



**MINISTÈRE
DE L'AGRICULTURE
ET DE LA SOUVERAINETÉ
ALIMENTAIRE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

PLAN D'ACTION RELATIF À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE FEMMES-HOMMES

***GROUPE DE TRAVAIL DU 6 OCTOBRE 2022
RELATIF
AUX ÉCARTS DE RÉMUNÉRATIONS (N°2)***

Rappel du contexte

- Adopté en CTM le 10 décembre 2020 (art. 80 de la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique), le plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes 2021-2023 du MASA s'articule autour de 5 axes et 25 actions.
- Le GT relatif à l'étude des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes s'inscrit dans le cadre de la mise en œuvre de l'axe 1 :
 - *Axe 1 : Évaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes*
 - *Action 1 – Évaluer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes*
- Un premier GT s'est tenu en juin 2021 permettant d'identifier les écarts de rémunération sur un échantillon de 11 241 agents du MASA sous plafond d'emplois au 31.12.2020 (8 corps : IPEF, ISPV, IAE, AAÉ, TSMA, SA, AT et AA – toutes affectations AC, SD, EET, opérateurs) ;
- Conformément aux conclusions du GT, la présente séance de travail a pour objet de présenter les résultats d'une étude approfondie portant sur deux binômes de corps : **IAE/Attaché et TSMA/SA**.

1. Comment expliquer les écarts de rémunération bruts au sein des corps de catégorie A (IAE et Attachés) ?

Panorama des corps à l'étude

	Ingénieurs de l'agriculture et de l'environnement	Attachés de l'administration de l'État
Description	Corps technique propre au ministère de l'agriculture	Corps interministériel à gestion ministérielle
Positionnement	A-type. Accès par formation diplômante d'ingénieur à l'Institut Agro (Dijon) ou débouché interne des TSMA	A-type. Accès par concours interministériel à bac+3 ou débouché interne des SA avec cycle de formation initial aux IRA.
Déroulé	3 grades : ingénieur, divisionnaire et hors classe	3 grades : attaché, principal et hors classe
Parité	50% de femmes / 50% d'hommes (depuis 2021)	54% de femmes / 46% d'hommes
Fonction la plus occupée	Directeur.trice d'exploitation auprès d'un EPLEFPA	Secrétaire général.e d'un EPLEFPA
Âge moyen	46,7 ans	46,9 ans
Prénom le plus présent	Philippe	Nathalie

Ecarts de rémunération entre les femmes et les hommes

	Ingénieurs de l'agriculture et de l'environnement	Attachés de l'administration de l'État
Rémunération indiciaire moyenne d'une femme	32 170 €	37 066 €
Rémunération indiciaire moyenne d'un homme	36 310 €	38 351 €
Ecart de rémunération indiciaire moyenne	4 140 €	1 285 €
Rémunération indemnitaire moyenne d'une femme	14 809 €	18 679 €
Rémunération indemnitaire moyenne d'un homme	18 393 €	20 368 €
Ecart de rémunération indemnitaire moyenne	3 584 €	1 689 €

Analyser les écarts au sein des IAE

Pour comprendre les écarts indiciaires

1. Est-ce lié aux méthodes d'entrées dans le corps ?

Les hommes sont plus nombreux que les femmes à intégrer par la voie interne

-> concours interne + examen professionnel : 48% femmes / 52% hommes.

2. Est-ce lié à l'âge moyen d'avancement de grades ?

Les femmes deviennent divisionnaires au bout de 10 ans et 8 mois dans le grade précédent, les hommes au bout de 8 ans et 5 mois.

⇒ 2 ans et 3 mois d'écart en faveur des hommes.

Les femmes deviennent hors classe au bout de 9 ans et 8 mois, les hommes au bout de 11 ans et 1 mois.

⇒ 1 an et 5 mois d'écart en faveur des femmes.

En 2021, 50 femmes en congé maternité : 9 IAE entre 25 et 29 ans, 27 IAE entre 30 et 34 ans, 6 IAE et 3 IDAE entre 35 et 39.

3. Est-ce lié au temps de travail ?

En 2021, 254 IAE en temps partiel (tout motif) dont 79% de femmes.

Concentration sur les tranches d'âge 40 à 54 ans : 116 femmes - dont 55 IAE et 61 IDAE.

FEMMES

Indice moyen
départ retraite :
687

Hors classe

poste : directrice
d'EPLEFPA

Divisionnaire
9 ans 8 mois
poste : adjointe
chef de service

Ingénieurs
10 ans 8 mois

poste : directrice
d'exploitation

HOMMES

Indice moyen
départ retraite :
753

Hors classe

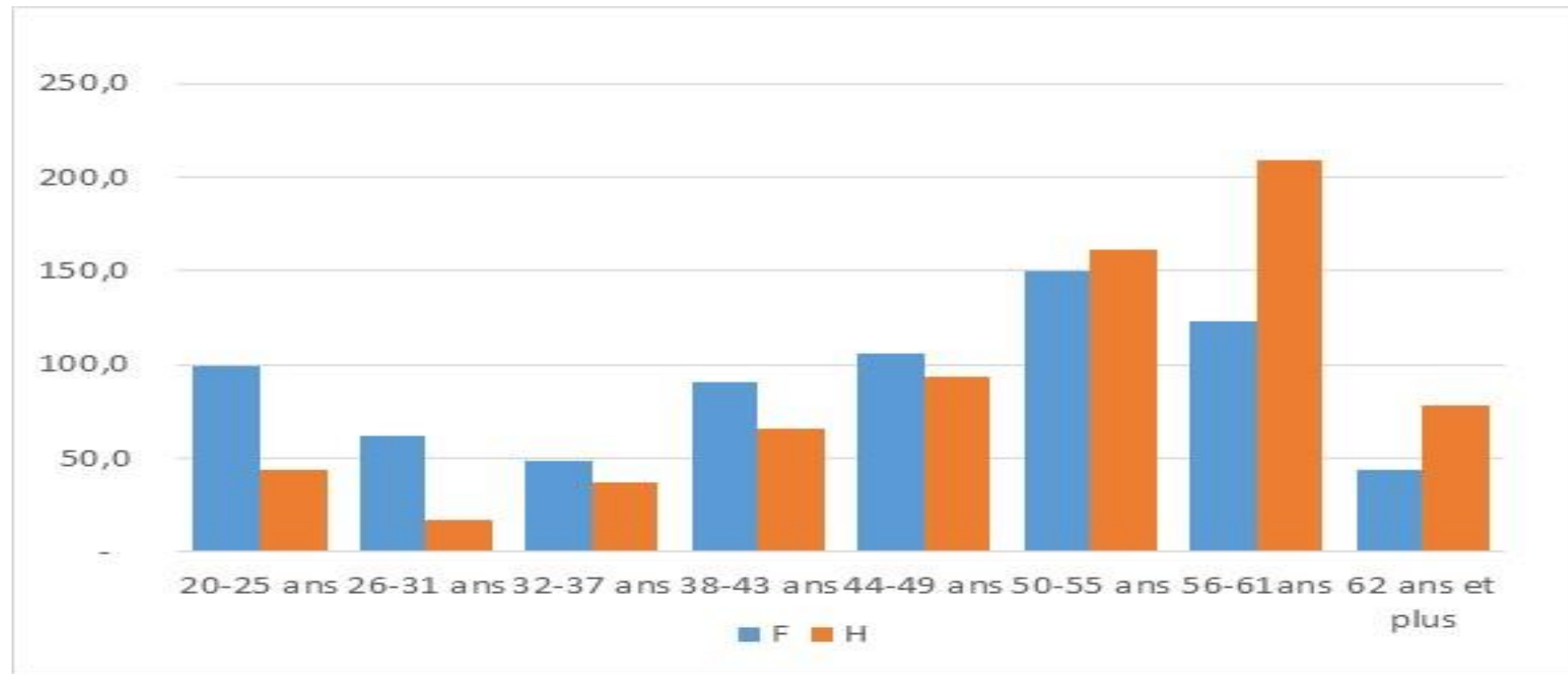
poste : chef de
service

Divisionnaire
11 ans 1 mois
poste : adjoint
chef de service

Ingénieurs
8 ans 5 mois

poste : directeur
d'exploitation

Pyramide Femmes / Hommes au 31/12/2021 des IAE



Analyser les écarts au sein des IAE

Répartition par groupes et genres des IAE

Groupe	Genre	Nombre	%	% CIA
1	Femmes	17	25%	82%
	Hommes	51	75%	85%
2	Femmes	93	41%	68%
	Hommes	132	59%	68%
3	Femmes	252	49%	74%
	Hommes	267	51%	77%
4	Femmes	441	54%	62%
	Hommes	377	46%	66%

Pour comprendre les écarts indemnitaires

1. Est-ce lié aux postes occupés ?

La répartition par groupe/genre reflète celle de la pyramide des âges (cf. planche précédente).

Seulement 25% des postes classés en G1 sont occupés par des femmes.

⇒ Quels enseignements à en retirer ?

La féminisation progressive du corps des IAE couplée aux départs en retraite dans les années à venir devrait permettre un rééquilibrage puisque le vivier existe : pour 68 postes G1, 93 femmes et 132 hommes sont actuellement en G2.

2. Est-ce lié à la part variable ?

On constate un léger déséquilibre du %CIA au sein de chaque groupe en faveur des hommes (surtout en groupe 4) à l'exception du groupe 2 (cf. tableau ci-contre)

Analyser les écarts au sein des IAE

Perspectives et plan d'action

1. Evolution à moyen terme du corps

Les projections à moyen terme indiquent que le corps des IAE aura 141 départs à remplacer dans les six années à venir.

La féminisation du corps, sur la base du % de F entrant actuellement, induirait une projection à 58% de F et 42% d'H dans 6 ans.

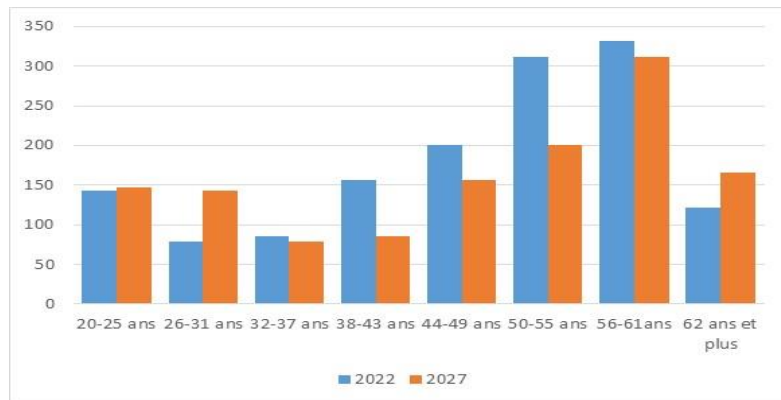
Les postes « libérés » sont surtout ceux occupés par des IDAE sur des fonctions d'adjoint.e chef.fe de service/chargé.e de mission.

La faiblesse des entrées actuelles et les classes creuses autour de 32-49 ans constituent un double défi démographique.

2. Enseignements et actions prévues

- Un corps désormais mixte mais dont la répartition genrée par groupe de fonction est favorable aux H, particulièrement en G1, du fait de la pyramide des âges.
- Un déroulement de carrière plus rapide pour les H pour accéder au 1^{er} grade et plus rapide pour les F pour le 2^{ème} grade.
- Des temps partiels majoritairement occupés par les F
- Actions :
 - CIA : en lien avec le RAPS, identifier l'origine du différentiel et prendre les actions correctrices
 - Accès des F au G 1 : la GPEC et la revue des cadres prévue dans le cadre de la refonte du plan managérial permettront de renforcer l'accès des F aux fonctions du G1.

Projection d'évolution du corps des IAE à 6 ans



Evolution sur les 6 prochaines années :

- Dynamique du corps : **141 départs** à remplacer dans les 6 ans à venir ;
- Evolution de l'âge moyen : **-1 an** ;
- Evolution du taux de féminisation : **+7%**

Analyser les écarts au sein des Attachés

FEMMES

Indice moyen
départ retraite :
658

Hors classe

poste : secrétaire
générale

principale
3 ans 7 mois
poste : secrétaire
générale

Attachée
3 ans 9 mois
poste : secrétaire
générale

HOMMES

Indice moyen
départ retraite :
780

Hors classe

poste : secrétaire
général

principal
3 ans 8 mois
poste : secrétaire
général

Attaché
3 ans 8 mois
poste : secrétaire
général

Pour comprendre les écarts indiciaires

1. Est-ce lié aux méthodes d'entrées dans le corps ?

-> données sur les IRA

externe : 53% femmes/47%hommes ;

interne : 66% femmes/34% hommes.

-> concours interne + examen professionnel : 74% femmes / 26% hommes

2. Est-ce lié à l'âge moyen d'avancement de grades ?

Les femmes deviennent principales au bout de 3 ans et 9 mois dans le grade précédent, les hommes au bout de 3 ans et 8 mois.

⇒ Pas d'écart.

Il en est de même pour l'avancement au grade d'hors classe.

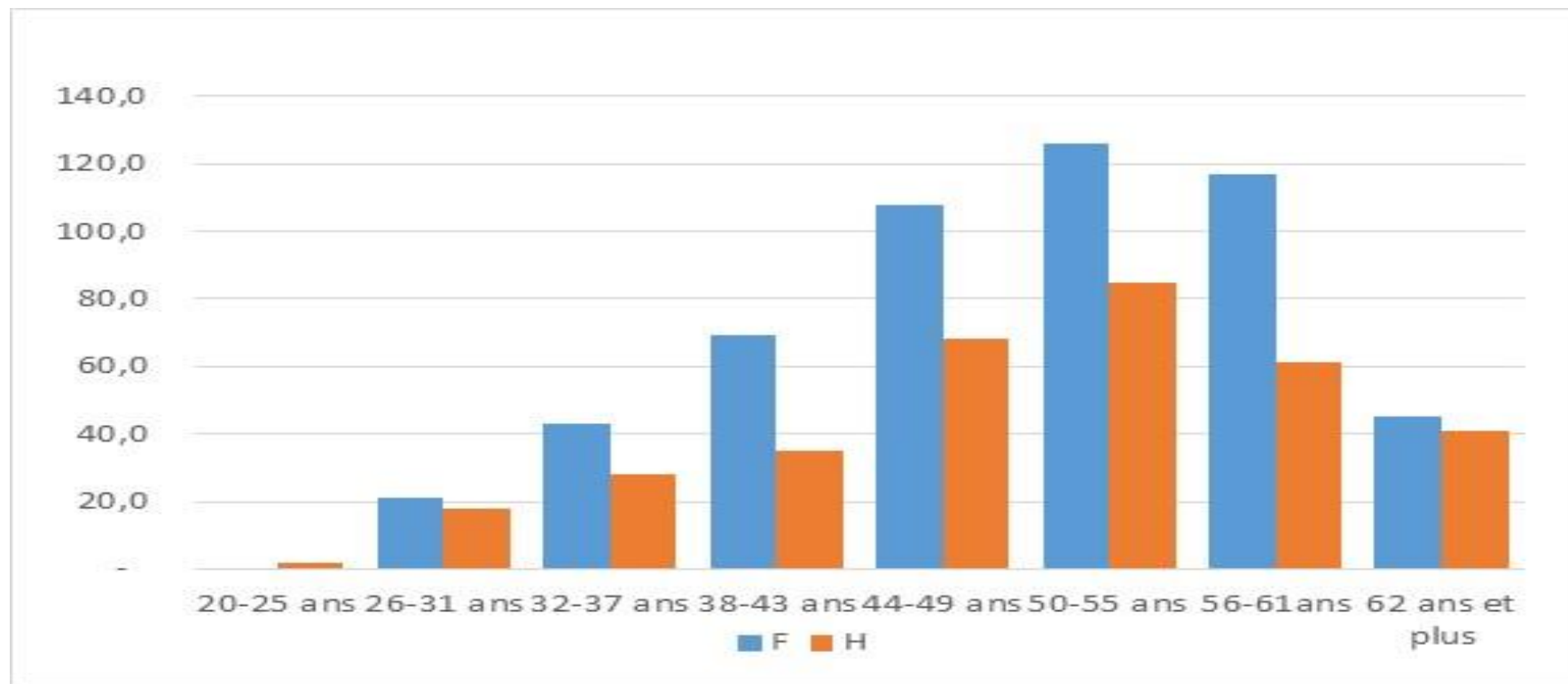
En 2021, 17 femmes en congé maternité : 4 AAE entre 30 et 34, 7 (6 AAE/1 APAE) entre 35 et 39, 5 (4 AAE/1 APAE) entre 40 et 44.

3. Est-ce lié au temps de travail ?

En 2021, 66 Attachés en temps partiel (tout motif) dont 89% de femmes.

Concentration sur les tranches d'âge 40 à 54 ans – 39 femmes - dont 21 AAE et 18 APAE.

Pyramide Femmes / Hommes au 31/12/2021 des Attachés



Analyser les écarts au sein des Attachés

Répartition par groupes et genres des Attachés

Groupe	Genre	Nombre	%	% CIA
1	Femmes	32	54%	86%
	Hommes	27	46%	89%
2	Femmes	60	52%	85%
	Hommes	56	48%	91%
3	Femmes	163	60%	86%
	Hommes	108	40%	79%
4	Femmes	248	63%	76%
	Hommes	146	37%	76%

Pour comprendre les écarts indemnitaires

1. Est-ce lié aux postes occupés ?

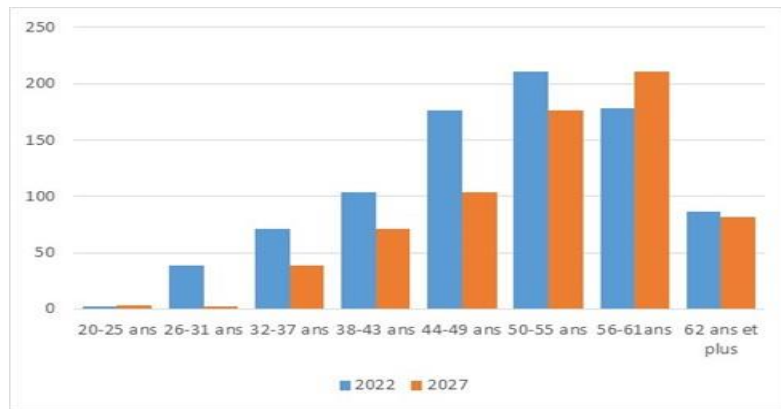
La répartition des postes G1, G2, G3 et G4 correspond à la pyramide des âges (cf. planche précédente).
Le vivier des G2, G3 et G4 devrait permettre de maintenir cette répartition dans les années à venir.

2. Est-ce lié à la part variable ?

Déséquilibre en faveur des H pour les groupes 1 et surtout 2.
A l'inverse, déséquilibre en faveur des F pour le groupe 3.

Analyser les écarts au sein des Attachés

Projection d'évolution du corps des Attachés à 6 ans



Evolution sur les 6 prochaines années :

- Dynamique du corps : **180 départs** à remplacer dans les 6 ans à venir ;
- Evolution de l'âge moyen : **+ 3 ans** ;
- Evolution du taux de féminisation : **stable**.

Perspectives et plan d'action

1. Evolution à moyen terme du corps

Les projections à moyen terme indiquent que le corps des attachés aura 180 départs à remplacer dans les six années à venir.

La féminisation du corps, sur la base du % de femmes entrant actuellement, induirait une projection à 60% de femmes et 40% d'hommes dans 6 ans.

Les postes « libérés » sont surtout ceux occupés par des attachés, attachés principaux et attachés hors classe sur des fonctions de secrétaire général, chef de bureau, chargé de mission.

2. Enseignements et actions prévues

- Un déroulement de carrière identique pour les F et les H
- Accès des F à tous les groupes de fonctions
- Un CIA légèrement déséquilibré entre les F et les H au sein des groupes.

Actions :

- CIA : en lien avec le RAPS, identifier l'origine des différentiels et prendre les actions correctrices

2. Comment expliquer les écarts de rémunération bruts au sein des corps de catégorie B (TSMA et SA) ?

Panorama des corps à l'étude

	Techniciens supérieurs de l'agriculture	Secrétaires administratifs
Description	Corps technique propre au ministère de l'agriculture	Corps INTER ministériel
Positionnement	B-type. Accès par CONCOURS et formation à l'INFOMA ou débouché interne des adjoints	B-type. Accès par concours interministériel/ministériel à BAC ou débouché interne des adjoints.
Déroulé	3 grades : TSMA, TSMA principal, TSMA en chef	3 grades : classe normale, classe supérieure et classe exceptionnelle
Parité	54% de femmes + 46% d'hommes	85% de femmes + 15% d'hommes
Fonction la plus occupée	Chargé.e d'inspection sanitaire en abattoir	Gestionnaire
Âge moyen	46,9 ans	52 ans
Prénom le plus présent	Nathalie	Nathalie

Ecarts de rémunération entre les femmes et les hommes

	Techniciens supérieurs du ministère de l'Agriculture	Secrétaires administratifs
Rémunération indiciaire moyenne d'une femme	24 583 €	26 222 €
Rémunération indiciaire moyenne d'un homme	27 232 €	27 226 €
Ecart de rémunération indiciaire moyenne	2 649 €	1 004 €
Rémunération indemnitaire moyenne d'une femme	11 086 €	10 701 €
Rémunération indemnitaire moyenne d'un homme	12 259 €	11 343 €
Ecart de rémunération indemnitaire moyenne	1 173 €	643 €

Analyser les écarts au sein **des TSMA**

FEMMES

Indice moyen
départ retraite :
523

Chef technicienne

poste : chargée
d'inspection

Technicienne
principale
5 ans 8 mois
poste : chargée
d'inspection

Technicienne
5 ans 8 mois
poste : inspectrice
en abattoir

HOMMES

Indice moyen
départ retraite :
545

Chef technicien

poste : chargé
d'inspection

Technicien
principal
5 ans 9 mois
poste : chargé
d'inspection

Technicien
5 ans 9 mois
poste : inspecteur
en abattoir

Pour comprendre les écarts indiciaires

1. Est-ce lié aux méthodes d'entrées dans le corps ?

-> recrutements externes (TSMA 1 et TSMA 2) : 71% femmes / 29% hommes ;
-> concours interne : 65% femmes / 35% hommes.

2. Est-ce lié à l'âge moyen d'avancement de grades ?

Les femmes deviennent TSMA principal au bout de 5 ans 8 mois dans le corps, les hommes au bout de 5 ans 9 mois

⇒ Pas d'écart.

Il en est de même pour l'avancement au grade de chef technicien.

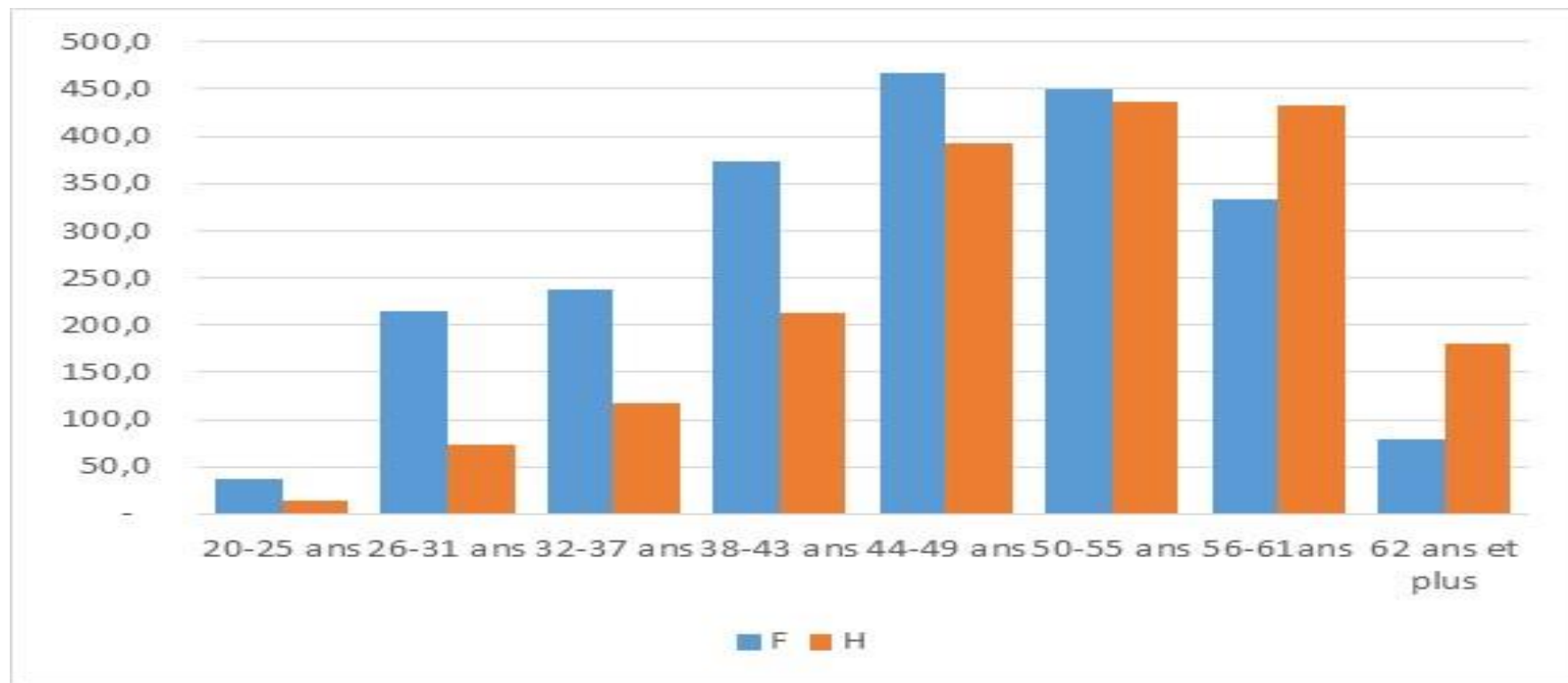
Maternité : en 2021, 85 femmes en congé maternité / 1 homme.

16 (11 TSMA/5 Tech. Princ.) âgées de 25 à 29 ans, 42 (31 TSMA/11 Tech. Princ.) entre 30 et 34 ans, 20 (5 TSMA/9 Tech. Princ./6 Tech. Chef) entre 35 et 39 ans.

3. Est-ce lié au temps de travail ?

En 2021, 716 TSMA en temps partiel (tout motif) dont 78% de femmes. Concentration sur les tranches d'âge 40 à 54 ans – 355 femmes - dont 61 TSMA, 122 Tech. Princ. et 172 Tech. Chef.

Pyramide Femmes / Hommes au 31/12/2021 des TSMA



Analyser les écarts au sein des TSMA

Répartition par groupes et genres des TSMA

Groupe	Genre	Nombre	%	% CIA
1	Femmes	141	44%	74%
	Hommes	179	56%	76%
2	Femmes	1 530	58%	76%
	Hommes	1 108	42%	79%
3	Femmes	-	-	-
	Hommes	-	-	-

Pour comprendre les écarts indemnitaires

1. Est-ce lié aux postes occupés ?

La répartition par groupe/genre reflète celle de la pyramide des âges (cf. planche précédente).

⇒ Quels enseignements à en retirer ?

La féminisation progressive du corps des TSMA couplée aux départs en retraite dans les années à venir devrait permettre un rééquilibrage puisque le vivier existe : pour 320 postes G1, 1 530 femmes et 1 108 hommes sont actuellement en G2.

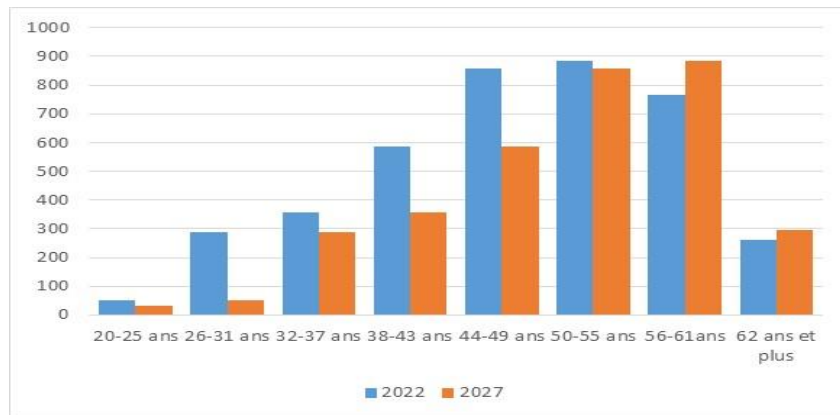
2. Est-ce lié à la part variable ?

Cf. tableau joint.

On constate un léger déséquilibre en faveur des hommes.

Analyser les écarts au sein des TSMA

Projection d'évolution du corps des TSMA à 6 ans



Evolution sur les 6 prochaines années :

- Dynamique du corps : **700 départs** à remplacer dans les 6 ans à venir ;
- Evolution de l'âge moyen : **3 ans** ;
- Evolution du taux de féminisation : **+5%**

Perspectives et plan d'action

1. Evolution à moyen terme du corps

Les projections à moyen terme indiquent que le corps des TSMA aura 700 départs à remplacer dans les six années à venir.

La féminisation du corps, sur la base du % de femmes entrant actuellement, induirait une projection à 59% de femmes et 41% d'hommes dans 6 ans.

Les postes « libérés » sont surtout ceux occupés par des Chefs techniciens sur des fonctions de chargée d'inspection.

2. Enseignements et actions prévues

- Des déroulements de carrières identiques pour les F et les H
- Une mixité des emplois du G1 avec 44% de F
- Un léger déséquilibre du % CIA en faveur des H

Actions :

- CIA : en lien avec le RAPS, identifier l'origine du différentiel et prendre les actions correctrices

Analyser les écarts au sein des SA

Pour comprendre les écarts indiciaires

1. Est-ce lié aux méthodes d'entrées dans le corps ?

-> concours externe : 86% femmes / 14% hommes ;
 -> concours interne : 86% femmes / 14% hommes.

2. Est-ce lié à l'âge moyen d'avancement de grades ?

Les femmes deviennent principales au bout de 5 ans 5 mois dans le corps, les hommes au bout de 5 ans 7 mois
 => Pas d'écart. Il en est de même pour l'avancement au grade de classe exceptionnelle.

En 2021, 5 femmes en congé maternité
 2 entre 30 et 34, 3 (1 SACN/2SACS) entre 35 et 39.

3. Est-ce lié au temps de travail ?

En 2021, 357 SA en temps partiel (tout motif) dont 95% de femmes.
 Concentration sur les tranches d'âge 45 à 59 ans – 233 femmes - dont 85 SACN, 62 SACS et 86 SACE.

FEMMES

Indice moyen
 départ retraite :
 496

Classe
 exceptionnelle
 poste : gestionnaire

Classe supérieure
 5 ans 2 mois
 poste : gestionnaire

Classe normale
 5 ans 5 mois
 poste : gestionnaire

HOMMES

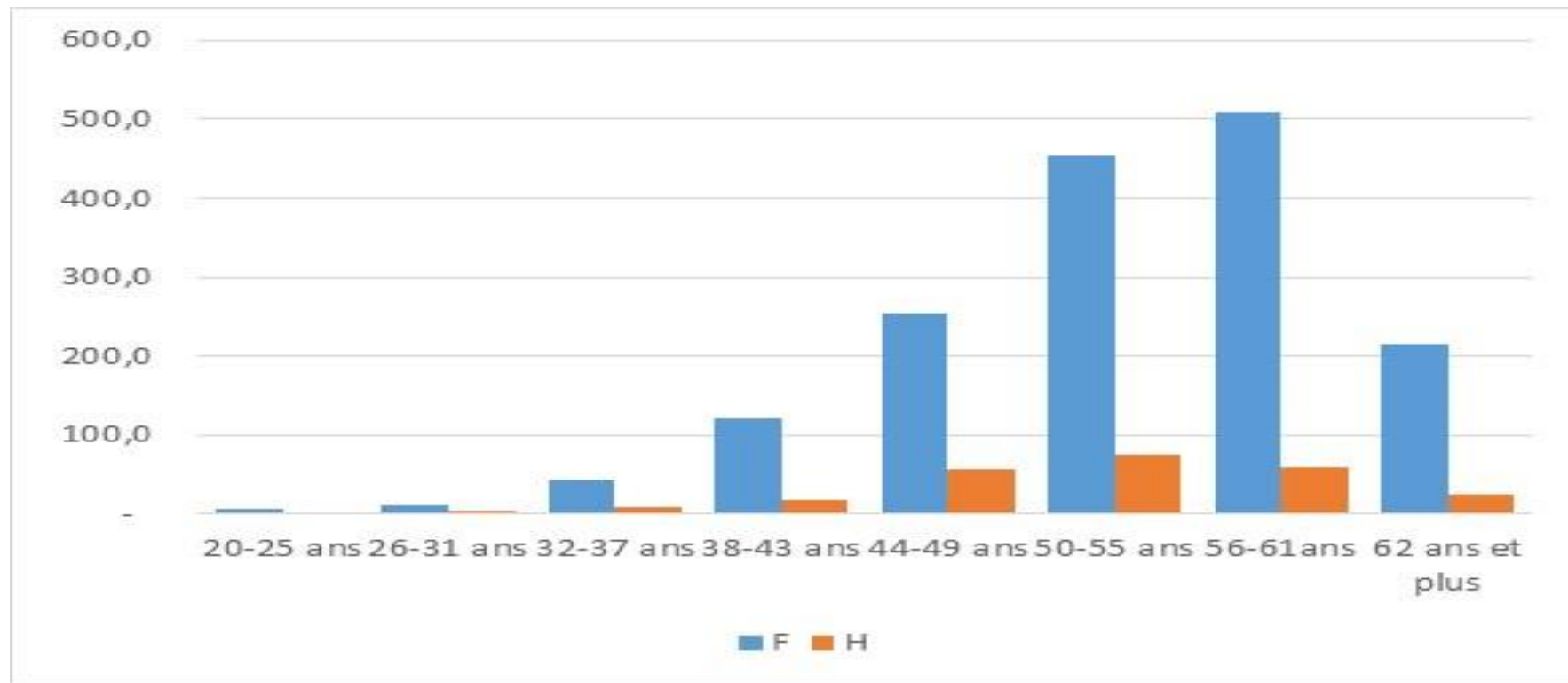
Indice moyen
 départ retraite :
 529

Classe
 exceptionnelle
 poste : chargé de
 mission /
 gestionnaire

Classe supérieure
 5 ans
 poste :
 gestionnaire

Classe normale
 5 ans 7 mois
 poste :
 gestionnaire

Pyramide Femmes / Hommes au 31/12/2021 des SA



Analyser les écarts au sein **des SA**

Répartition par groupes et genres des SA

Groupe	Genre	Nombre	%	% CIA
1	Femmes	133	82%	94%
	Hommes	29	18%	90%
2	Femmes	783	85%	89%
	Hommes	136	15%	83%
3	Femmes	745	87%	62%
	Hommes	110	13%	66%

Pour comprendre les écarts indemnitaires

1. Est-ce lié aux postes occupés ?

La répartition des postes G1, G2 et G3 correspond à la pyramide des âges (cf. planche précédente).

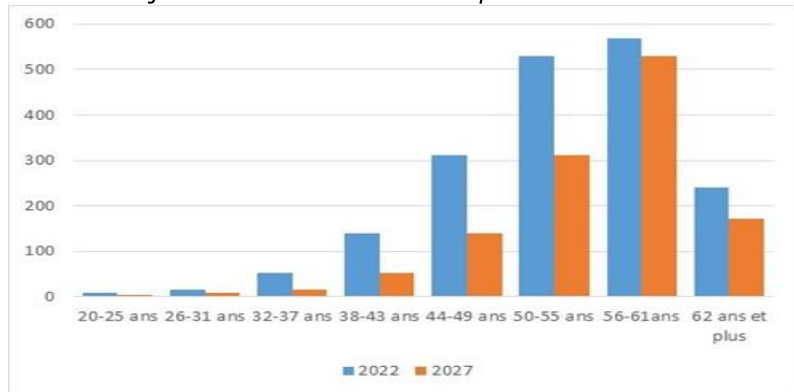
Le vivier actuel en G2 et G3 devrait permettre de maintenir cette répartition dans les années à venir.

2. Est-ce lié à la part variable ?

Cf. tableau joint : le taux moyen de CIA « standard » est équilibré au sein d'un même groupe.

Analyser les écarts au sein des SA

Projection d'évolution du corps des SA à 6 ans



Evolution sur les 6 prochaines années :

- Dynamique du corps : **633 départs** à remplacer dans les 6 ans à venir ;
- Evolution de l'âge moyen : **+ 2 ans** ;
- Evolution du taux de féminisation : **-3%**

Perspectives et plan d'action

1. Evolution à moyen terme du corps

Les projections à moyen terme indiquent que le corps des SA aura 633 départs à remplacer dans les six années à venir.

La féminisation du corps, sur la base du % de femmes entrant actuellement, induirait une projection à **84%** de femmes et **16%** d'hommes dans 6 ans.

Les postes « libérés » sont surtout ceux occupés par des SACE et des SACN sur des postes de gestionnaire/adjoint à des chefs d'unité.

2. Enseignements

- Les déroulements de carrière sont identiques
- Le temps partiel concerne à 95% des femmes
- Les femmes occupent les postes de G1
- La répartition genrée du %CIA au sein des groupes est favorable aux femmes.