



Ce groupe de travail– Egalité professionnelle du 24 novembre 2020 avait pour objectif de présenter les indicateurs utilisés pour conduire les actions.

La présentation finalisée sera faite lors du CTM du 10 décembre – avec adoption au plus tard le 31 décembre 2020.

Nécessité de bien articuler la feuille de route avec celle égalité et diversité au MAA.

Les 5 axes sont repris avec des focus en fonction de l'avancée des travaux.

Axe 1 : Evaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

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

Axe 3 : Favoriser l'articulation entre vie personnelle et vie professionnelle

Axe 4 : Lutter contre les violences sexuelles et sexistes, les harcèlements et les discriminations

Axe 5 : Organiser la gouvernance de la politique d'égalité professionnelle

Déclinaison en actions avec le fléchage de points spécifiques :

- Périmètre précis du plan d'action : dans la présentation, il est annoncé que celui-ci concerne uniquement les titulaires et contractuels rémunérés par le MAA quelque soit le lieu d'affectation. Qu'en est-il des ACB, sachant que dans le Supérieur, les établissements intègrent la totalité des personnels ?
- *Quid* du constat des écarts de rémunération ? Proposition de l'administration de faire un GT spécifique avec un travail précis en amont car actuellement Renoirh ne permet de travailler que sur la base des salaires bruts c'est à dire hors prime et heures supplémentaires.
- Promouvoir les métiers sans stéréotype.
- Bilan annuel de la politique d'égalité et de diversité présenté aux OS.
- Inquiétude par rapport au recrutement = transparence nécessaire concernant la publication des postes au fil de l'eau.
- Programme MENTOR (formation en distanciel).
- Décret n°2020-256 du 13 mars 2020 – résultats du bilan du fonctionnement de la cellule présentés au CTM de décembre 2020 = élaboration d'une NS relative aux modalités de fonctionnement et de saisine.
- Référent égalité professionnelle = au niveau des SRFD en lien avec les EPL. Avec une lettre de mission et un projet détaillé. *Proposition de Mme Lieber en charge de l'égalité des droits des femmes et des hommes et de la diversité au MAA propose un référent égalité-diversité dans les EPL en lien avec les personnels et les élèves avec référent DRAAF.*