

<https://www.snetap-fsu.fr/Compte-rendu-du-groupe-de-travail-egalite-professionnelle.html>



# Compte-rendu du groupe de travail égalité professionnelle

- Les Dossiers - Égalité professionnelle - Diversité -

Date de mise en ligne : mardi 8 novembre 2022

---

Copyright © SNETAP-FSU - Tous droits réservés

---

**Le jeudi 6 octobre 2022, s'est tenu un groupe de travail sur l'égalité professionnelle relatif aux écarts de rémunération brut au sein des corps de catégorie A (IAE et attachés) et des corps de catégorie B (TSMA et SA) sur les chiffres de 2021.**

[Voir ici le diaporama présenté lors de ce GT](#)

Ces travaux font suite à un constat fait lors de la séance de travail du 30 juin 2021 et entrent dans le cadre de la mise en œuvre de l'axe 1 « évaluer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ».

### **1/- Catégorie A : IAE (ingénieur agricole environnement) et attachés :**

Le constat le plus marquant est l'impact du temps partiel sur l'évolution de carrière et la rémunération avec un écart de rémunération indiciaire moyenne de 4 140 euros pour les IAE et de 1 285 euros pour les attachés. Le temps partiel est donc un frein à la promotion avec un retard dans le déroulé de carrière et donc dans l'avancement.

Le 2ème constat est lié à la mobilité qui est un facteur majeur de la promotion et qui est un frein pour les femmes souvent moins mobiles en lien avec leur charge familiale.

Même si le corps se féminise de plus en plus, on constate un déroulement de carrière plus favorable aux hommes avec des difficultés pour les femmes d'accéder plus rapidement à des postes à responsabilités.

### **2/- Catégorie B : TSMA (technicien supérieur du ministère de l'agriculture) et SA (secrétaire administratif) :**

Même si les corps des TSMA et SA sont majoritairement représentés par des femmes, il n'en demeure pas moins que les écarts de rémunération indiciaire en faveur des hommes existent. 2 649 euros en moyenne pour les TSMA et 1 004 euros pour les SA.

Là aussi le temps partiel (95%) est un frein à l'acceptation de postes à responsabilités par les femmes.

### **3/- Les solutions envisagées :**

- 2de partie de carrière à améliorer pour les femmes.
- agir sur les modalités d'attribution du CIA pour compenser les écarts de rémunération = travail en lien avec les [IGAPS](#). = objectif écart 0.
- mise en place d'un plan managérial avec une réforme statutaire et une réforme de la haute fonction publique = afin de casser le plafond de verre.
- enlever les freins à l'évolution de carrière avec augmentation dans le grade et dans le corps ;
- mise en place d'un réseau pour accompagner les femmes dans leur évolution de carrière – notion de 1ère de cordée car nécessité d'avoir des femmes à des postes à responsabilités.

La [FSU](#) reste dans l'attente d'un bilan des contractuelles au MASA, point qui n'a pas été évoqué lors de ce GT. Bilan comprenant le nombre de femmes contractuelles, leur rémunération, leur condition de travail, et les postes qu'elles occupent entre autre au SIVEP, et en abattoir.