

Groupe de travail égalité professionnelle femmes/hommes du 24 octobre 2019

Ce groupe de travail a été mis en place suite à l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique signé le 30 novembre 2018. Il prévoit l'élaboration et la mise en œuvre, d'ici le 31 décembre 2020, d'un plan d'action pluriannuel spécifique relatif à l'égalité professionnelle.

L'administration est représentée par Jean-Pascal FAYOLLE, chef du service des ressources humaines, Françoise LIEBERT, haut fonctionnaire à l'égalité et diversité, Sylvie MONTEIL, en charge de la thématique et Servane GILLIERS-VAN REYSEL.

FO Agriculture était représentée par Gisèle VIMONT et Jacqueline FAYOLLE

La loi n° 2009-828 du 6 août 2019 (art. 80) relative à la transformation de la fonction publique inscrit les dispositions les plus importantes de cet accord :

- elle rend obligatoire la mise en œuvre d'un plan, dont la durée ne peut excéder 3 ans renouvelable, et fixe des exigences pour son contenu (voir ci-dessous) ;
- elle prévoit la prise en compte des signalements et traitements des violences sexistes et sexuelles.

Un décret en application de la loi du 6 août 2019 est en discussion avec les organisations syndicales ; il doit être appliqué dans les DRAAF, l'enseignement technique agricole, et les établissements publics.

La feuille de route égalité-diversité du ministère et son engagement dans une démarche de double labellisation « égalité et diversité » ont déjà conduit à mettre en place certaines exigences de la loi d'août 2019.

En plus des mesures pour lesquelles s'engage notre ministère et pour répondre à loi, le plan d'actions doit préciser pour chaque mesure :

- le ou les objectifs à atteindre ;
- les indicateurs de suivi et d'évaluation ;
- si possible, les moyens mis à disposition, notamment les moyens financiers ;
- le calendrier de mise en œuvre des mesures.

Le plan d'action s'articule autour de 5 axes

1 - Prévenir et traiter les écarts de rémunération	<ul style="list-style-type: none"> - Identification et analyse des écarts de rémunérations pour l'ensemble des agents par corps/grades/filières : temps de travail ... - Mesures de traitement des écarts de rémunération relevant de la compétence de l'employeur, accompagnées d'objectifs chiffrés de résorption (bilan sur les promotions/primes ...) - Modalité d'information des agents sur les rémunérations
2 - Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadre d'emplois, grade et emplois de la fonction publique	<ul style="list-style-type: none"> - Mixité des métiers - Accompagnement des parcours et égal accès aux responsabilités professionnelles ...

3 - Favoriser l'articulation entre vie personnelle, familiale et activité professionnelle	<ul style="list-style-type: none"> - Adaptation de l'organisation du travail et du temps de travail - Soutien à la parentalité
4 - Lutter contre les violences sexuelles et sexistes, les discriminations, le harcèlement	<ul style="list-style-type: none"> - Mise en place d'un dispositif de signalement, de traitement et de suivi des violences - Formation à la prévention des violences sexuelles et sexistes (encadrant, service RH, représentants du personnel, assistants sociaux, élèves des écoles de service public) - Modalité d'accompagnement et de soutien des victimes
5 - Assurer la gouvernance de la politique d'égalité professionnelle	<ul style="list-style-type: none"> - Rôle et missions des différents acteurs - Modalité de pilotage, de suivi et d'évaluation de l'action - Modalité d'information des agents sur le plan d'actions et la politique d'égalité - Diagnostic, suivi régulier et évaluation du plan d'actions

FO demande si les agents du ministère en DDI bénéficieraient du dispositif ainsi que les agents de l'enseignement supérieur ?

L'administration répond que cela doit se concrétiser du fait que le ministère de l'intérieur souhaite que chaque ministère prenne en compte sa population. Quant aux établissements d'enseignement supérieur, ils ne sont pas associés dans cette démarche car ils sont suffisamment autonomes.

Un audit label égalité femmes-hommes va débuter le 18 novembre 2019 seront audités : La DRIAAF, les DRAAF Bourgogne Franche Comté, Pays de la Loire et Normandie, la DAAF Réunion ainsi que 10 EPL.

L'administration propose que les organisations syndicales, qui le souhaitent, soient auditées. Elles sont invitées à s'inscrire via le message envoyé en octobre.

COMMENTAIRE

FO peut reconnaître certaines avancées comme les flyers communiqués par le MAA, notamment en ce qui concerne la discrimination. Par contre pour ce qui est de l'égalité professionnelle, au niveau salaire et avancement de carrière **FO** reste pessimiste du fait que nous sommes soumis aux règles gouvernementales.

FO dénonce la fin des instances paritaires (CAP, CHSCT ...). Ces instances permettent à vos représentants de signaler et de combattre les inégalités professionnelles au sein des structures.

Vos représentantes **FO Agriculture**



Suivez toute l'actualité sur notre site : fo-agriculture.fr

