

<https://www.snetap-fsu.fr/Egalite-professionnelle-au-MAA-suite-du-GT-du-30-octobre-2019-Pas-de-reelles.html>



Égalité professionnelle au MAA - suite du GT du 30 octobre 2019 - Pas de réelles avancées !

- Les Dossiers - Égalité professionnelle - Diversité -
Date de mise en ligne : mercredi 4 novembre 2020

Copyright © SNETAP-FSU - Tous droits réservés

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 oeuvre par chaque employeur public d'ici le 31 décembre 2020, d'un plan d'actions pluriannuel spécifique relatif à l'égalité professionnelle.

Cette ambition a été consacrée à l'article 80 de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique. Cette loi rend obligatoire la mise en oeuvre 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. Le décret n°2020-528 du 4 mai 2020 définit, quant à lui, les modalités d'élaboration et de mise en oeuvre du plan.

Un projet de ce plan d'actions du MAA a été présenté lors d'un GT le 27 octobre 2020 avec pour objectif de recueillir les premières remarques et propositions des représentants du personnel.

Ce projet comprend 5 axes, qui se déclinent en 25 actions et concerne le périmètre ministériel dans son intégralité. La [FSU](#) est intervenue sur les points suivants :

En préambule :

La FSU regrette que ce groupe de travail soit abordé sans bilan des actions et des dispositifs déjà mis en place. Ce document doit évoluer et pour s'assurer de la pertinence des propositions faites il était important d'avoir ces éléments.

L'administration prend acte et proposera dans la mesure du possible les 1ers bilans lors du prochain groupe de travail prévu le 24 novembre 2020. (utilisation de RENOIRH)

L'adoption de ces mesures avant le 31 décembre 2020 semblent difficiles avec une présentation prévue au [CTM](#) du 10 décembre 2020.

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

Pour la FSU, il est important de prendre en considération les écarts de rémunération entre femme et homme dans les corps des [PLPA](#) et [PCEA](#). Ecartés liés aux autres missions comme celle de PP ou cordo. Demande de sensibilisation après des D2.

Il en va de même pour l'avancement de carrière et l'accès à la hors classe et à la classe exceptionnelle avec les promouvables et les promu.es.

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

Pour la FSU, le retour à l'emploi après une longue absence aujourd'hui pose problème. Les femmes sont bien souvent malmenées. Il faut vraiment faire évoluer les mentalités et mettre en place un suivi sur la façon dont sont accompagnés les agentes. La FSU pointe du doigt la mise au placard de ces agentes plutôt qu'un accompagnement en douceur lors de la reprise de leur activité.

Autre disparité femme/homme pour les emplois de direction avec 38 % de femmes (en 2018) ainsi que pour les [IGAPS](#). La FSU attire l'attention sur ce besoin d'équité au sein de ces fonctions.

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

Pour la FSU, il est urgent de prendre en considération des femmes qui reprennent leur travail tout en continuant d'allaiter leur enfant. Demande de mise à disposition de lieu adapté avec un point d'eau aussi bien dans les [EPL](#) (car certains établissements n'ont pas d'infirmerie) que dans les services du ministère.

Rigidité de l'administration concernant les affectations des lauréat.es concours avec refus de report de stage et proposition d'une année de congés sans solde. Ce qui n'est pas acceptable !

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

Pour la FSU, les dispositifs en place sont indispensables pour assurer un suivi des cas de harcèlements, discriminations, ou violences sexuelles et sexistes. Pour autant la FSU note un dysfonctionnement de certains dispositifs et demande à l'administration de rester vigilante notamment sur le fonctionnement de la cellule AlloDiscrim et du suivi des remontées de cette cellule.

La FSU demande un bilan des saisies et des suites données par l'administration et la cellule afin de s'assurer que la situation des agents-tes soit bien pris en compte et que l'accompagnement soit réalisé en fonction de la gravité des cas.

L'administration propose que la FSU échange sur ces dossiers. Le rendez-vous est pris pour faire un point sur la situation.

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

Partie qui sera retravaillée par l'administration pour le prochain GT.

Le prochain GT programmé le 24 novembre 2020 permettra d'aborder les indicateurs avec un travail en amont sur les données qui seront disponibles grâce à l'outil RENOIRH.

Pour la FSU :

Yacina Loillier, SNUITAM-Fsu

Fatima Bouhaddi, SNUITAM-Fsu

Geneviève Laurenson, Snetap-Fsu