



Plan d'action égalité professionnelle du MAA

Groupe de travail du 24 octobre 2019

Pourquoi un tel plan d'actions au MAA ?

L'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, signé le 30 novembre 2018, prévoit l'élaboration et la mise en œuvre par chaque employeur public, d'ici le 31 décembre 2020, d'un plan d'action pluriannuel spécifique relatif à l'égalité professionnelle.

La loi n° 2019-828 de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 (en particulier l'article 80 qui modifie la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 en insérant des articles 6 quater et septies) inscrit dans la loi les dispositions les plus importantes de cet accord :

- Elle rend obligatoire la mise en œuvre d'un tel plan, dont la durée ne peut excéder 3 ans renouvelables, et fixe des exigences pour son contenu.
- Elle prévoit la prise en compte des signalements et traitements des violences sexistes et sexuelles

En quoi ce plan diffère des démarches en cours?

La feuille de route égalité-diversité du ministère et notre engagement dans une démarche de double labellisation égalité et diversité nous ont déjà conduits à mettre en place certaines exigences de la loi d'août 2019.

Néanmoins, pour répondre à la loi, le plan d'action doit préciser, outre les mesures auxquelles s'engage l'employeur public,

- Le ou les objectifs à atteindre pour chaque mesure
- Les indicateurs de suivi et d'évaluation des mesures
- Si possible, les moyens mis à disposition, notamment les moyens financiers
- Le calendrier de mise en œuvre des mesures

Ce qui ne figurait pas de manière précise dans la feuille de route suivie par le ministère.

Le plan d'action doit se préoccuper à minima des 5 questions suivantes

- 1 . Prévenir et traiter les écarts de rémunération
- 2 . Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique
- 3 . Favoriser l'articulation entre vie personnelle et familiale et activité professionnelle
- 4 . Lutter contre les violences sexuelles et sexistes, les discriminations, le harcèlement
- 5 . Assurer la gouvernance de la politique d'égalité professionnelle

1 . Prévenir et traiter les écarts de rémunération

1.1 Identification et analyse des écarts de rémunérations pour l'ensemble des agents et agentes,

1.2 Mesures de traitement des écarts de rémunération relevant de la compétence de l'employeur, accompagnées d'objectifs chiffrés de résorption

1.3 Modalité d'information des agents sur les rémunérations

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

2.1 Mixité des métiers

2.2 Accompagnement des parcours et égal accès aux responsabilités professionnelles

3 Favoriser l'articulation entre vie personnelle et familiale et activité professionnelle

3.1 Adaptation de l'organisation du travail et du temps de travail

3.2 Soutien à la parentalité

4. Lutter contre les violences sexuelles et sexistes, les discriminations, le harcèlement

4.1 Mise en place d'un dispositif de signalement, de traitement et de suivi des violences sexuelles, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel et d'agissements sexistes : modalités fixées par décret en Conseil d'Etat

4.2 Formation à la prévention des violences sexuelles et sexistes, en particulier des publics prioritaires (encadrants, services RH, représentants du personnel, assistants sociaux, élèves des écoles de service public)

4.3 Modalités d'accompagnement et de soutien des victimes par le biais notamment de l'action sociale

5. Gouvernance de la politique d'égalité professionnelle

5.1 Rôle et missions des différents acteurs de la politique d'égalité professionnelle

5.2 Modalités de pilotage, de suivi et d'évaluation du plan d'action

5.3 Modalités d'information des agents sur le plan d'action et la politique d'égalité

5.4 Diagnostic, suivi régulier et évaluation du plan d'action