a été diffusé en février 2018.

En ce qui concerne l'enseignement agricole, la convention interministérielle 2013-2018 pour l'égalité filles-garçons, femmes-hommes, doit être appliquée.

Il y a parfois des recoupements entre sécurité et discrimination. Par exemple dans certains abattoirs pas de vêtement de travail de petite taille pour les femmes qui doivent travailler dans des vêtements trop amples ce qui pose à la fois un problème de sécurité et de discrimination.

En conclusion, Françoise Liebert a évoqué les travaux en cours de la DGAFP, pour la rédaction d'un nouveau protocole, articulés autour de cinq axes :

- Axe 1 : Renforcer la gouvernance des politiques d'égalité professionnelle
- Axe 2 : Créer les conditions d'un égal accès aux métiers et responsabilités professionnelles
- Axe 3 : Renforcer l'égalité salariale dans la fonction publiques
- Axe 4 : Mieux accompagner les situations de grossesse, la parentalité et l'articulation des temps de vie personnelle et professionnelle
- Axe 5 : Renforcer la prévention et lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique.