

ÉGALITÉ

PROFESSIONNELLE

entre les femmes et
les hommes à l'ASP

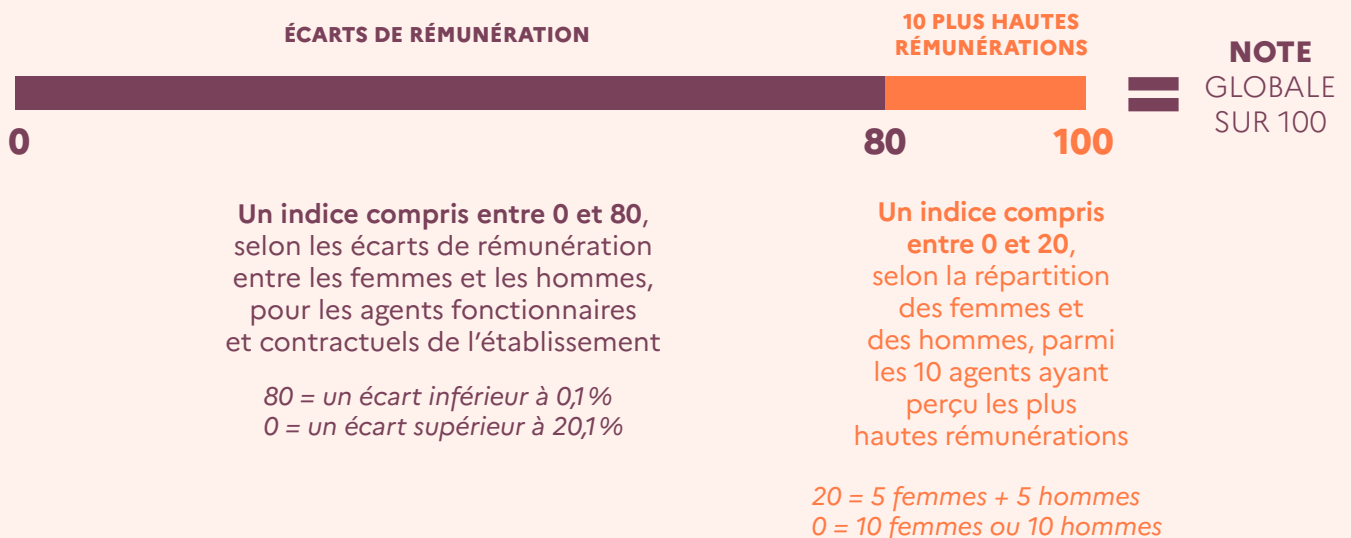
INDEX 2023

• Septembre 2024 •

CONTEXTE RÉGLEMENTAIRE

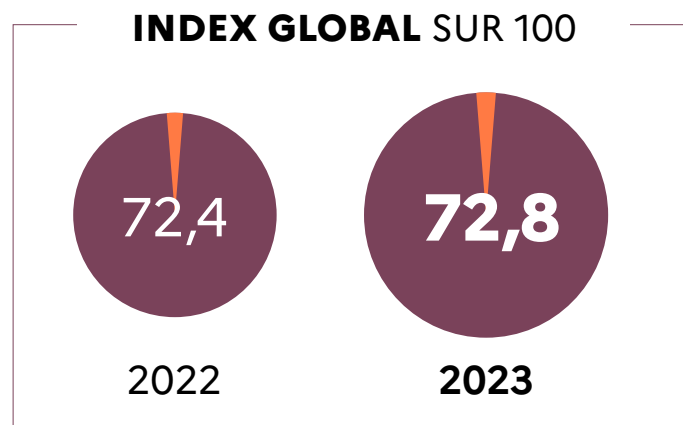
La loi du 19 juillet 2023 visant à renforcer l'accès des femmes aux responsabilités dans la fonction publique prévoit que les établissements publics de l'État publient chaque année, sur leur site internet, les indicateurs relatifs aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ainsi que les actions mises en œuvre pour les supprimer. Ces indicateurs ont été définis par les décrets [n°2023-1136](#) et [n°2023-1137](#) du 5 décembre 2023.

LES 2 COMPOSANTES DE L'INDEX

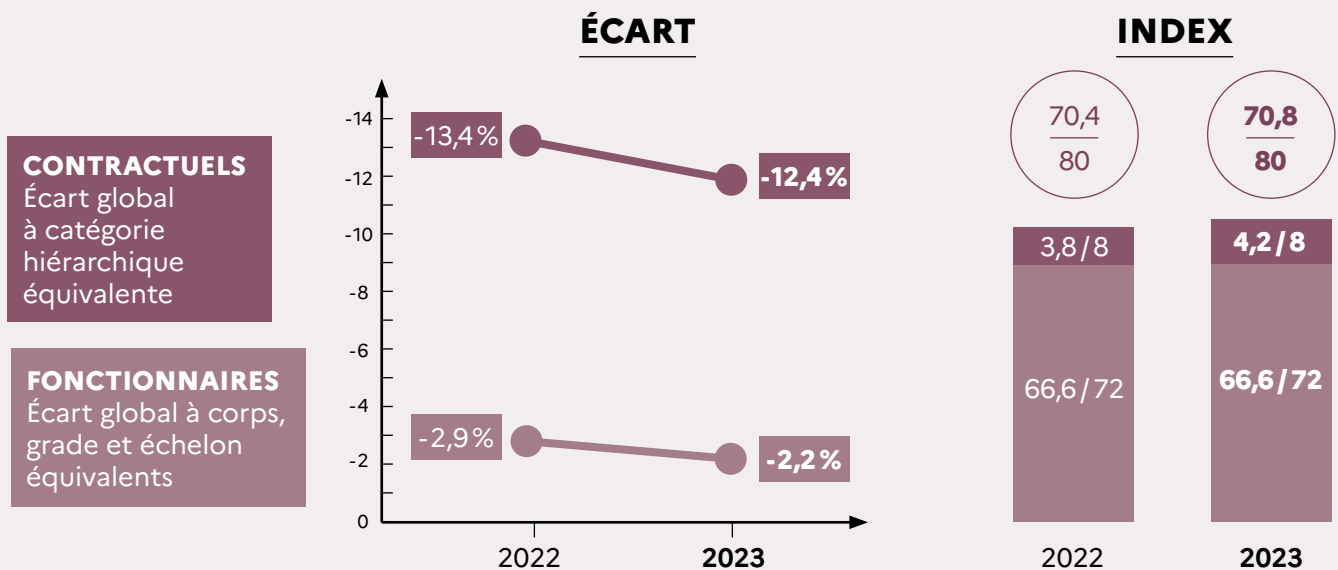




INDEX DE L'ASP AU TITRE DE 2023

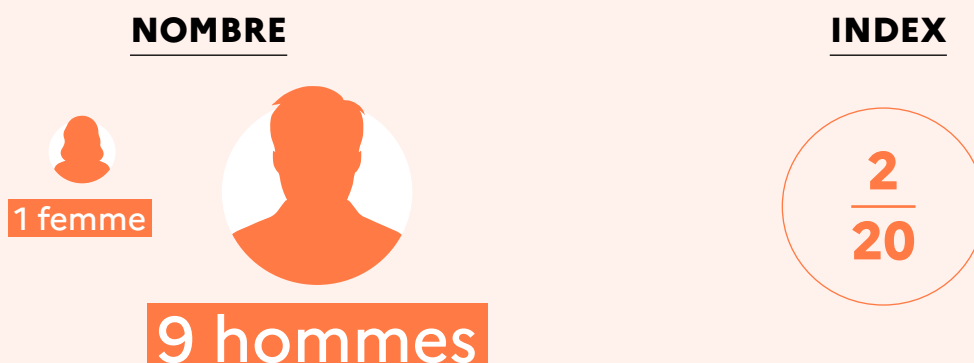


ÉCART GLOBAL DE RÉMUNÉRATION ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES



RÉPARTITION DES 10 PLUS HAUTES RÉMUNÉRATIONS ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES EN 2023

(Chiffres identiques à 2022)



Les actions déjà entreprises par l'ASP permettent de **maîtriser l'écart moyen de rémunération pour les fonctionnaires**. Un travail spécifique doit encore être approfondi pour les contractuels. Les écarts de rémunérations en % ont cependant été réduits respectivement de 0,7 point et 1 point entre 2022 et 2023.

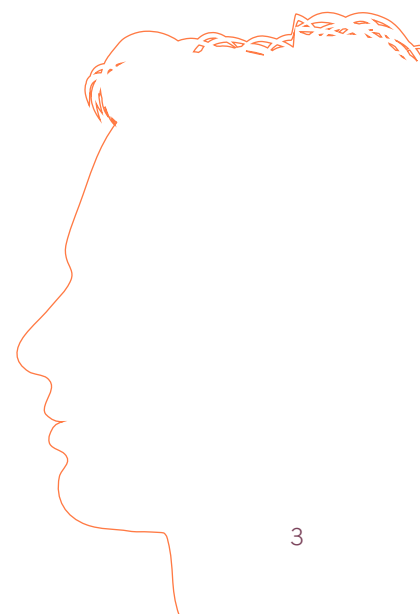
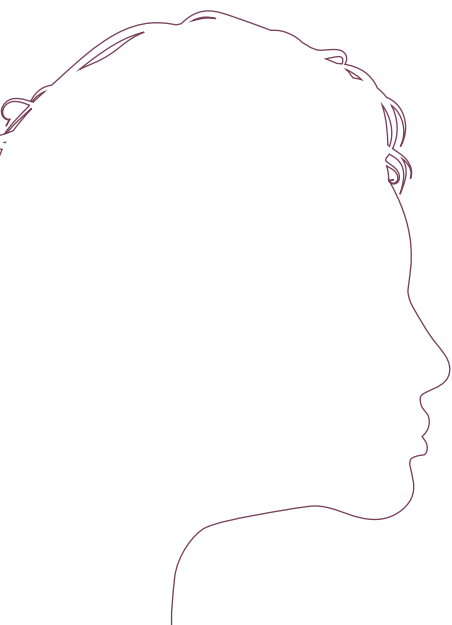
La composante de l'index relative à la **répartition des 10 plus hautes rémunérations est inchangée**, avec un prorata de 1 femme et 9 hommes. La conception de cette composante est défavorable à l'ASP. En effet, cet indicateur est biaisé par les contraintes pesant sur les salaires de l'Agence. Le comité exécutif de l'Agence est composé à parité de femmes et d'hommes. Néanmoins, les directrices de ce comité sont, en moyenne, de 10 à 15 ans plus jeunes que leurs homologues masculins, et donc moins payées en relatif compte tenu d'une certaine forme d'inertie, réglementaire, des rémunérations des fonctionnaires. Compte tenu de cette forme d'inertie des rémunérations du secteur public et sans recréer, par ailleurs, d'autres discriminations, cet indicateur risque de ne pas s'améliorer significativement dans les années qui viennent.

L'Agence est engagée dans la promotion des femmes. En 2023, les femmes représentent **32% des emplois de direction de l'Agence**, chiffre qui a augmenté de

10 points en 4 ans (données issues du rapport social unique 2023 de l'ASP). De surcroît, comme mentionné ci-dessus, le comité exécutif de l'ASP, plus haute instance de gouvernance de l'Agence, est composé à parité de femmes et d'hommes. Enfin, l'ASP s'efforce d'atteindre, à tous les niveaux de fonctionnaires, une **égalité stricte dans les taux proposés / promouvables dans les propositions d'avancements et de promotions**, aux grades et corps supérieurs. Ces propositions, remontées au ministère chargé de l'Agriculture, dont l'ASP dépend, sont de véritables vecteurs d'action à la main de la direction générale de l'Agence pour faire converger sur le long terme et dans la durée les rémunérations des deux genres.

Pour autant, certaines actions peuvent encore être menées afin de restreindre, le plus possible et le plus durablement possible, les éventuelles discriminations subsistantes. C'est là l'une des ambitions de l'ASP avec son plan pour l'égalité professionnelle.

L'ASP ne maîtrise pas tous les leviers permettant d'améliorer les indicateurs de son index, notamment celui sur les 10 plus hautes rémunérations. Aussi, l'Agence portera ses efforts en priorité sur cet axe de progrès, en lien avec ses tutelles, pour améliorer le niveau global de son index.





PLAN POUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE À L'ASP

En 2021, l'ASP a mis en œuvre un plan d'action triennal pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, plan renouvelé en 2024 pour les 3 prochaines années. Plusieurs actions menées dans le cadre de ce plan sont ciblées sur la réduction des inégalités salariales, telles que les procédures de propositions de promotion, les formations au recrutement sans discrimination, ou encore un travail engagé sur les processus d'attribution des primes variables. Lors de l'adoption du nouveau plan triennal sur la période 2024-2027, consécutif à la mise en place de l'index Égalité professionnelle, certaines actions ciblées ont été introduites afin d'accentuer les efforts et améliorer l'index de l'ASP. Les actions, détaillées dans le plan d'action aux axes 3 et 4 portant respectivement sur les parcours de carrière et les écarts de rémunération, concernent sur les domaines suivants :

- **1. Agir sur l'attribution des primes** par des actions de sensibilisation et d'accompagnement des encadrants lors des propositions de primes ;
 - **2. Agir sur les promotions et avancements** à travers une communication aux encadrants des règles de non-discrimination lors des campagnes de promotion, et un travail de coordination avec le ministère en charge de l'Agriculture, responsable in fine des promotions des fonctionnaires ;
 - **3. Agir sur les recrutements** avec différentes actions menées pour recruter sans discriminer (formations, grilles d'évaluation, guide du recrutement...). Des actions spécifiques portant sur le statut des emplois supérieurs de l'État à l'ASP et sur les grilles des primes variables ont été engagées afin de réduire les écarts de rémunération pour l'encadrement supérieur. En outre, des objectifs et un suivi rapproché de l'équilibre entre les femmes et les hommes ont été mis en place pour les emplois supérieurs et dirigeants avec deux objectifs :
 - **maintenir à 50% l'équilibre entre femmes et hommes sur les 6 emplois d'encadrement supérieur relevant du décret n°2022-760** (50% de femmes depuis 2022) ;
 - **atteindre la parité femmes-hommes sur les emplois de directeurs et directrices régionales et leurs adjoint-es** (30% de femmes en 2022, 33% en 2023, 38% en 2024).
- Une attention particulière est également portée lors des recrutements sur ces postes : information des recruteurs, intégration de ce critère de choix dans la grille de recrutement, participation de la DRH aux recrutements.
- **4. Agir sur les déroulements de carrière** par une politique de développement et d'accompagnement de viviers pour l'accès aux emplois de direction et de dirigeants, et par le biais de lignes directrices de gestion pour ce qui concerne les contractuels.

