



Compte-rendu

Égalité professionnelle

Groupe de travail

12 décembre 2023

Accès rapide aux sujets

1- Bilan du plan d'action.....	1
Écarts de rémunérations femmes / hommes.....	1
Index Égalité du MASA.....	2
L'Alliance du Trèfle interroge sur l'éventuelle sanction financière.....	2
Lutte contre les violences sexistes et sexuelles.....	2
Autres points.....	3
Plan d'action 2024-2026.....	3



Résumé : L'Alliance du trèfle vous a représentés au groupe de travail sur l'égalité professionnelle du 13 décembre. Après avoir fait un focus sur l'écart de rémunération femmes / hommes qui se réduit d'année en année et expliqué le nouvel index officiel permettant d'évaluer l'égalité professionnelle, l'Administration a mis en avant des actions phares dans le cadre du bilan du plan 2021-2023. La réunion s'est poursuivie sur la méthode de travail à adopter, les axes à retenir et le calendrier des réunions.

Ce groupe de travail a été présidé par V. Farjot, sous-directrice du développement professionnel et des relations sociales au secrétariat général.

L'Alliance du Trèfle était représentée par Sophie Gardel, Franck Cayssials, Jean-Noël de Casanove.

Mme Farjot commence par présenter Mme Mathilde Rochefort, cheffe de projet égalité/diversité et attractivité, depuis le 2 octobre, cheffe du pôle dédié.

Elle précise que cette démarche s'inscrit dans une dynamique d'amélioration continue. Le diaporama met en relief certaines actions clés, mais le tableau détaillé sera envoyé.

Aujourd'hui, il est temps d'ouvrir les travaux pour les plans 2024-2026. En application de l'[ordonnance du 17 février 2021](#) relative à la négociation et aux accords collectifs dans la fonction publique, le nouveau plan d'action doit faire l'objet de négociations avec les OS.

La DGAFP souhaite disposer des plans de chaque ministère le 1^{er} mars. L'Administration a fait savoir que ce terme imposait des délais très contraints.

Les OS font valoir que l'ordonnance demandait à ce que les négociations s'ouvrent au moins 6 mois avant la fin du plan. Le calendrier n'est pas tenu et les agents ne doivent pas pâtir de cette précipitation. Il faut de la souplesse dans le calendrier.

L'Administration va s'efforcer de faire bouger la date d'échéance auprès de la DGAFP. Il faut cependant considérer que l'on ne part pas de rien et que la base est solide.

1- Bilan du plan d'action

Écarts de rémunérations femmes / hommes.

Se référer à la [diapositive 3](#).

Ils ont été faits avec l'outil fourni par la DGAFP, ce qui permet d'avoir pour tous les ministères la même méthode et de pouvoir comparer.

Les écarts de rémunérations se réduisent (511 € en 2020 pour 455 € en 2022).

Le Rapport Social Unique 2021 (RSU) présente des données plus complètes (page 98).

Le périmètre ne prend en compte que les agents payés directement par le ministère, donc ni les accompagnants des élèves en situation de handicap (AESH), ni les agents contractuels sur budget d'établissements agricoles (ACB), ni le personnel détaché...

Il est fait remarquer à l'administration qu'il serait intéressant que l'écart d'ancienneté dans les corps et grade soit aussi mesuré.

Index Égalité du MASA

Les règles de calculs sont fixées par des textes dont les derniers ont été publiés il y a quelques jours. Ces textes fixent les règles et les objectifs (qui s'inspirent fortement du secteur privé).

La finalité de l'index est d'obtenir une note sur 100, qui doit être supérieure à 75. Cette note n'est ni un pourcentage, ni une numération ; elle est le reflet de la situation.

Le calcul repose sur 6 indicateurs (voir [diapositives](#) 4 à 7).

En cas de note insuffisante, un plan d'actions doit être mis en place. S'il n'y pas de progression dans les 4 ans, le ministère peut être sanctionné jusqu'à 1 % de la masse salariale.

Pour le MASA, les écarts les plus importants portent sur les différences des "plus hautes rémunérations" (cf diapositive 7).

La note obtenue est 86.

L'Alliance du Trèfle interroge sur l'éventuelle sanction financière

Si le MASA venait à être sanctionné, est-ce que son budget serait réduit ? Si tel est le cas, quelles seraient les conséquences sur les conditions de travail des agents ?

L'Administration précise que la sanction est bien prélevée sur le budget du MASA et est mise à disposition du gouvernement.

Les établissements publics ne sont pas dans le périmètre de cet indice et doivent calculer le leur (cf décret spécifique)

Il est fait remarquer à l'administration qu'il serait riche d'enseignement de suivre les cohortes d'agents, sur un temps long et non pas seulement de disposer d'un état statique de la population classée par âge.

Les temps partiels pèsent sur la question des écarts. Ces TP sont occupés par des femmes le plus souvent et l'index ne les prend pas suffisamment en compte.

Il y a un écart de 15% sur les pensions en défaveur des femmes, ce qui reflète le cumul des écarts tout au long de la carrière.

La question est également posée concernant les personnes non genrées de savoir vers qui l'administration compte se retourner pour travailler sur la discrimination pouvant les concerner

Lutte contre les violences sexistes et sexuelles

Le dispositif de signalement a été renforcé et étendu aux Opérateurs (diapo 12).

On dénombre 72 signalements en 2022 ; 35 pour harcèlement moral et 30 pour discrimination.

Les OS demandent à ce que l'on se penche sur les sanctions relatives aux violences faites aux femmes. Ces sanctions sont minimisées très souvent et ce sont les victimes qui sont obligées de quitter leur poste,.

Parmi les femmes qui émettent un signalement, 66 % sont des catégories A .. cela pose question.

En DDI, il existe des cas où le seul référent est en SGCD, pour tout le département. En outre, même quand il existe un référent en DDI, il faut bien s'assurer que ce soit sur la base du volontariat.

L'Administration répond que le temps de la prévention est important et qu'il ne faut pas le négliger. Si l'événement se produit, il faut avoir des dispositifs qui permettent d'y mettre fin rapidement.

Concernant le fait que la catégorie A soit la plus concernée par les signalements, il est précisé que cela est le cas dans toute la fonction publique. Peut-être est-ce parce que cette catégorie est mieux informée

ou se sent plus autorisée à utiliser les signalements.

Concernant la désignation des référents, il a été mis en évidence par des enquêtes, l'absence totale de moyens. Le mandat n'a pas été donné car il n'a pas été évoqué en formation spécialisée du CSA ministériel. Le RDV avait été donné pour fin 2023...

Autres points

Concernant l'écriture inclusive, l'Administration rappelle qu'une circulaire du 1^{er} ministre interdit son utilisation.

La parentalité est un enjeu à inclure dans les travaux. L'adéquation vie personnelle / vie professionnelle est plutôt satisfaisante selon le baromètre social (77 % des agentes et agents déclarent y parvenir).

La santé des femmes au travail ne doit pas être négligée

La formation des jurys de concours inclut un volet sur l'égalité et la non discrimination pour éviter que les jurés ne posent des questions inadéquates notamment aux agents de sexe féminin. Calendrier de la négociation

Le calendrier (diapo 17) est âprement soumis à discussion. L'administration compte organiser 4 à 5 réunions entre janvier et fin février. Les OS font valoir qu'il faut prendre un minimum de temps pour qu'elles puissent consulter les agents entre deux réunions. L'Administration prend note et fera une proposition.

Plan d'actions 2024-2026

L'Administration propose de le structurer autour de **7 enjeux** (diapo 19) déterminés grâce au plan de chaque ministère et à un travail interministériel, en s'appuyant sur les bilans :

- élaboration d'une feuille de route comportant des critères mesurables et évaluables ;
- un processus d'élaboration partagé ;
- la prise en compte des spécificités de certains environnements professionnels ;
- une gouvernance bien définie permettant un suivi régulier ;
- une valorisation des enjeux notamment auprès des managers et des référents ;
- le maintien d'audits intermédiaires ;
- un examen des modalités d'extension de la labellisation.

Et de s'appuyer **sur 7 axes** (diapo 20) :

- renforcer la gouvernance ;
- renforcer la culture de l'égalité et de la diversité ;
- favoriser la mixité des métiers et garantir l'égal accès aux corps, grades et emplois ;
- évaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération ;
- favoriser l'articulation entre vie professionnelle, personnelle et familiale et se préoccuper de la santé spécifique aux femmes ;
- lutter contre les discriminations, les situations de harcèlement et de violences sexistes et sexuelles.

La gouvernance sera traitée dès le début car elle constitue le socle de ce cycle de travail.

