

<https://www.snetap-fsu.fr/Egalite-professionnelle-Compte-rendu-du-groupe-de-travail-pour-la-FSU.html>



Égalité professionnelle - Compte-rendu du groupe de travail pour la FSU

- Les Dossiers - Égalité professionnelle - Diversité -

Date de mise en ligne : mardi 1er décembre 2020

Copyright © SNETAP-FSU - Tous droits réservés



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 : Évaluer, 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 contractuel.les rémunéré.es 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).

Égalité professionnelle - Compte-rendu du groupe de travail pour la FSU

- 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 : instaurer un référent égalité-diversité dans les EPL en lien avec les personnels et les élèves avec référent [DRAAF](#).