

# Index relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes à l'ASP

## 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'Etat 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.

L'indicateur comprend deux composantes :

- **Un indice compris entre 0 et 80**, selon les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, pour les agents fonctionnaires et contractuels de l'établissement. Le score maximum de 80 est atteint pour un écart de rémunération inférieur à 0,1%, un score de 0 correspond à un écart supérieur à 20,1%;
- **Un indice compris entre 0 et 20**, selon la répartition des femmes et des hommes, parmi les 10 agents ayant perçu les plus hautes rémunérations. Le score maximal est atteint lorsqu'il s'agit de 5 femmes et 5 hommes, un score de 0 correspond à 10 femmes ou 10 hommes.

## Index de l'ASP au titre de 2022

	Ecart en %	Points d'index (poids des fonctionnaires et contractuels proportionnel aux effectifs)
<b>Fonctionnaires</b> : écart global de rémunération entre les femmes et les hommes à corps, grade et échelon équivalents	-2,9%	66,6 / 72
<b>Contractuels</b> : écart global de rémunération entre les femmes et les hommes, à catégorie hiérarchique équivalente	-13,4%	3,8 / 8
Nombre de femmes parmi les 10 plus hautes rémunérations : 1 Nombre d'hommes parmi les 10 plus hautes rémunérations : 9		2 / 20
<b>TOTAL</b>		<b>72,4/100</b>

Les actions déjà entreprises permettent de maîtriser l'écart moyen de rémunération pour les fonctionnaires ; un travail spécifique doit encore être approfondi pour les contractuels. Par ailleurs, la conception de cet indicateur est défavorable à l'ASP au niveau des 10 plus hautes rémunérations de l'établissement. En effet, cet indicateur est biaisé par les contraintes pesant sur les salaires de l'agence : si le comité exécutif de l'agence est composé à parité, les directrices de ce comité sont en moyenne plus jeunes de 10 à 15 ans 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 par ailleurs engagée dans la promotion des femmes.** Notamment, **les femmes représentent, en 2022, 29% des emplois de direction de l'agence, chiffre qui a augmenté de 10 points en 4 ans** (données issues du rapport social unique 2022 de l'ASP). De surcroît, comme mentionné ci-dessus, **le comité exécutif de l'agence**, plus haute instance de gouvernance de l'agence, **est composé à parité** de femmes et d'hommes. Enfin, **l'ASP s'efforce d'atteindre une égalité stricte dans les taux proposés / promouvables dans les propositions d'avancements et de promotions à tous les niveaux des fonctionnaires aux grades et corps supérieurs** remontées au ministère – qui correspondent aux véritables vecteurs d'action à la main de la direction générale –, de manière à 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 de la manière la plus durable possible les éventuelles discriminations subsistantes et c'est ce que fait l'ASP avec son plan pour l'égalité professionnelle.**

## **Plan pour l'égalité professionnelle à l'ASP**

**L'ASP met en œuvre, depuis 2021, un plan d'action triennal pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.** Certaines actions menées dans le cadre de ce plan contribuent déjà à une 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.

**Ces actions seront reconduites et renforcées avec le nouveau plan, déployé à partir de 2024 :**

- **Agir sur l'attribution des primes :**
  - sensibiliser et accompagner les encadrants lors propositions de primes variables (mise en place d'indicateurs en temps réel sur les écarts de primes entre femmes et hommes), afin d'éviter des discriminations dans les propositions de primes.
- **Agir sur les promotions et avancements :**
  - continuer à sensibiliser et accompagner les encadrants lors des propositions de promotions et d'avancements (indicateurs sur les taux de promouvables et le taux

d'agents promus), afin d'éviter des discriminations dans les propositions de promotion,

- améliorer la coordination avec le ministère chargé de l'Agriculture dans le processus de promotion et d'avancement des fonctionnaires, afin que les efforts de l'Agence se traduisent dans les décisions de promotions et d'avancements du ministère.

- **Agir sur les recrutements :**

- poursuivre la formation des encadrants aux méthodes de recrutements sans discrimination,
- réduire les risques de discrimination au recrutement en imposant des grilles d'évaluation, et en associant la DRH à certains entretiens,
- mettre à jour le guide du recrutement en intégrant la nécessaire vigilance sur les discriminations,
- engager avec le ministère chargé de l'Agriculture un projet de création d'emplois fonctionnels afin de gommer les écarts pour l'encadrement supérieur.

- **Agir sur les déroulements de carrières :**

- mettre en place une politique de développement et d'accompagnement de viviers pour l'accès aux emplois de direction et de dirigeants,
- établir des lignes directrices de gestion des contractuels et des indicateurs à transmettre aux principaux dirigeants concernés de l'Agence.