

Union des Syndicats Force Ouvrière du Ministère chargé de l'Agriculture et de ses Etablissements publics
A Paris, le 25 juin 2018

Compte-rendu du groupe de travail égalité professionnelle femmes-hommes du 25 juin 2018

La réunion était présidée par Françoise LIEBERT, haute fonctionnaire à l'égalité et à la diversité. Sylvie MONTEIL, en charge de la thématique, présentait l'avancée des travaux.

FO était représentée par : Anne BOISTEAUX et Jacqueline FAYOLLE

Préambule :

Un protocole d'accord égalité femmes-hommes a été signé en 2013 entre la direction générale de l'administration de la fonction publique (DGAFP) et les organisations syndicales représentatives. L'action en faveur de l'égalité femmes-hommes au MAA a été déclinée dans le cadre de la feuille de route du ministère.

Objet de la réunion :

Madame LIEBERT propose un récapitulatif et le bilan des actions figurant dans la feuille de route du MAA. Ces actions s'articulent autour de 4 axes :

- 1/ Le dialogue social, élément structurant pour parvenir à l'égalité professionnelle.
- 2/ Rendre effective l'égalité entre les femmes et les hommes dans les rémunérations et les parcours professionnels de la fonction publique.
- 3/ Pour une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie personnelle.
- 4/ Prévenir toutes les violences faites aux agents sur leur lieu de travail et lutter contre le harcèlement sexuel et le harcèlement moral.

Le bilan de l'action du MAA en faveur de l'égalité professionnelle femmes/hommes :

Des écarts de rémunérations en défaveur des femmes sont relevés et sont en partie expliqués par la pyramide des âges : la communauté de travail compte plus de femmes parmi les jeunes générations. Lorsque les bonifications, pour réduction de durée d'échelon existaient, elles étaient plus souvent attribuées aux hommes. Les femmes optent plus souvent pour le temps partiel que les hommes. Enfin la maternité induit un ralentissement de carrière proportionnel au nombre d'enfants. Les jeunes pères ont dû lutter contre les stéréotypes lors de la mise en place du congé de paternité et du congé parental.

Le MAA va engager une étude statistique sur le devenir professionnelle de cohortes homogènes (groupes de taille significative d'agentes et d'agents recrutés par la même voie de concours).

Un guide méthodologique relatif aux violences au travail est en cours de réflexion.

Les notes de services, produites par le SRH, intègrent la prévention des discriminations. Par exemple, dans la dernière note, au sujet du recrutement des contractuelles, il est fait mention de la prévention des discriminations.

Conclusion

Pour **FO** les intentions sont louables mais méritent d'être mesurées, par exemple :

- concernant le décompte du temps de travail, des disparités apparaissent dans les règlements intérieurs, la mise en œuvre du télétravail, le décompte des heures écrêtées ou supplémentaires, les délais de route...
- pour le suivi des déroulements de carrières, les CAP et la délégation mobilité carrière devront être associées activement par la production et la présentation de rapports de situation comparée intégrant entre autre : promotions, accès aux postes ouverts, ratios candidatures retenues à la mobilité/candidatures déposées...

Un plan de formation est nécessaire. Entre autre, l'ensemble des représentants du personnel (titulaires, suppléants et experts) siégeant dans l'ensemble des instances devront bénéficier de la formation à l'égalité femmes-hommes.

Enfin, le protocole égalité professionnelle de 2013 prévoit une action de prévention et de prise en charge des violences faites aux agentes et aux agents sur leur lieu de travail (circulaire du 6 août 2012). **FO** salue la récente mise en place de la cellule de signalement des discriminations et souhaite fortement que la lutte contre les violences soient mise en œuvre. **FO** demande que le CHSCT ministériel s'implique dans ce suivi.

Vos représentantes **FO Agriculture**

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

