



RÉPUBLIQUE  
FRANÇAISE

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

ASP

Agence de Services  
et de Paiement

BILAN DU  
PLAN POUR L'ÉGALITÉ  
PROFESSIONNELLE  
ENTRE LES FEMMES  
ET LES HOMMES

**2021-2023**

Agence de services et de paiement

Mission communication - Avril 2024 - Crédits photos : © Shutterstock

# SOMMAIRE

PRÉAMBULE .....	p. 04
CHIFFRES CLÉS 2021-2023 .....	p. 05
<b>AXE 1 :</b> Évaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes .....	p. 06
<b>AXE 2 :</b> Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emploi, grades et emplois de la fonction publique .....	p. 07
<b>AXE 3 :</b> Favoriser l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle et familiale .....	p. 09
<b>AXE 4 :</b> Lutter contre les violences sexuelles et sexistes, les harcèlements et les discriminations .....	p. 11
<b>AXE 5 :</b> Organiser la gouvernance de la politique d'égalité professionnelle .....	p. 12

# PRÉAMBULE

**Le plan d'action pour l'égalité entre les femmes et les hommes de l'ASP a été adopté en avril 2021. Le plan a porté sur les années 2021, 2022 et 2023.**

Le plan d'action a été soumis à l'avis du comité technique d'établissement (CTE) de l'ASP du 9 mars 2021. Un point d'étape a été présenté au CTE du 10 novembre 2022. Le bilan a été présenté lors de comité social d'administration (CSA) d'établissement du 26 mars 2024.

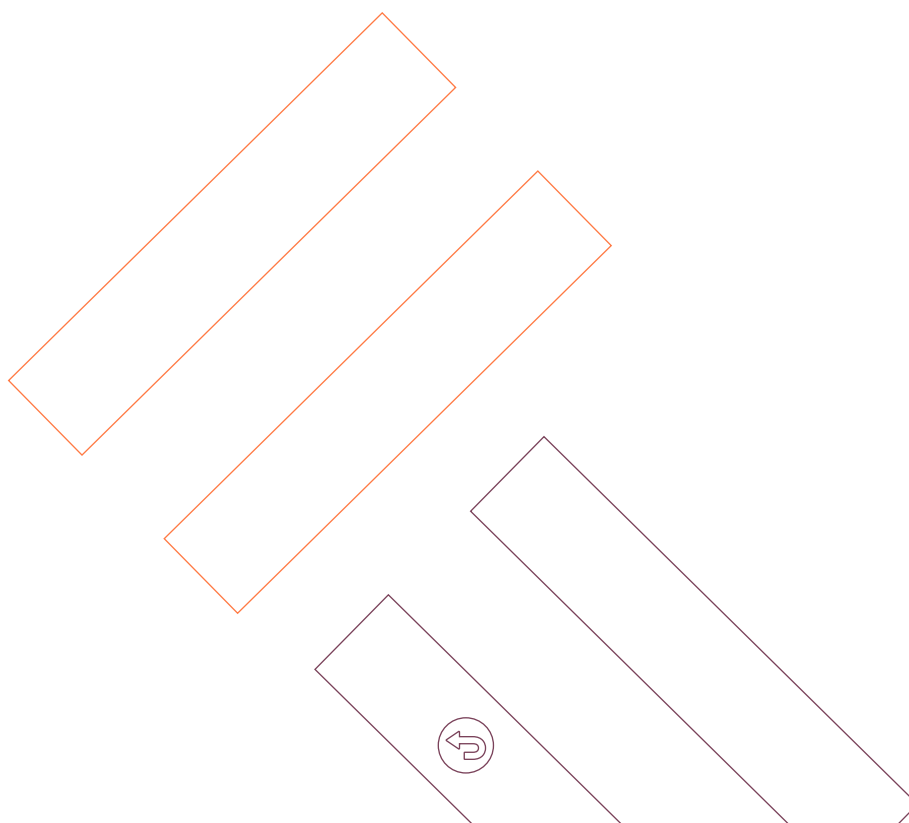
Chacune de ces présentations a été précédée d'un échange dans le cadre d'un groupe de travail avec les représentants du personnel.

Le référent Égalité professionnelle de l'ASP a été désigné et a reçu une lettre de mission le 4 juin 2021. Un comité de gouvernance chargé du pilotage du plan a été mis en place et s'est réuni les 6 septembre 2022, 13 décembre 2023 et 17 janvier 2024.

Le comité est présidé par le secrétaire général de l'ASP. Il est composé du référent Égalité professionnelle, de six membres titulaires et six membres suppléants, nommés pour 3 ans.

Les membres titulaires du comité sont désignés afin d'assurer la parité du comité (quatre femmes et quatre hommes). En cas de départ d'un membre, un autre membre de même sexe est désigné.

Le secrétariat du comité de gouvernance est assuré par les représentants du pôle Projets et conduite du changement du service Pilotage, transformation et réglementation de la Direction des ressources humaines (DRH).



# CHIFFRES CLÉS 2021-2023

**68** ACTIONS IDENTIFIÉES

PRÈS DE **80%** RÉALISÉES OU ENGAGÉES



**174**

STAGIAIRES FORMÉS À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE



**100%**

DU PARCOURS DE FORMATION **ACCESSIBLE** EN PRÉSENTIEL OU À DISTANCE

**INDEX** ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE 2023 DE L'ASP\*

**72,4**  
**100**

\* BASÉ SUR L'INDEX DE LA FONCTION PUBLIQUE

PRÈS DE **90%** DE TÉLÉTRAVAILLEURS =

MEILLEURE CONCILIATION VIE PROFESSIONNELLE / VIE PRIVÉE



LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS ET LES VIOLENCES

→ 1 CELLULE EXTERNE DE **SIGNALEMENT** ET D'ÉCOUTE





**3** ÉVÉNEMENTS NATIONAUX RELAYÉS CHAQUE ANNÉE

- JOURNÉE INTERNATIONALE DE LUTTE POUR LES **DROITS DES FEMMES**
- JOURNÉE INTERNATIONALE POUR L'ÉLIMINATION DE LA VIOLENCE À L'ÉGARD DES FEMMES
- JOURNÉE NATIONALE **CONTRE LE SEXISME**



## AXE 1

# ÉVALUER, PRÉVENIR ET TRAITER LES ÉCARTS DE RÉMUNÉRATION ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Action	Nombre de sous-actions	 Réalisées	 En cours	 Non réalisées	 À préciser
1	1		1		
2	1		1		
3	1	1			

### 1 et 2 Évaluer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, identifier les causes et fixer des objectifs de résorption des écarts

Un travail d'analyse a été repris, en 2023, sur les données de rémunération de l'année 2021. Un suivi sera réalisé sur la durée avec la mise en place de quelques indicateurs.

Les données mettent en évidence des écarts de rémunération. Il est cependant difficile de tirer des conclusions à un niveau plus fin, en calculant les écarts par corps / grade / échelon / emploi / quotité de travail. Il ressort de l'analyse qu'il convient de :

- mettre en place un suivi dans la durée des écarts sur certains critères (par corps / grade pour les IAE\*, attachés, SA\*, TS\* et AA\*, et selon les quotités de travail),
- sensibiliser les encadrants avant le lancement de la campagne annuelle d'attribution des primes,
- mettre en place un bilan plus fin des écarts de primes, à partager avec le groupe de travail associant les organisations syndicales.

Par ailleurs, l'ASP a calculé et publié son premier index Égalité professionnelle en décembre 2023, avec un score de 72,4/100. Dans le cadre du plan d'actions mis en place, la répartition des effectifs sur les emplois d'encadrement supérieur sera suivie dans la durée.

### 3 Mettre à la disposition des agents les informations relatives aux éléments de la rémunération





- Deux fiches service ont été publiées en 2022 relatives à la rémunération des agents.
- Les décisions liées au régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) sont également accessibles en ligne.

\* Ingénieur de l'agriculture et de l'environnement (IAE), secrétaire administratif (SA), technicien supérieur (TS) et attaché d'administration (AA)



## AXE 2

# GARANTIR L'ÉGAL ACCÈS DES FEMMES ET DES HOMMES AUX CORPS, CADRES D'EMPLOI, GRADES ET EMPLOIS DE LA FONCTION PUBLIQUE

Action	Nombre de sous-actions	 Réalisées	 En cours	 Non réalisées	 À préciser
4	1		1		
5	3	3			
6	4	4			
7	6	2	3	1	
8	2			2	
9	3	2		1	
10	2	1	1	0	

### 4 Faire un état des lieux de la mixité des métiers à l'ASP

→ D'après les données du rapport social unique (RSU), les postes informatiques sont principalement occupés par des hommes et, a contrario, ceux de gestionnaires et chargés d'action le sont majoritairement par des femmes. Un suivi dans la durée sera effectué sur les métiers dont le déséquilibre est le plus marqué.

### 5 Communiquer sur les métiers sans stéréotype de genre

→ La mission communication et études (MCE) a développé une campagne d'information et de présentation des métiers via le site institutionnel de l'ASP. À l'occasion de la campagne de recrutement sur les métiers du numérique, le modèle de fiche de poste a été revu, favorisant une rédaction épicène. Il est décidé d'approfondir le sujet en s'appuyant sur le guide du Haut Conseil pour l'égalité entre les femmes et les hommes dédié à la communication sans stéréotype de sexe.

### 6 Former les agents à la lutte contre les discriminations et les stéréotypes

→ Un parcours de formation comportant quatre thèmes a été déployé. Le nombre d'agents formés sera suivi dans la durée.



## Recruter sans discriminer

- Il apparaît nécessaire de déployer des actions autour du recrutement sans discrimination, en proposant notamment :
  - un retour d'expérience sur les différentes campagnes de recrutement ;
  - une participation accrue de la DRH aux entretiens de recrutement ;
  - l'élaboration d'une fiche synthèse sur l'objectif des grilles d'entretiens de recrutement pour éviter tout risque de discrimination : information qualitative, transmission des critères de non-discrimination en amont des entretiens (liste des 25 critères légaux de discrimination) ;
  - l'actualisation du guide de recrutement.

## Évaluer l'impact des règles et modalités de gestion de la mobilité géographique

- Les freins à la mobilité sont difficiles à évaluer car ils sont rarement exprimés par les agents concernés (absence de démarche de mobilité). L'évaluation des freins à la mobilité pourra être effectuée dans le cadre d'une enquête auprès des agents, à portée plus large, sur les thématiques de l'égalité professionnelle.

## Garantir l'égalité professionnelle dans les procédures de promotion, en particulier d'avancement au choix

- La DRH veille à ce que la proportion hommes-femmes soit respectée dans le cadre des avancements et promotions. Les arbitrages finaux sont réalisés par le ministère chargé de l'Agriculture. Une information est diffusée aux encadrants lors des campagnes de promotion mais les équilibres au niveau de l'ASP sont parfois rompus avec les arbitrages du ministère. Il apparaît nécessaire de se coordonner avec ce dernier pour atteindre l'équilibre femmes-hommes en matière de promotions, avec une logique de rattrapage des écarts, au-delà de la seule année en cours.





## Mettre en place une politique de développement et d'accompagnement de viviers pour l'accès aux emplois de direction et dirigeants

- Auparavant, l'inspection générale réalisait, chaque année, des entretiens de carrière avec les agents de catégorie A. Une réflexion doit être entamée sur ce sujet avec l'inspection générale.
- Des ateliers dédiés, dénommés « Les RDV du manager », ont été déployés en 2023. Quarante-sept agents y ont participé.



## AXE 3

# FAVORISER L'ARTICULATION ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PERSONNELLE ET FAMILIALE

Action	Nombre de sous-actions	 Réalisées	 En cours	 Non réalisées	 À préciser
11	2	2			
12	4	4			
13	5			5	
14	3	2	1		
15	4	2		1	1
16	4	2		2	

### 11 Permettre le recours au télétravail et au travail en site distant

→ Un bilan sur le télétravail est réalisé chaque année et présenté en CSA et formation spécialisée. Le premier bilan sur le télétravail a été réalisé en 2020. Le bilan alimente le RSU chaque année. Un nouvel outil de gestion dématérialisée des demandes de télétravail (Nomad) a été déployé en 2023.

### 12 Améliorer l'accès à la formation

→ Un bilan genré est réalisé chaque année, présenté en CSA et alimente également le RSU avec des données genrées.

Depuis la crise du Covid, l'accès aux formations à distance a été considérablement développé. La quasi-totalité des formations sont désormais accessibles à distance, permettant ainsi à l'ensemble des agents de pouvoir se former en limitant leurs temps de déplacements et de concilier leur vie personnelle et professionnelle.

### 13 Instaurer une charte des temps

→ La réflexion sur la charte des temps doit être menée en lien direct avec celle sur le droit à la déconnexion. Un premier groupe de travail s'est tenu le 15 juin 2022. Ce chantier, momentanément interrompu, sera repris à l'occasion du nouveau plan, dans le cadre du chantier sur le droit à la déconnexion.

### 14 Faciliter la prise des congés familiaux et la reprise à l'issue du congé maternité

→ Deux notes de service ont été publiées sur MyASP :

- Règles d'aménagement du temps de travail en cas d'assistance médicale à la procréation (PMA) et en cas de grossesse (2021/06/SG/DRH)
- Congés de naissance, de paternité et d'accueil d'un enfant (2022/02/SG/DRH)



15

## Sécuriser la situation des femmes enceintes

- Une fiche service sur les droits d'une femme enceinte va être rédigée, découlant de la note sur les règles d'aménagement du temps de travail en cas de PMA ou de grossesse.

16





## Renforcer le soutien à l'organisation personnelle

- Une note de service relative aux congés de naissance, de paternité et d'accueil de l'enfant a été rédigée et publiée sur MyASP en mars 2022 (référence 2022-02-SG-DRH).
- Sept fiches service ont été publiées sur MyASP le 26 avril 2021 :
  - assistantes sociales du travail ;
  - accompagnement social dans le domaine du logement ;
  - accompagnement social sur le plan financier ;
  - accompagnement social sur le plan professionnel ;
  - accompagnement social sur le plan familial ;
  - accompagnement social dans le domaine de la santé ;
  - accompagnement social dans le domaine du handicap.
- Le guide de la parentalité n'a pas été mis en place, le projet sera reporté dans le prochain plan pour l'égalité professionnelle.



## AXE 4

# LUTTER CONTRE LES VIOLENCES SEXUELLES ET SEXISTES, LES HARCÈLEMENTS ET LES DISCRIMINATIONS

Action	Nombre de sous-actions	 Réalisées	 En cours	 Non réalisées	 À préciser
17	3	3			
18	1	1			
19	4	2	1		1
20	2	2			

17

### Mise en place d'un dispositif de signalement, de traitement et de suivi des violences sexuelles et sexistes, des harcèlements et des discriminations

- Une note de service 2021/05/SG/DRH relative aux modalités de fonctionnement de la cellule de signalement des discriminations mise en place à l'attention des agents de l'ASP a été publiée le 8 avril 2021.
- Une fiche service « Cellule d'écoute externe, Allodiscrim » a été publiée sur MyASP le 22 avril 2021.
- Le prestataire, chargé de la cellule Allodiscrim, a adressé un bilan mensuel et annuel à l'ASP.
- Chaque 25 novembre, journée internationale pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes, l'ASP sensibilise ses agents sur ce thème.

18

### Former à la prévention des violences sexuelles et sexistes, en particulier des publics prioritaires

- Un parcours de formation comportant quatre thématiques est proposé à l'ensemble des agents de l'établissement.

19

### Établir les modalités d'accompagnement et de soutien des victimes par le biais des acteurs de prévention

- Une première réunion a été réalisée avec l'inspectrice santé et sécurité au travail (ISST) pour amorcer la réalisation de fiches d'information. Ce travail est à poursuivre dans le cadre du nouveau plan pour l'égalité professionnelle. Une fiche service sur les acteurs de la santé a été publiée sur MyASP en mai 2021.

20





### Informers les agents sur les violences, harcèlements et discriminations

- Plusieurs contenus ont été publiés sur MyASP : actualité sur la mise en place de la cellule d'écoute Allodiscrim et fiche service dédiée à cette cellule.



## AXE 5

# ORGANISER LA GOUVERNANCE DE LA POLITIQUE D'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

Action	Nombre de sous-actions	 Réalisées	 En cours	 Non réalisées	 À préciser
21	4	3	1		
22	2	2			
23	5	1	3	1	
24	1	1			

### 21 Mobiliser les acteurs à tous les niveaux

→ Lors de la campagne d'entretiens professionnels, la thématique de l'égalité a été ajoutée comme un point essentiel à aborder et figure dans le compte rendu d'entretien. Les membres de l'encadrement supérieur ont tous été invités à suivre les formations proposées sur l'égalité professionnelle. La lettre de mission du référent égalité a été rédigée en 2021. Des groupes de travail avec les organisations syndicales sont organisés régulièrement.

### 22 Établir une gouvernance garante du déploiement du plan d'action au niveau de l'établissement et en lien avec le ministère chargé de l'Agriculture

→ Le comité de gouvernance s'est réuni, pour la première fois, en septembre 2022. Deux autres comités se sont déroulés en décembre 2023 et janvier 2024. La charte du comité a été rédigée et communiquée à l'ensemble des membres.

### 23 Diffuser la culture de l'égalité professionnelle auprès de l'ensemble des agents

→ Une fiche service « L'égalité professionnelle femmes-hommes à l'ASP » a été publiée sur MyASP, le 22 septembre 2021, et le plan est accessible en ligne. L'ASP est en attente de la mise en place du réseau des référents Égalité professionnelle du ministère chargé de l'Agriculture ; le besoin a été signalé à la référente Égalité-diversité du ministère.

### 24 Suivre et évaluer les résultats

→ Un point d'avancement est présenté chaque année en CSA.



