



Déclaration liminaire

GT Bilan Égalité - Diversité

30 juin 2023

L'Alliance du Trèfle apprécie la constance du dialogue social du MASA ces dernières années pour évoquer l'égalité professionnelle et la lutte contre la discrimination. Nous l'avons fait savoir à l'inspecteur AFNOR qui nous a rencontré. L'Alliance du Trèfle souhaite que ce champ du dialogue social reste toujours un sujet sur lequel on veille constamment...avec un chiffrage le plus récent possible, des indicateurs suivis, afin de voir les avancées des engagements pris.

Cette réunion s'inscrit au même moment que l'enquête menée dans le cadre du projet FONCTION PUBLIQUE+. A travers les questions de cette enquête, on découvre que renforcer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes reste une des actions importantes pour la fonction publique et son attractivité. L'Alliance du Trèfle a trouvé intéressante cette opération de sonder les agents publics afin de savoir comment prioriser les 7 actions suivantes :

- L'organisation du travail,
- Les dispositifs pour favoriser la parentalité,
- La charte du temps partagée avec les interlocuteurs
- La prise en compte de la santé des femmes avec ce sujet nouveaux des congés menstruels
- Des actions en matière de lutte contre les violences sexistes et sexuelles
- Le renfort de la promotion des femmes sur des postes gradés
- Les corrections pour corriger les écarts de rémunérations

Quand on reprend les 14 engagements du MASA sur l'égalité et la diversité, on s'aperçoit que celui qui est le plus attendu actuellement n'apparaît pas clairement : la correction des écarts de rémunérations homme/femme, alors que des groupes de travail ont fait des avancées. Nous invitons à rajouter un 15ème engagement et surtout à veiller concrètement que la classification des fiches de poste soit adaptée pour qu'un agent perçoive la même rémunération qu'il soit issu d'un corps administratif ou technique . Persuadés que la vie personnelle impacte aussi la vie professionnelle, nous invitons aussi à favoriser le soutien à la parentalité (offre de logements, place en crèche, adaptation par le canal du télétravail, remplacement assuré pendant un congé maternité pour que la reprise soit facilitée) pour que nos jeunes collègues, en charge de jeune famille souhaitent rester le plus longtemps possible dans les équipes.

Le double label amène d'autres sujets importants sur la table, en particulier la lutte contre la discrimination lors des recrutements. L'évolution des notes de service nous convient mais il faut insister pour que les recruteurs aient de l'ouverture d'esprit notamment pour les agents en situation de handicap qui entendent souvent « vous n'avez pas le profil ». L'Alliance du Trèfle demande que les recruteurs soient formés pour bien accompagner tous les agents dans leur projet de carrière au sein du MASA.

Enfin, nous demandons également à ce que les agents RQTH soient accompagnés et suivis pour veiller à l'adaptation idoine nécessaire de leur poste et des conditions de travail lors de leur formation initiale, de leur exercice professionnel et de leur formation continue.

