



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

*Liberté
Égalité
Fraternité*

**Secrétariat
général**



**Accord relatif
à l'égalité professionnelle
entre les femmes et les hommes et à
la diversité
au ministère de l'Agriculture et de la
Souveraineté alimentaire 2024-2026**

Accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et à la diversité au ministère de l'Agriculture et de la Souveraineté alimentaire 2024-2026

Entre :

Le ministère de l'agriculture et de la souveraineté alimentaire, représenté par Monsieur Marc FESNEAU, ministre de l'agriculture et de la souveraineté alimentaire,

D'une part,

Et :

Les organisations syndicales représentatives du ministère l'agriculture et de la souveraineté alimentaire suivantes :

L'Elan commun (SNETAP-FSU, SNUITAM-FSU, CGT-Agri, SUD Rural Territoires)

Force ouvrière Agriculture

L'Union nationale des syndicats autonomes Fonction Publique (UNSA-AAF)

L'Union nationale des syndicats autonomes Fonction Publique (UNSA-Education)

La Fédération générale de l'agroalimentaire de la Confédération française démocratique du travail (FGA- CFDT)

La Fédération des syndicats généraux de l'Education nationale de la Confédération française démocratique du travail (SGEN-CFDT)

La Fédération de la formation et de l'enseignement privé de la Confédération française démocratique du travail (FEP-CFDT)

L'Alliance du Trèfle (EFA-CGC, CFTC-MAE, SNISPV)

Le Syndicat national de l'enseignement chrétien – Confédération française des travailleurs chrétiens (Snec-CFTC)

La Confédération générale du travail – Enseignement privé (CGT-EP)

D'autre part,

SOMMAIRE

PREAMBULE	6
AXE 1 : RENFORCER LA CULTURE DE L'EGALITE ET DE LA DIVERSITE, ET OFFRIR UN ENVIRONNEMENT ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL PROPICES A L'INCLUSION DE L'ENSEMBLE DES AGENTES ET DES AGENTS DU MINISTERE	12
OBJECTIF 1 : GARANTIR UNE COMMUNICATION SANS STEREOTYPE ET DEDIEE AUX SUJETS D'EGALITE ET DE DIVERSITE	12
<i>Action 1 : Veiller à une communication inclusive</i>	12
OBJECTIF 2 : FAIRE PROGRESSER LA CULTURE DE L'EGALITE ET DE LA DIVERSITE AU SEIN DU MINISTERE	12
<i>Action 2 : Poursuivre l'objectif de 100 % du public cible formé aux thématiques égalité et diversité, et étendre progressivement les publics formés</i>	12
<i>Action 3 : Renforcer la connaissance statistique de la situation comparée des femmes et des hommes au plan ministériel.....</i>	13
<i>Action 4 : Définir les conditions pour la mise en place éventuelle d'un réseau de femmes destiné aux agentes du MASA en capitalisant sur les bonnes pratiques en la matière.....</i>	14
OBJECTIF 3 : OFFRIR UN ENVIRONNEMENT ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL PROPICES A L'EGALITE ET A L'INCLUSION	14
<i>Action 5 : Assurer une veille des initiatives susceptibles de donner lieu à des expérimentations au sein du ministère</i>	14
<i>Action 6 : Promouvoir les structures qui souhaiteraient engager des initiatives en matière d'égalité professionnelle et diversité.....</i>	15
AXE 2 : FAVORISER LA MIXITE DES METIERS ET GARANTIR L'EGAL ACCES DES AGENTES ET AGENTS DU MINISTERE AUX CORPS, GRADES ET EMPLOIS	18
OBJECTIF 1 : FAVORISER LA MIXITE DES METIERS	18
<i>Action 1 : Accueillir des stagiaires et des apprentis pour renforcer l'attractivité du MASA, favoriser la lutte contre les discriminations et contribuer à dégenrer les métiers</i>	18
<i>Action 2 : Mieux prendre en compte, s'inspirer et intégrer les initiatives à la sensibilisation à la mixité des filières et des métiers</i>	18
OBJECTIF 2 : VEILLER A LA MIXITE DES POSTES DE DEBOUCHE (NOTAMMENT AU SEIN DES INSTANCES DE DECISION : COMITE DE DIRECTION, COMITE EXECUTIF, COMITE STRATEGIQUE ET CONSEIL D'ADMINISTRATION).....	18
<i>Action 3 : Veiller au respect des objectifs du dispositif des nominations équilibrées au sein du ministère (loi Sauvadet et loi du 19 juillet 2023) et dans les établissements publics sous tutelle du ministère (décret n° 2023-1381 du 28 décembre 2023 : élargissement du périmètre à certaines fonctions de direction d'établissements publics)</i>	18
<i>Action 4 : Garantir l'égalité professionnelle dans les procédures de promotion, en particulier d'avancement au choix.....</i>	19
<i>Action 5 : Mieux faire connaître la diversité des métiers accessibles par concours et les parcours professionnels associés aux agentes et agents</i>	19
<i>Action 6 : Renforcer l'accompagnement à la préparation des concours et examens professionnels.....</i>	19
OBJECTIF 3 : RECRUTER SANS DISCRIMINER	20
<i>Action 7 : Poursuivre la formation des membres de jurys (présidence ainsi que les membres), élargir le vivier et veiller à la mixité des présidences de jury.....</i>	20
<i>Action 8 : Mise en place d'un site emploi « Rejoignez-nous ! » accessible à tous les candidats</i>	20
<i>Action 9 : Actualiser et veiller à l'utilisation du guide du recrutement.....</i>	20
<i>Action 10 : Favoriser la mixité des mobilités internes au sein du MASA</i>	20
AXE 3 : EVALUER, PREVENIR ET TRAITER LES ECARTS DE REMUNERATION	23
OBJECTIF 1 : EVALUER, PREVENIR ET TRAITER LES ECARTS DE REMUNERATION	23

<i>Action 1 : Renforcer la connaissance statistique du MASA (AC et SD) de la situation comparée des femmes et des hommes relative aux écarts de rémunération</i>	23
<i>Action 2 : Mener des études permettant de contextualiser et analyser des données relatives aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes</i>	23
<i>Action 3 : A partir des actions 1 et 2, des mesures correctives pour résorber les écarts de rémunération</i> ...	23
OBJECTIF 2 : S'ASSURER DE LA NON-DISCRIMINATION ET DU DEVELOPPEMENT D' ACTIONS EN FAVEUR DES CONDITIONS DE TRAVAIL DES PERSONNELS EN SITUATION DE PARENTALITE (GROSSESSE, ADOPTION, GARDE D'ENFANTS, ETC.)	24
<i>Action 4 : Prévenir les discriminations relatives aux écarts de rémunérations liés à la parentalité</i>	24
AXE 4 : FAVORISER L'ARTICULATION ENTRE VIE PROFESSIONNELLE, VIE PERSONNELLE ET FAMILIALE ; ET INVESTIR LES PROBLEMATIQUES LIEES A LA SANTE DES FEMMES	27
OBJECTIF 1 : RENFORCER L'EVOLUTION DE LA CULTURE MANAGERIALE.....	27
<i>Action 1 : Lutter contre la culture du présentéisme, rappeler le droit à la déconnexion et développer des actions en faveur d'un bon équilibre entre vie professionnelle, vie personnelle et familiale</i>	27
OBJECTIF 2 : MIEUX ACCOMPAGNER LES AGENTES ET AGENTS EN RESPONSABILITE FAMILIALE	27
<i>Action 2 : Mieux accompagner les agentes et agents en situation de parentalité y compris de monoparentalité</i>	27
<i>Action 3 : Accompagner les proches aidants</i>	28
OBJECTIF 3 : SENSIBILISER A ET SE PREOCCUPER DE LA SANTE DES FEMMES	28
<i>Action 4 : Assurer une communication continue sur la santé des femmes</i>	28
AXE 5 : LUTTER CONTRE TOUTES LES DISCRIMINATIONS, LES SITUATIONS DE HARCELEMENT MORAL ET LES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES	31
OBJECTIF 1 : MIEUX PREVENIR ET TRAITER LES DISCRIMINATIONS.....	31
<i>Action 1 : Communiquer le plus largement possible sur l'existence et l'évolution du dispositif de signalement</i>	31
<i>Action 2 : Réfléchir à la mise en œuvre d'actions dédiées pour prévenir les 5 discriminations les plus fréquemment signalées à la cellule</i>	31
OBJECTIF 2 : LUTTER CONTRE LES DISCRIMINATIONS DANS LA GESTION DES CARRIERES	31
<i>Action 3 : Accompagner les agentes et agents au retour à l'emploi après une absence d'au moins 3 mois</i>	31
<i>Action 4 : Favoriser l'accès et/ou le maintien dans l'emploi des agentes et agents concernés par la deuxième partie de carrière, avec une attention particulière aux femmes seniors</i>	32
OBJECTIF 3 : RENFORCER LA PRISE EN CHARGE DES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES (VSS) ET COMMUNIQUER PLUS LARGEMENT SUR LES VIOLENCES INTRAFAMILIALES (VIF)	32
<i>Action 5 : Accompagner les victimes et/ou les témoins de VSS vers les interlocuteurs compétents</i>	32
<i>Action 6 : Communiquer plus largement sur les violences intrafamiliales</i>	33
OBJECTIF 4 : LUTTER CONTRE LE SEXISME ORDINAIRE	33
AXE 6 : MIEUX PRENDRE EN COMPTE LA DIVERSITE	36
OBJECTIF 1 : PREVENIR ET LUTTER CONTRE LES DISCRIMINATIONS FONDEES SUR LES ORIENTATIONS SEXUELLES ET LES IDENTITES DE GENRE.....	36
<i>Action 1 : S'assurer d'un environnement inclusif pour les agents LGBTQIA+</i>	36
<i>Action 2 : Adapter les formulaires administratifs afin d'inclure tous les agents et de faciliter leurs démarches de transition</i>	36
OBJECTIF 2 : OUVRIR LES VIVIERES DE RECRUTEMENT.....	36
<i>Action 3 : Accroître la diversité via l'accueil et l'insertion de stagiaires et d'apprentis</i>	36
AXE 7 : RENFORCER LA GOUVERNANCE DES POLITIQUES EGALITE ET DIVERSITE	39
OBJECTIF 1 : MAINTENIR UN DIALOGUE CONSTRUCTIF A TOUS LES NIVEAUX DANS LE CADRE D'UNE GOUVERNANCE RENFORCEE ...	39
<i>Action 1 : Renforcer le réseau des référents Egalité et Diversité</i>	39

<i>Action 2 : Poursuivre le dialogue social aux échelons adéquats</i>	39
<i>Action 3 : S'assurer de l'implication continue de l'encadrement supérieur et des managers</i>	39
<i>Action 4 : Pleinement associer l'ensemble des agentes et agents aux thématiques Egalité-Diversité</i>	39
OBJECTIF 2 : ASSURER LE PILOTAGE ET LE SUIVI DU PLAN D'ACTION EN ETROITE ARTICULATION AVEC LES LABELS EGALITE	
PROFESSIONNELLE ET DIVERSITE.....	40
<i>Action 5 : Poursuivre le pilotage à haut niveau du suivi du plan d'action</i>	40
<i>Action 6 : Renforcer l'animation opérationnelle des réseaux Egalité-Diversité</i>	40
<i>Action 7 : Superviser le déploiement des politiques Egalité professionnelle et diversité des opérateurs et des établissements d'enseignement supérieur</i>	40
OBJECTIF 3 : MESURER LA CONNAISSANCE PAR LES AGENTES ET AGENTS DES POLITIQUES D'EGALITE PROFESSIONNELLE ET DE	
DIVERSITE	40

La politique interministérielle relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et sa déclinaison en plan d'action au ministère de l'Agriculture et de la Souveraineté alimentaire (MASA)

L'égalité femmes-hommes, érigée pour la deuxième fois en Grande cause de son quinquennat par le Président de la République, est une priorité qui anime l'ensemble du Gouvernement.

La loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique¹ a rendu obligatoires l'élaboration et la mise en œuvre d'un plan d'action relatif à l'égalité professionnelle par les employeurs publics. Le décret n° 2020-528 du 4 mai 2020 en définit les modalités d'élaboration et de mise en œuvre. Le plan d'action est pluriannuel et sa durée ne peut excéder trois ans renouvelables. Il doit comprendre des objectifs à atteindre, des indicateurs de suivi et un calendrier de mise en œuvre pour chaque axe choisi, dont quatre sont énoncés par la loi.

Les quatre mesures obligatoires concernent :

- la résorption des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ;
- la garantie de l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emploi, grades et emplois de la fonction publique ;
- l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale ;
- la prévention et le traitement des discriminations, du harcèlement moral ou sexuel, et des violences notamment sexistes et sexuelles.

Le plan d'action 2021-2023, composé de cinq axes, a fait l'objet d'un bilan détaillé, sur lequel s'appuie l'élaboration du nouveau plan d'action ministériel. Le plan 2024-2026 prolonge les actions réalisées qui le nécessitent, poursuit la mise en œuvre des mesures en cours et introduit des actions permettant de franchir une nouvelle étape dans la mise en œuvre de ces politiques.

Le plan d'action 2024-2026 se préoccupe notamment de la santé des femmes² et de la sensibilisation aux violences intrafamiliales (VIF). Il s'attache plus généralement à accompagner les agentes et agents victimes et/ou témoins concernés par les violences sexuelles et sexistes, y compris le cyberharcèlement, avec l'appui des services de soutien³.

Pour la première fois, le plan d'action 2024-2026 du MASA intègrera, outre l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, un volet diversité, prenant en compte l'ensemble des 26 critères de discrimination⁴ prévus par la loi et visant à les prévenir, tout en valorisant la diversité dans la sphère professionnelle, au travers de procédures et de pratiques de gestion adaptées.

Le plan d'action intégrera durant trois ans les agents et agentes du ministère autour d'actions de sensibilisation, de formation, et de création d'espaces d'échanges pour accompagner les situations spécifiques de chacun et garantir un environnement de travail bienveillant, inclusif et non sexiste.

¹ Les références législatives et réglementaires figurent en annexe 1

² Cancers féminins, santé menstruelle (endométriose, règles incapacitantes liée à une pathologie), ...

³ Les relais s'agissant d'agentes ou d'agents confrontés à des VIF, violences conjugales sont à retrouver en annexe 2

⁴ Les 26 critères de discrimination sont à retrouver en annexe 3

Ce plan a vocation à s'articuler avec l'accord interministériel qui fera l'objet des négociations qui seront ouvertes au second semestre 2024 par le ministre chargé de la fonction publique. Dans le cas où cet accord comporterait des mesures nécessitant une déclinaison par les ministères, le présent plan d'action pourra être revu par voie d'avenant. Les mesures d'application directe seront, quant à elles, intégrées par voie de conséquence au présent plan d'action.

L'engagement du ministère de l'Agriculture et de la Souveraineté alimentaire dans la promotion et la mise en œuvre des politiques d'égalité et de diversité

La gouvernance des politiques d'égalité et de diversité

Le ministère est engagé pour faire progresser et atteindre l'égalité professionnelle réelle entre les femmes et les hommes à tous les niveaux et dans tous les métiers.

La Haute fonctionnaire à l'égalité des droits (HFED) élabore depuis 2013 une feuille de route ministérielle qui concerne tous les personnels de l'administration centrale et des services déconcentrés, la direction, les enseignants, les apprenants (élèves, étudiants, apprentis, alternants et stagiaires) des établissements d'enseignement techniques et supérieurs agricoles sous tutelle du ministère, et les professionnels de l'agriculture, de la forêt et de la pêche. Le plan d'action constitue l'un des volets de la feuille de route qui permet la formalisation d'un cadre général.

La feuille de route ministérielle portée par la HFED s'inscrit dans la même temporalité que le plan d'action. La prochaine concernera donc les années 2024 à 2026.

Le périmètre

Le présent plan d'action concerne les personnels gérés et rémunérés par le MASA d'administration centrale, des DRAAF et DAAF, des EPLEFPA, des établissements d'enseignement agricole technique privé du « temps plein » et des DDI.

Il sera décliné et mis en œuvre dans chaque structure déconcentrée (DRAAF et DAAF) et établissement d'enseignement technique agricole public et privé qui pourront engager des actions complémentaires ou spécifiques. Le présent plan a valeur d'instruction pour les services du MASA et les EPLEFPA.

Quant aux opérateurs sous tutelle et aux établissements d'enseignement supérieur, ils ont élaboré leur propre plan d'action et le renouvelleront. Dans un souci d'harmonisation, ils seront invités à reprendre à leur compte les éléments de ce plan et ils feront l'objet d'un suivi particulier par le ministère.

Le but est de développer les politiques menées en faveur de l'égalité et de la diversité au sein du ministère en favorisant le dialogue social, en engageant non seulement les responsables des ressources humaines, les représentants du personnel et les encadrants, mais aussi l'ensemble du personnel dans les formations, la recherche et la diffusion de bonnes pratiques.

Les bonnes pratiques du réseau des référents égalité-diversité, désignés par lettre de mission dans l'ensemble des services déconcentrés sur tout le territoire, alimentent également le plan d'action égalité-diversité 2024-2026.

Les premiers succès

Dès avril 2018, le ministère s'est doté d'un dispositif de signalement des discriminations. Il s'est progressivement professionnalisé et élargi aux opérateurs et aux établissements de l'enseignement supérieur en 2022. Il s'est étendu à de nouvelles thématiques (harcèlement moral et sexuel, agissements sexistes, violences sexistes et sexuelles). Il permet de mobiliser les professionnels de santé et du droit pour prévenir et traiter les situations de violences et prendre, le cas échéant, les sanctions nécessaires.

En octobre 2020, le MASA a obtenu la double labellisation Egalité et Diversité décernée par l'AFNOR. Cette double labellisation est exigeante et nécessite de faire progresser davantage encore les politiques d'égalité et de diversité pour assurer son renouvellement. A l'aide des procédures et outils élaborés à la faveur de sa candidature aux Labels Egalité et Diversité, le ministère travaillera à une extension du périmètre de labellisation en accompagnant notamment les établissements publics agricoles.

Les nouveaux enjeux

Le plan d'action égalité-diversité 2024-2026 renouvelle ses efforts sur les quatre mesures obligatoires précitées ainsi que sur l'axe de la gouvernance qui est renouvelé et enrichi d'un axe relatif à la culture de l'égalité afin de permettre aux agentes et agents d'évoluer dans un environnement de travail bienveillant et inclusif. S'agissant de la thématique du handicap, un accord dédié viendra compléter le présent accord. Au sein de chaque axe, de nouvelles mesures et actions concrètes permettront de répondre aux nouveaux enjeux mentionnés dans le plan interministériel (les violences intrafamiliales (VIF), la santé des femmes etc.) et de mieux accompagner la diversité des situations des agentes et agents (les proches aidants, les familles monoparentales, les agents transgenres etc.). Le plan comprend ainsi sept axes prioritaires :

1. Renforcer la culture de l'égalité et de la diversité, et offrir un environnement et des conditions de travail propices à l'inclusion de l'ensemble des agentes et agents du ministère
2. Favoriser la mixité des métiers et garantir l'égal accès des agentes et agents du ministère aux corps, grades et emplois
3. Evaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération
4. Favoriser l'articulation entre vie professionnelle, personnelle et familiale ; et investir les problématiques liées à la santé des femmes

5. Lutter contre toutes les discriminations, les situations de harcèlement moral et sexuel et les violences sexistes et sexuelles
6. Mieux prendre en compte la diversité
7. Renforcer la gouvernance des politiques Egalité et Diversité

AXE 1

Renforcer la culture de l'égalité et de la diversité, et offrir un environnement et des conditions de travail propices à l'inclusion de l'ensemble des agentes et agents du ministère

AXE 1

Renforcer la culture de l'égalité et de la diversité, et offrir un environnement et des conditions de travail propices à l'inclusion de l'ensemble des agentes et agents du ministère

Objectif 1 : GARANTIR UNE COMMUNICATION SANS STEREOTYPE ET DEDIEE AUX SUJETS D'EGALITE ET DE DIVERSITE

Objectif 2 : FAIRE PROGRESSER LA CULTURE DE L'EGALITE ET DE LA DIVERSITE AU SEIN DU MINISTERE

Objectif 3 : OFFRIR UN ENVIRONNEMENT ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL PROPICES A L'EGALITE ET A L'INCLUSION

AXE 1 : RENFORCER LA CULTURE DE L'ÉGALITÉ ET DE LA DIVERSITÉ, ET OFFRIR UN ENVIRONNEMENT ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL PROPICES À L'INCLUSION DE L'ENSEMBLE DES AGENTES ET DES AGENTS DU MINISTÈRE

OBJECTIF 1 : GARANTIR UNE COMMUNICATION SANS STÉRÉOTYPE ET DÉDIÉE AUX SUJETS D'ÉGALITÉ ET DE DIVERSITÉ

ACTION 1 : VEILLER À UNE COMMUNICATION INCLUSIVE

- ⇒ Mesure 1 : Communiquer sur les sujets égalité professionnelle et diversité sur l'intranet (pages dédiées et actualités), ChloroFil, la lettre d'information ministérielle avec une attention portée sur l'attractivité des formats, et relayer les journées nationales de l'égalité et la diversité

Indicateur : Nombre d'actions de communication institutionnelle sur les sujets égalité professionnelle et diversité par an, mesure de l'audience sous réserve des possibilités techniques, enquête interne d'opinion auprès des agentes et agents concernant la mise en œuvre de ces politiques

- ⇒ Mesure 2 : Réaliser un événement national par an, en permettant une large participation des agentes et agents, en sensibilisant les directions à l'intérêt de cette participation et en accompagnant sa diffusion

Indicateur : Date et thématique de l'événement national, Nombre de participations

- ⇒ Mesure 3 : Réaliser des événements en région à l'initiative de la DRAAF, la DAAF, la DRIAAF ou l'enseignement agricole ouverts à tous les agentes et agents MASA dans la même perspective

Indicateur : Dates et thématiques des événements organisés en région

OBJECTIF 2 : FAIRE PROGRESSER LA CULTURE DE L'ÉGALITÉ ET DE LA DIVERSITÉ AU SEIN DU MINISTÈRE

ACTION 2 : POURSUIVRE L'OBJECTIF DE 100 % DU PUBLIC CIBLE⁵ FORMÉ AUX THÉMATIQUES ÉGALITÉ ET DIVERSITÉ, ET ÉTENDRE PROGRESSIVEMENT LES PUBLICS FORMÉS

- ⇒ Mesure 4 : Continuer à mobiliser les lignes managériales et les relais formation pour favoriser les inscriptions en formation des publics cibles, en s'appuyant également sur la campagne d'entretien professionnel

Indicateur : Pourcentage du public cible formé chaque année et en cumulé sur la durée du plan (cible 100 %)

- ⇒ Mesure 5 : Communiquer et diffuser l'offre de formation relative aux « Valeurs de la République » (2 lots dédiés à l'égalité et à la diversité), disponible par le biais du marché interministériel ou sur la plateforme MENTOR

Indicateur : Pourcentage d'agentes et agents ayant suivi cette formation chaque année et en cumulé sur la durée du plan (cible pourcentage), bilan qualitatif des formations

⁵ Equipes RH, encadrants et représentants du personnel

- ⇒ Mesure 6 : Déterminer des objectifs de formation des agents et agentes au sein du ministère au-delà du public cible initial et s'assurer de leur mise en œuvre
Indicateur : Fixation d'objectifs de formation d'un volume d'agentes et agents au-delà du public cible
- ⇒ Mesure 7 : Intégrer un volet de sensibilisation égalité professionnelle et diversité dans le livret d'accueil et dans le cadre du parcours d'accueil
Indicateur : Bilan d'application par les référents
- ⇒ Mesure 8 : Encourager le suivi des formations en ligne sur MENTOR sur le temps de travail, et étudier les modalités de suivi envisageables en lien avec la DGAFP
Indicateur : Nombre de communications nationales effectuées et dates des étapes visant à l'évolution des paramétrages des restitutions MENTOR pour le marché "Valeurs de la République", bilan qualitatif des formations
- ⇒ Mesure 9 : Veiller à la prise en compte des enjeux de l'égalité professionnelle et de la diversité au sein de la formation initiale statutaire et lors de la prise de poste :
 - Introduire le traitement de l'égalité et de la diversité dans l'un des modules de formation à la professionnalisation dispensée par l'ENSFEA à l'occasion de la formation des enseignants et des CPE stagiaires
 - Introduire le traitement de l'égalité et de la diversité dans l'un des modules de formation à la professionnalisation dispensé par les organismes chargés de la formation professionnelle des personnels enseignants et de documentation des établissements d'enseignement agricole technique privés du "temps plein"
 - S'assurer que les personnels de direction d'EPLEFPA nouvellement nommés suivent de façon complète et assidue le module dédié inscrit dans la formation déléguée à Institut Agro
 - S'assurer de la prise en compte de ces thématiques dans le parcours de formation des TSMA proposé par l'Infoma
 Indicateur : Noms des modules adaptés avec les modalités les concernant (nombre d'heures, mode présentiel/hybride, plan, ...)
- ⇒ Mesure 10 : Développer des séquences égalité diversité (vidéos, théâtres forum, webinaires...), conçues selon des formats adaptés autour de thèmes précis
Indicateur : Dates de publication des séquences

ACTION 3 : RENFORCER LA CONNAISSANCE STATISTIQUE DE LA SITUATION COMPAREE DES FEMMES ET DES HOMMES AU PLAN MINISTERIEL

- ⇒ Mesure 11 : S'assurer de la communication et du dialogue social autour des bilans chiffrés institutionnels (baromètre social, RSU, Index égalité professionnelle) via podcasts, infographies, ...
Indicateur : Date de publication sur l'intranet et date de présentation en CSAM le cas échéant
- ⇒ Mesure 12 : Examen par les services déconcentrés de leur positionnement par rapport aux objectifs ministériels
Indicateur : Bilan des indicateurs

ACTION 4 : DEFINIR LES CONDITIONS POUR LA MISE EN PLACE EVENTUELLE D'UN RESEAU DE FEMMES DESTINE AUX AGENTES DU MASA EN CAPITALISANT SUR LES BONNES PRATIQUES EN LA MATIERE

- ⇒ Mesure 13 : Définir les orientations pour la mise en place opérationnelle d'un réseau de femmes destiné aux agentes du MASA :
1. Réaliser un parangonnage des réseaux existants dans les autres ministères
 2. Mettre en place un groupe de travail étudiant les modalités envisageables pour une démarche de ce type concernant le MASA, pour l'encadrement supérieur dans un premier temps
 3. Identifier une marraine
 4. Faire adhérer des figures « rôles modèles » dès le lancement du réseau le cas échéant
- Indicateur : Dates des réunions de réflexion tenues sur le sujet

OBJECTIF 3 : OFFRIR UN ENVIRONNEMENT ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL PROPICES A L'EGALITE ET A L'INCLUSION

ACTION 5 : ASSURER UNE VEILLE DES INITIATIVES SUSCEPTIBLES DE DONNER LIEU A DES EXPERIMENTATIONS AU SEIN DU MINISTERE

- ⇒ Mesure 14 : S'appuyer sur le réseau des référents égalité et diversité du ministère et les services déconcentrés, DRAAF et DAAF, les opérateurs et établissements d'enseignement supérieur, pour échanger sur les bonnes pratiques
- Indicateur : Nombre de bonnes pratiques identifiées
- ⇒ Mesure 15 : Mettre en place une plateforme collaborative de recueil des propositions d'actions portées par les agentes et agents favorisant l'égalité professionnelle et la diversité
- Indicateur : Nombre de propositions recueillies, date de la création de l'espace dédié, nombre de visites sur la plateforme
- ⇒ Mesure 16 : Encourager les appels à projets
- Indicateur : Nombre de propositions déposées auprès du fonds égalité professionnelle (FEP)
- ⇒ Mesure 17 : Recenser les évènements, locaux et en administration centrale, organisés en faveur de la mixité des métiers et favoriser le partage des modalités de ceux présentant un intérêt pour d'autres collectifs de travail
- Indicateur : Nombre d'évènements partagés
- ⇒ Mesure 18 : Nouer un partenariat avec un ou plusieurs ministères s'agissant d'une ou plusieurs actions à co-réaliser
- Indicateur : Description de(s) action(s) co-réalisée(s)

ACTION 6 : PROMOUVOIR LES STRUCTURES QUI SOUHAITERAIENT ENGAGER DES INITIATIVES EN MATIERE D'EGALITE PROFESSIONNELLE ET DIVERSITE

- ⇒ **Mesure 19** : Assurer un accompagnement des structures qui souhaiteraient dupliquer des actions développées en administration centrale ou créer des actions spécifiques en déconcentré (exemple : recherche-action)

Indicateur : Nombre d'actions accompagnées

AXE 2

Favoriser la mixité des métiers et garantir l'égal accès des agentes et agents du ministère aux corps, grades et emplois

AXE 2

Favoriser la mixité des métiers et garantir l'égal accès des agentes et agents du ministère aux corps, grades et emplois

Objectif 1 : FAVORISER LA MIXITE DES METIERS

Objectif 2 : VEILLER A LA MIXITE DES POSTES DE DEBOUCHE (NOTAMMENT AU SEIN DES INSTANCES DE DECISION : COMITE DE DIRECTION, COMITE EXECUTIF, COMITE STRATEGIQUE ET CONSEIL D'ADMINISTRATION)

Objectif 3 : RECRUTER SANS DISCRIMINER

AXE 2 : FAVORISER LA MIXITE DES METIERS ET GARANTIR L'EGAL ACCES DES AGENTES ET AGENTS DU MINISTERE AUX CORPS, GRADES ET EMPLOIS

OBJECTIF 1 : FAVORISER LA MIXITE DES METIERS

ACTION 1 : ACCUEILLIR DES STAGIAIRES ET DES APPRENTIS POUR RENFORCER L'ATTRACTIVITE DU MASA, FAVORISER LA LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS ET CONTRIBUER A DEGENERER LES METIERS

- ⇒ Mesure 1 : Accroître le nombre de recrutements d'apprentis au MASA en veillant à la diversité des formations et des niveaux, en communiquant auprès des recruteurs, en diffusant davantage d'offres sur les sites dédiés, en étant présents sur les salons nationaux et régionaux

Indicateurs : Evolution du nombre d'apprentis au sein du ministère, ventilé par sexe, par niveau de formation et par programme ; Nombre d'actions menées en faveur de l'accueil (salons, campagnes de recrutement etc.)

- ⇒ Mesure 2 : Accueillir davantage d'étudiants stagiaires dans le cadre d'une politique visant à faire connaître et promouvoir les métiers du MASA, former et élargir les viviers
- Indicateur : Nombre d'étudiants stagiaires au sein du ministère, ventilé par sexe ; Nombre d'actions menées en faveur de l'accueil (salons, campagnes d'information, etc.)

- ⇒ Mesure 3 : Diversifier les profils des candidats en diffusant les annonces sur différentes plateformes de recrutement

Indicateur : Nombre d'annonces sur les plateformes de recrutement dédiées (Mozaik RH, ...)

ACTION 2 : MIEUX PRENDRE EN COMPTE, S'INSPIRER ET INTEGRER LES INITIATIVES A LA SENSIBILISATION A LA MIXITE DES FILIERES ET DES METIERS

- ⇒ Mesure 4 : Sur la base du recensement des actions identifiées dans l'action 5 de l'axe 1, capitaliser sur les bonnes pratiques en la matière et permettre la démultiplication des actions

Indicateur : Nombre d'actions en faveur de l'égalité et de la diversité (Intranet, Chlorofil, réseau "Insertion Egalité"), dont nombre d'actions interministérielles

OBJECTIF 2 : VEILLER A LA MIXITE DES POSTES DE DEBOUCHE (NOTAMMENT AU SEIN DES INSTANCES DE DECISION : COMITE DE DIRECTION, COMITE EXECUTIF, COMITE STRATEGIQUE ET CONSEIL D'ADMINISTRATION)

ACTION 3 : VEILLER AU RESPECT DES OBJECTIFS DU DISPOSITIF DES NOMINATIONS EQUILIBREES AU SEIN DU MINISTERE (LOI SAUVADET ET LOI DU 19 JUILLET 2023) ET DANS LES ETABLISSEMENTS PUBLICS SOUS TUTELLE DU MINISTERE (DECRET N° 2023-1381 DU 28 DECEMBRE 2023 : ELARGISSEMENT DU PERIMETRE A CERTAINES FONCTIONS DE DIRECTION D'ETABLISSEMENTS PUBLICS)

- ⇒ Mesure 5 : Effectuer un suivi des taux de primo-nominations (flux) et accompagner l'atteinte progressive de l'objectif de 50 % pour l'année 2026
Indicateur : Évolution taux de primo-nominations (flux)
- ⇒ Mesure 6 : Effectuer un suivi des taux de primo-nominations (stock) et accompagner l'atteinte progressive de l'objectif de 40 % pour l'année 2027
Indicateur : Évolution taux de primo-nominations (stock)
- ⇒ Mesure 7 : Veiller à l'accès des femmes aux programmes de développement (à l'instar du programme *Les Talentueuses*) et aux processus d'accès aux emplois de direction, dans une optique générale inclusive, en assurant leur mise en visibilité et les actions d'accompagnement
Indicateur : Nombre de femmes ayant suivi un programme de développement dans l'année

ACTION 4 : GARANTIR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE DANS LES PROCÉDURES DE PROMOTION, EN PARTICULIER D'AVANCEMENT AU CHOIX

- ⇒ Mesure 8 : Garantir et communiquer sur la mise en œuvre des principes d'égalité et d'absence de discriminations dans le cadre des promotions et avancements
Indicateur : Pourcentage des tableaux d'avancement et de promotion sur lesquels figurent la composition genrée des promus et promouvables

ACTION 5 : MIEUX FAIRE CONNAÎTRE LA DIVERSITÉ DES MÉTIERS ACCESSIBLES PAR CONCOURS ET LES PARCOURS PROFESSIONNELS ASSOCIÉS AUX AGENTES ET AGENTS

- ⇒ Mesure 9 : Réaliser des portraits d'agentes et agents du ministère traitant de la diversité de leur parcours, de leur métier, à mettre en valeur sur le site emploi "Rejoignez-nous !" ;
Indicateur : Nombre de portraits publiés sur le site emploi "Rejoignez-nous !" ; Nombre de visiteurs, de clics et en suivre la progression

ACTION 6 : RENFORCER L'ACCOMPAGNEMENT À LA PRÉPARATION DES CONCOURS ET EXAMENS PROFESSIONNELS

- ⇒ Mesure 10 : Veiller à un accès équilibré entre les femmes et les hommes à la préparation (jurys fictifs, aménagement du temps de travail, mobilisation du compte personnel de formation...)
Indicateur : Mesurer l'écart entre la répartition genrée du corps d'origine et la répartition genrée des personnes qui suivent une préparation
- ⇒ Mesure 11 : Adapter aux besoins la politique de préparation des examens et concours pour favoriser l'égal accès
Indicateur : Date de présentation des propositions d'adaptation

OBJECTIF 3 : RECRUTER SANS DISCRIMINER

ACTION 7 : POURSUIVRE LA FORMATION DES MEMBRES DE JURYS (PRESIDENCE AINSI QUE LES MEMBRES), ELARGIR LE VIVIER ET VEILLER A LA MIXITE DES PRESIDENCES DE JURY

- ⇒ Mesure 12 : Poursuivre la formation obligatoire des jurys de recrutement par la voie des concours (phases d'admissibilité et d'admission, prise en compte des volets déontologie, diversité et égalité, et laïcité)

Indicateur : Pourcentage de membres de jury formés

- ⇒ Mesure 13 : Élargir le vivier des présidents et membres de jurys en diffusant un appel à manifestation d'intérêt, et renforcer la mixité des jurys pour tendre vers la parité

Indicateur : Evolution du pourcentage par sexe des présidents et membres des jurys

ACTION 8 : MISE EN PLACE D'UN SITE EMPLOI « REJOIGNEZ-NOUS ! » ACCESSIBLE A TOUS LES CANDIDATS

- ⇒ Mesure 14 : La mise en ligne du site emploi "Rejoignez-nous !" garantira l'accessibilité à tous les candidats et permettra d'informer les agentes et agents

Indicateur : Date de mise en ligne du site emploi "Rejoignez-nous !", Nombre de visiteurs et son évolution

ACTION 9 : ACTUALISER ET VEILLER A L'UTILISATION DU GUIDE DU RECRUTEMENT

- ⇒ Mesure 15 : Veiller à l'objectivité et à la traçabilité des choix à toutes les étapes du recrutement à partir du "guide et outils d'aide au recrutement permettant de garantir l'égalité de traitement et l'absence de discrimination entre les candidats aux emplois du MASA", via des contrôles aléatoires

Indicateur : Pourcentage de tableaux d'argumentation conformes par rapport au nombre de contrôles effectués ; nombre de contrôles effectués

- ⇒ Mesure 16 : Mettre à jour le guide afin de prendre en compte les nouveaux processus et outils

Indicateur : Date de publication du guide mis à jour

ACTION 10 : FAVORISER LA MIXITE DES MOBILITES INTERNES AU SEIN DU MASA

- ⇒ Mesure 17 : Poursuivre la communication annuelle d'un bilan des mobilités par sexe (mobilité de printemps et fil de l'eau)

Indicateur : Date de publication des bilans ; réalisation de l'analyse des données au fil du temps, dont mobilité suite à promotion

- ⇒ Mesure 18 : Ajouter les données relatives à la mobilité dans les RSU (mobilité hors enseignement, contractuels, chefs d'établissement, enseignants-chercheurs)

Indicateur : Date de publication du RSU enrichi

AXE 3

Evaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération

AXE 3

Evaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération

Objectif 1 : EVALUER, PREVENIR ET TRAITER LES ECARTS DE REMUNERATION

Objectif 2 : S'ASSURER DE LA NON-DISCRIMINATION ET DU DEVELOPPEMENT D' ACTIONS EN FAVEUR DES CONDITIONS DE TRAVAIL DES PERSONNELS EN SITUATION DE PARENTALITE (GROSSESSE, ADOPTION, GARDE D'ENFANTS, ETC.)

AXE 3 : EVALUER, PREVENIR ET TRAITER LES ECARTS DE REMUNERATION

OBJECTIF 1 : EVALUER, PREVENIR ET TRAITER LES ECARTS DE REMUNERATION

ACTION 1 : RENFORCER LA CONNAISSANCE STATISTIQUE DU MASA (ADMINISTRATION CENTRALE ET SERVICES DECONCENTRES) DE LA SITUATION COMPAREE DES FEMMES ET DES HOMMES RELATIVE AUX ECARTS DE REMUNERATION

- ⇒ Mesure 1 : Actualiser les éléments relatifs aux rémunérations incluant les primes et les écarts entre les femmes et les hommes dans le RSU ministériel
Indicateur : Date de publication du RSU actualisé
- ⇒ Mesure 2 : Actualiser l'index égalité professionnelle
Indicateur : Date de mise en ligne de l'index
- ⇒ Mesure 3 : Produire un premier bilan de la mise en œuvre de la charte de gestion des personnels de direction des EPLEFPA
Indicateur : Date du bilan
- ⇒ Mesure 4 : Actualiser les fiches juridiques annexes à la note de service SG/SRH/SDCAR 2019-544 incluant les questions liées aux situations de retour à l'emploi
Indicateur : Date d'actualisation des fiches juridiques
- ⇒ Mesure 5 : La note de service SG/SRH/SDCAR 2019-544 actualisée sera déclinée pour les agents et agentes de droit public exerçant dans les établissements privés d'enseignement
Indicateur : Date d'actualisation de la note de service

ACTION 2 : MENER DES ETUDES PERMETTANT DE CONTEXTUALISER ET ANALYSER DES DONNEES RELATIVES AUX ECARTS DE REMUNERATION ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

- ⇒ Mesure 6 : Réaliser une étude relative à l'impact du temps partiel, du temps incomplet et des congés familiaux sur les carrières
Indicateur : Date de présentation de l'étude aux organisations syndicales
- ⇒ Mesure 7 : Réaliser une étude sur la mise en œuvre de l'égalité et de la diversité au sein des métiers de l'enseignement agricole
Indicateur : Date de présentation de l'étude aux organisations syndicales
- ⇒ Mesure 8 : Réaliser une étude sur les écarts de rémunérations par genre, par classe d'âge et par ancienneté au MASA
Indicateur : Date de présentation de l'étude aux organisations syndicales

ACTION 3 : A PARTIR DES ACTIONS 1 ET 2, DES MESURES CORRECTIVES POUR RESORBIR LES ECARTS DE REMUNERATION

- ⇒ Mesure 9 : Identifier les écarts de rémunération par le biais de la décomposition de l'Index notamment et par le parangonnage des index et indicateurs des autres ministères

Indicateur : Date de publication des scores obtenus à l'index et ses indicateurs pour le MASA et les ministères retenus pour la comparaison

- ⇒ Mesure 10 : Tirer des enseignements des études « focus » afin de pouvoir résorber les écarts de rémunération

Indicateur : Evolution du score obtenu à l'Index

- ⇒ Mesure 11 : Elaborer, mettre en œuvre et assurer le suivi des mesures correctives

Indicateur : Date de présentation en comité de suivi

OBJECTIF 2 : S'ASSURER DE LA NON-DISCRIMINATION ET DU DEVELOPPEMENT D' ACTIONS EN FAVEUR DES CONDITIONS DE TRAVAIL DES PERSONNELS EN SITUATION DE PARENTALITE (GROSSESSE, ADOPTION, GARDE D' ENFANTS, ETC.)

ACTION 4 : PREVENIR LES DISCRIMINATIONS RELATIVES AUX ECARTS DE REMUNERATIONS LIES A LA PARENTALITE

- ⇒ Mesure 12 : Veiller au montant des primes reçues par les agentes et agents durant la période de grossesse, de congés liés à la parentalité (maternité, paternité, adoption, parentaux, ...) par rapport à celui perçu l'année précédente

Indicateur : Publication dans le RSU des comparaisons pluriannuelles des différences de rémunération, date d'actualisation de la NS relative à la campagne indemnitaire avec la mention particulière

- ⇒ Mesure 13 : Informer sur l'impact potentiel en matière de rémunération et/ou déroulement de carrière (temps partiel, congé parental, retraite) lors d'un rendez-vous RH, ou sur l'intranet

Indicateur : Date de publication de la note de service relative au rendez-vous RH, en capitalisant sur les guides existants

- ⇒ Mesure 14 : Réaliser une fiche d'information à diffuser aux encadrants et à mettre en visibilité sur l'intranet

Indicateur : Date de mise en ligne sur l'intranet de la fiche d'information

AXE 4

Favoriser l'articulation entre vie professionnelle, personnelle et familiale ; et investir les problématiques liées à la santé des femmes

AXE 4

Favoriser l'articulation entre vie professionnelle, personnelle et familiale ; et investir les problématiques liées à la santé des femmes

Objectif 1 : RENFORCER L'EVOLUTION DE LA CULTURE MANAGERIALE

Objectif 2 : MIEUX ACCOMPAGNER LES AGENTES ET AGENTS EN RESPONSABILITE FAMILIALE

Objectif 3 : SENSIBILISER A ET SE PREOCCUPER DE LA SANTE DES FEMMES

AXE 4 : FAVORISER L'ARTICULATION ENTRE VIE PROFESSIONNELLE, VIE PERSONNELLE ET FAMILIALE ; ET INVESTIR LES PROBLEMATIQUES LIEES A LA SANTE DES FEMMES

OBJECTIF 1 : RENFORCER L'EVOLUTION DE LA CULTURE MANAGERIALE

ACTION 1 : LUTTER CONTRE LA CULTURE DU PRESENTEISME, RAPPELER LE DROIT A LA DECONNEXION ET DEVELOPPER DES ACTIONS EN FAVEUR D'UN BON EQUILIBRE ENTRE VIE PROFESSIONNELLE, VIE PERSONNELLE ET FAMILIALE

- ⇒ Mesure 1 : Rénover la charte des temps
Indicateur : Date de rénovation de la charte des temps
- ⇒ Mesure 2 : Communiquer autour de la charte des temps rénovée, notamment dans le livret d'accueil
Indicateur : Date de modification du livret d'accueil avec insertion de la charte des temps
- ⇒ Mesure 3 : Assurer un suivi de l'évolution de la population éligible au télétravail, en coordination avec les travaux du comité de suivi de l'accord télétravail
Indicateur : Evolution du pourcentage de personnes en télétravail, ventilé par sexe, par âge et par catégorie
- ⇒ Mesure 4 : S'assurer de la formation des encadrants à l'accompagnement de leurs équipes en télétravail
Indicateur : Nombre d'agentes et d'agents ayant suivi la formation dédiée au management du télétravail
- ⇒ Mesure 5 : Promouvoir le développement du télétravail par une communication ciblée, notamment dans l'enseignement agricole public
Indicateur : Evolution du nombre d'agents en télétravail, notamment dans l'enseignement agricole public

OBJECTIF 2 : MIEUX ACCOMPAGNER LES AGENTES ET AGENTS EN RESPONSABILITE FAMILIALE

ACTION 2 : MIEUX ACCOMPAGNER LES AGENTES ET AGENTS EN SITUATION DE PARENTALITE Y COMPRIS DE MONOPARENTALITE

- ⇒ Mesure 6 : Réaliser un guide d'accompagnement à la parentalité avec mention de la coparentalité, monoparentalité et homoparentalité (rappel des dispositifs réglementaires et d'action sociale mobilisables)
Indicateur : Date de diffusion du guide ; nombre de guides téléchargés
- ⇒ Mesure 7 : Permettre aux services RH de proximité, en lien avec le réseau des assistants de service social, de mieux informer sur les dispositifs mobilisables
Indicateur : Actualisation du modèle de livret d'accueil à décliner par les services RH de proximité
- ⇒ Mesure 8 : Réaliser un kit de maternité à remettre aux femmes enceintes
Indicateur : Date de réalisation et première diffusion du kit de maternité ; nombre de kits téléchargés

- ⇒ Mesure 9 : S'assurer de la tenue d'entretiens RH avec les femmes enceintes
Indicateur : Nombre d'entretiens RH avant et à la reprise du congé maternité, et pourcentage d'agentes en congés maternité ayant été reçues
- ⇒ Mesure 10 : Encourager à la pleine utilisation du congé de paternité
Indicateur : Date d'actualisation de la note de service de 2019 pour prendre en compte l'allongement/doublement de la durée du congé paternité ; date de mise à jour des livrets d'accueil avec mention ;
- ⇒ Mesure 11 : Etablir un suivi annuel des congés de paternité
Indicateur : Pourcentage d'agents en congé paternité tous les ans et durée des congés pris afin de mesurer l'impact des campagnes de communication autour du dispositif

ACTION 3 : ACCOMPAGNER LES PROCHES AIDANTS

- ⇒ Mesure 12 : Produire une plaquette / un guide d'information détaillant le statut de proche-aidant renforcé par la loi n° 2019-485 du 22 mai 2019
Ce document recensera les structures, formations et programmes de soutien psychologique à destination des proche-aidants
Indicateur : Date de diffusion du guide relatif au statut de proche-aidant ; nombre de guides téléchargés
- ⇒ Mesure 13 : Mettre en œuvre la procédure de don de jours de congé
Indicateur : Date de publication de la note de service détaillant la procédure de don de jours de congés ; Pourcentage d'agentes et agents bénéficiaires

OBJECTIF 3 : SENSIBILISER A ET SE PREOCCUPER DE LA SANTE DES FEMMES

ACTION 4 : ASSURER UNE COMMUNICATION CONTINUE SUR LA SANTE DES FEMMES

- ⇒ Mesure 14 : Relayer les campagnes de sensibilisation dédiées (ex : Octobre Rose), le cas échéant avec des partenariats ministériels (UROPS...)
Indicateur : Nombre d'actions de communication nationale relayant les évènements de sensibilisation à la santé des femmes
- ⇒ Mesure 15 : Informer les femmes sur les potentielles évolutions juridiques concernant leur santé (ex : suppression du délai de carence en cas de fausse couche)
Indicateur : Nombre de communications dédiées

AXE 5

Lutter contre toutes les discriminations, les situations de harcèlement moral et les violences sexistes et sexuelles

Axe 5

Lutter contre toutes les discriminations, les situations de harcèlement moral et les violences sexistes et sexuelles

Objectif 1 : MIEUX PREVENIR ET TRAITER LES DISCRIMINATIONS

Objectif 2 : LUTTER CONTRE LES DISCRIMINATIONS DANS LA GESTION DES CARRIERES

Objectif 3 : RENFORCER LA PRISE EN CHARGE DES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES (VSS)
ET COMMUNIQUER PLUS LARGEMENT SUR LES VIOLENCES INTRAFAMILIALES (VIF)

Objectif 4 : LUTTER CONTRE LE SEXISME ORDINAIRE

AXE 5 : LUTTER CONTRE TOUTES LES DISCRIMINATIONS, LES SITUATIONS DE HARCELEMENT MORAL ET LES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES

OBJECTIF 1 : MIEUX PREVENIR ET TRAITER LES DISCRIMINATIONS

ACTION 1 : COMMUNIQUER LE PLUS LARGEMENT POSSIBLE SUR L'EXISTENCE ET L'EVOLUTION DU DISPOSITIF DE SIGNALEMENT

- ⇒ Mesure 1 : Actualiser et veiller à la mise en visibilité de supports de communication concernant le dispositif de signalement (campagnes d'affichage, information des membres des formations spécialisées, etc.)
Indicateur : Nombre de supports de communication diffusés vers les référents communication ; nombre d'articles nationaux
- ⇒ Mesure 2 : Evaluer la connaissance et le degré de satisfaction des agents quant à l'effectivité du dispositif via le baromètre social
Indicateur : Résultats du baromètre social

ACTION 2 : REFLECHIR A LA MISE EN ŒUVRE D' ACTIONS DEDIEES POUR PREVENIR LES 5 DISCRIMINATIONS LES PLUS FREQUEMMENT SIGNALEES A LA CELLULE

- ⇒ Mesure 3 : Définir un plan d'action renforcé
Indicateur : Date de réalisation et date de mise en œuvre du plan dédié

OBJECTIF 2 : LUTTER CONTRE LES DISCRIMINATIONS DANS LA GESTION DES CARRIERES

ACTION 3 : ACCOMPAGNER LES AGENTES ET AGENTS AU RETOUR A L'EMPLOI APRES UNE ABSENCE D'AU MOINS 3 MOIS

- ⇒ Mesure 4 : Rappeler aux managers et acteurs de la filière RH les modalités d'accompagnement au retour à l'emploi des agentes et agents après une absence d'au moins 3 mois
Indicateur : Date d'actualisation de la note de service
- ⇒ Mesure 5 : Faire le bilan de la mise en œuvre des dispositifs et proposer, le cas échéant, des actions correctrices
Indicateur : Date de présentation du bilan aux organisations syndicales

ACTION 4 : FAVORISER L'ACCES ET/OU LE MAINTIEN DANS L'EMPLOI DES AGENTES ET AGENTS CONCERNES PAR LA DEUXIEME PARTIE DE CARRIERE, AVEC UNE ATTENTION PARTICULIERE AUX FEMMES SENIORS⁶

⇒ Mesure 6 : Adapter les conditions et environnement de travail en fonction des situations

Indicateur : Pourcentage des mobilités des agentes et agents en deuxième partie de carrière

⇒ Mesure 7 : Lutter contre les stéréotypes liés à l'âge

Indicateur : Nombre d'actions de communication afin de lutter contre tous types de stéréotypes et discriminations liés à l'âge

⇒ Mesure 8 : Encourager et s'assurer du suivi de tout type de formation par les agentes et agents en deuxième partie de carrière (avec une attention particulière à celles des femmes)

Indicateur : Nombre de formations des agentes et agents en deuxième partie de carrière par genre

OBJECTIF 3 : RENFORCER LA PRISE EN CHARGE DES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES (VSS) ET COMMUNIQUER PLUS LARGEMENT SUR LES VIOLENCES INTRAFAMILIALES (VIF)

ACTION 5 : ACCOMPAGNER LES VICTIMES ET/OU LES TMOINS DE VSS VERS LES INTERLOCUTEURS COMPETENTS

⇒ Mesure 9 : Réaliser un support de communication destiné aux agents présentant les interlocuteurs ressources (cellule signalement, référents égalité et diversité, médecine de prévention, réseau des assistants de service social)

Indicateur : Date de publication et diffusion de supports de communication en cas de VSS ; mise à jour des fiches réflexes sur le rôle des acteurs de la prévention

⇒ Mesure 10 : Mettre en place des partenariats avec des acteurs de de la prévention et de l'aide aux victimes en vue d'informations sur site (notamment associations).

Indicateur : Nombre de partenariats

⇒ Mesure 11 : Déterminer des objectifs de formation des agents et agentes au sein du ministère au-delà du public cible initial et s'assurer de leur mise en œuvre : cf. axe 1, objectif 2, action 2, mesure 6.

Indicateur : Fixation d'objectifs de formation d'un volume d'agentes et agents au-delà du public cible : cf. axe 1, objectif 2, action 2, mesure 6

⁶ Conformément au rapport annuel de la fonction publique, sont considérés comme « séniors » les agents de 50 ans et plus Le terme « senior » renvoie à des tranches d'âge qui peuvent varier selon les différents supports qui en font mention.

Conformément à l'annexe du cahier des charges des Labels EP et D, la définition retenue pour arrêter la tranche d'âge des femmes séniors est celle de la DARES reprise dans le rapport élaboré par le Conseil supérieur de l'Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes (CSEP), en partenariat avec l'Agence nationale d'amélioration des conditions de travail (ANACT) et la Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP) : la population des seniors identifiée dans ses différentes études se situe entre 55 et 64 ans et représentent 8 284 000 personnes, dont 4 306 000 de femmes, soit un peu plus de la moitié.

=> Compte tenu de la moyenne d'âge ministérielle (48,3 ans), la tranche d'âge de 50 ans et plus est retenue.

ACTION 6 : COMMUNIQUER PLUS LARGEMENT SUR LES VIOLENCES INTRAFAMILIALES

- ⇒ Mesure 12 : Diffuser une plaquette d'information concernant les dispositifs mobilisables, et mise en contact avec l'assistante de service social et des professionnels (de santé et de droit)
Indicateur : Date de publication et de diffusion de la plaquette d'information

OBJECTIF 4 : LUTTER CONTRE LE SEXISME ORDINAIRE⁷

- ⇒ Mesure 13 : Adhérer à l'initiative #StOpE relative au sexisme ordinaire comportant notamment un baromètre, et communiquer
Indicateur : Date d'adhésion à l'initiative #StOpE au sexisme ordinaire
- ⇒ Mesure 14 : Suivi des résultats obtenus par le MASA au baromètre #StOpe
Indicateur : GT dédié à la restitution des résultats et de la mise en place d'actions correctives
- ⇒ Mesure 15 : Organiser, chaque année, un évènement sur la lutte contre le sexisme
Indicateur : Nombre d'évènements réalisés
- ⇒ Mesure 16 : Déterminer les conditions de mise en œuvre des recommandations du guide pour une communication publique sans stéréotype de sexe du Haut Conseil à l'Égalité
Indicateur : Date de la prise de contact avec le HCE

⁷ Définition du sexisme ordinaire, selon l'initiative #StOpE : Le sexisme ordinaire au travail se définit comme l'ensemble des attitudes, propos et comportements fondés sur des stéréotypes de sexe, qui sont directement ou indirectement dirigés contre une personne ou un groupe de personnes à raison de leur sexe et qui, bien qu'en apparence anodins, ont pour objet ou pour effet, de façon consciente ou inconsciente, de les délégitimer et de les inférioriser, de façon insidieuse voire bienveillante, et d'entraîner une altération de leur santé physique ou mentale.

Il se manifeste au quotidien, par exemple, à travers des blagues et commentaires sexistes, des remarques sur la maternité, des stéréotypes négatifs, des incivilités ou des marques d'irrespect, des compliments ou critiques sur l'apparence physique non sollicités, des pratiques d'exclusion.

AXE 6

Mieux prendre en compte la diversité

AXE 6

Mieux prendre en compte la diversité

Objectif 1: PREVENIR ET LUTTER CONTRE LES DISCRIMINATIONS FONDEES SUR LES ORIENTATIONS SEXUELLES ET LES IDENTITES DE GENRE

Objectif 2 : OUVRIR LES VIVIERS DE RECRUTEMENT

AXE 6 : MIEUX PRENDRE EN COMPTE LA DIVERSITE

OBJECTIF 1 : PREVENIR ET LUTTER CONTRE LES DISCRIMINATIONS FONDEES SUR LES ORIENTATIONS SEXUELLES ET LES IDENTITES DE GENRE

ACTION 1 : S'ASSURER D'UN ENVIRONNEMENT INCLUSIF POUR LES AGENTS LGBTQIA+

- ⇒ Mesure 1 : Communiquer autour des actions déjà menées sur la thématique de lutte contre les discriminations à l'encontre des personnes LGBTQIA+ (ex : campagne d'action en 2023 dans les EPA, échanges avec l'association MAG jeunes et la DILCRAH)
Indicateur : Liste des initiatives et actions dédiées au sujet
- ⇒ Mesure 2 : Signer la Charte LGBT+ L'Autre Cercle, après travail avec l'association sur les prérequis
Indicateur : Date de signature de la Charte ; date de rencontre avec les représentants des organisations syndicales ; date de communication sur les engagements pris par le ministère

ACTION 2 : ADAPTER LES FORMULAIRES ADMINISTRATIFS AFIN D'INCLURE TOUS LES AGENTS ET DE FACILITER LEURS DEMARCHES DE TRANSITION

- ⇒ Mesure 3 : Veiller à l'inclusion des familles homoparentales dans les formulaires administratifs (Parent 1 et Parent 2) en fonction de la faisabilité
Indicateur : Date de mise à jour des formulaires administratifs
- ⇒ Mesure 4 : Déterminer les conditions permettant d'accompagner les agents transgenres ou en transition
Indicateur : Présentation d'un point d'étape en comité de suivi

OBJECTIF 2 : OUVRIR LES VIVIERS DE RECRUTEMENT

ACTION 3 : ACCROITRE LA DIVERSITE VIA L'ACCUEIL ET L'INSERTION DE STAGIAIRES ET D'APPRENTIS

- ⇒ Mesure 5 : Développer le recrutement des résidents des quartiers prioritaires de la politique de la ville (QPV) ainsi que des zones de revitalisation rurales (ZRR)⁸
Indicateur : Nombre d'annonces postées sur la plateforme "Egalité-Emploi"
- ⇒ Mesure 6 : Appuyer le développement des prépas Talents⁹
Indicateur : Nombre d'élèves accueillis dans ces dispositifs

⁸ Guide pratique de lutte contre les discriminations. L'essentiel du Ministère de la ville, de la jeunesse et des sports

⁹ <https://www.fonction-publique.gouv.fr/devenir-agent-public/le-plan-talents-du-service-public-des-mesures-concretes-et-ambitieuses-pour-les-jeunes>

AXE 7

Renforcer la gouvernance des politiques Égalité et Diversité

AXE 7

Renforcer la gouvernance des politiques Egalité et Diversité

Objectif 1 : MAINTENIR UN DIALOGUE CONSTRUCTIF A TOUS LES NIVEAUX DANS LE CADRE D'UNE GOUVERNANCE RENFORCEE

Objectif 2 : ASSURER LE PILOTAGE ET LE SUIVI DU PLAN D'ACTION EN ETROITE ARTICULATION AVEC LES LABELS EGALITE PROFESSIONNELLE ET DIVERSITE

Objectif 3 : MESURER LA CONNAISSANCE PAR LES AGENTES ET LES AGENTES DES POLITIQUES D'EGALITE PROFESSIONNELLE ET DE DIVERSITE

AXE 7 : RENFORCER LA GOUVERNANCE DES POLITIQUES EGALITE ET DIVERSITE

OBJECTIF 1 : MAINTENIR UN DIALOGUE CONSTRUCTIF A TOUS LES NIVEAUX DANS LE CADRE D'UNE GOUVERNANCE RENFORCEE

ACTION 1 : RENFORCER LE RESEAU DES REFERENTS EGALITE ET DIVERSITE

- ⇒ Mesure 1 : Constituer un modèle de lettre de mission fixant un cadre d'exercice valorisant les fonctions de référent égalité-diversité : exercice sur la base du volontariat, selon une quotité de temps définie, en autonomie vis-à-vis du supérieur hiérarchique direct pour ce qui concerne ces missions, et comportant une valorisation financière dédiée

Indicateur : Date d'établissement du modèle de lettre de mission ; nombre de lettres de mission établies conformément à ce modèle

- ⇒ Mesure 2 : Faire connaître l'action et le réseau des référents égalité et diversité au sein des différents réseaux internes du ministère

Indicateur : Nombre de présentations effectuées

ACTION 2 : POURSUIVRE LE DIALOGUE SOCIAL AUX ECHELONS ADEQUATS

- ⇒ Mesure 3 : Réunir le comité du suivi de l'accord Egalité-Diversité

Indicateur : Dates des COSUI

- ⇒ Mesure 4 : Poursuivre les GT thématiques relatifs à l'égalité professionnelle et à la diversité (écarts de rémunération, parentalité, santé des femmes dont santé menstruelle etc.)

Indicateur : Nombre de GT thématiques

ACTION 3 : S'ASSURER DE L'IMPLICATION CONTINUE DE L'ENCADREMENT SUPERIEUR ET DES MANAGERS

- ⇒ Mesure 5 : Développer la formation égalité-diversité de tous les agentes et agents en situation d'encadrement : cf. axe 1, objectif 2, action 2, mesure 4

Indicateur : Pourcentage d'encadrants ayant suivi une formation (type de module), généré chaque année et en cumulé sur la durée du plan (cible 100 %)

- ⇒ Mesure 6 : Organiser des webinaires à destination de l'encadrement supérieur et des managers de proximité pour assurer une information continue

Indicateur : Nombre de webinaires organisés ; nombre de personnes connectées

ACTION 4 : PLEINEMENT ASSOCIER L'ENSEMBLE DES AGENTES ET AGENTS AUX THEMATIQUES EGALITE-DIVERSITE

- ⇒ Mesure 7 : Communiquer autour du plan d'action égalité-diversité

Indicateur : Dates de publication sur l'Intranet et sur Chlorofil

OBJECTIF 2 : ASSURER LE PILOTAGE ET LE SUIVI DU PLAN D'ACTION EN ETROITE ARTICULATION AVEC LES LABELS EGALITE PROFESSIONNELLE ET DIVERSITE

ACTION 5 : POURSUIVRE LE PILOTAGE A HAUT NIVEAU DU SUIVI DU PLAN D'ACTION

- ⇒ Mesure 8 : Nombre de réunions du comité de suivi ministériel
Indicateur : Dates des réunions tenues chaque année

ACTION 6 : RENFORCER L'ANIMATION OPERATIONNELLE DES RESEAUX EGALITE-DIVERSITE

- ⇒ Mesure 9 : Partager les documents sur l'espace dédié à la communauté des référents égalité-diversité et au sein des établissements, veiller à la diffusion des supports de communication
Indicateur : Faire un relevé annuel (liste) de tous les documents partagés sur Osmose.
Plan de communication
- ⇒ Mesure 10 : Poursuivre les réunions régulières (visio ou présentiel) d'animation par le pôle Attractivité, Egalité Professionnelle, Diversité et Inclusion (AEPDI) du réseau des référents égalité-diversité
Indicateur : Dates des réunions tenues chaque année

ACTION 7 : SUPERVISER LE DEPLOIEMENT DES POLITIQUES D'EGALITE PROFESSIONNELLE ET DIVERSITE DES OPERATEURS ET DES ETABLISSEMENTS D'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR

- ⇒ Mesure 11 : S'assurer de l'élaboration de plans égalité professionnelle (et diversité le cas échéant), de leur suivi et du calcul de leur index égalité professionnelle
Indicateurs : Recensement de tous les plans égalité professionnelle (et diversité le cas échéant) et des notes obtenues au calcul de l'Index égalité professionnelle

OBJECTIF 3 : MESURER LA CONNAISSANCE PAR LES AGENTES ET AGENTS DES POLITIQUES D'EGALITE PROFESSIONNELLE ET DE DIVERSITE

- ⇒ Mesure 12 : Procéder à des enquêtes de perception internes par les agentes et agents concernant le plan d'action égalité professionnelle et diversité, en complément du baromètre social
Indicateur : Date de l'enquête interne (cf. Mesure 1 de l'axe 1)

Fait en deux exemplaires, à Paris, le

Le ministre de l'agriculture et de la souveraineté alimentaire :

Pour les organisations syndicales :

Pour L'Elan commun (SNETAP-FSU, SNUITAM-FSU, CGT-Agri, SUD Rural Territoires) :

Pour Force Ouvrière Agriculture :

Pour L'Union nationale des syndicats autonomes Fonction Publique (UNSA-AAF) :

L'Union nationale des syndicats autonomes Fonction Publique (UNSA-Education) :

La Fédération générale de l'agroalimentaire de la Confédération française démocratique du travail (FGA- CFDT)

La Fédération des syndicats généraux de l'Education nationale de la Confédération française démocratique du travail (SGEN-CFDT)

La Fédération de la formation et de l'enseignement privé de la Confédération française démocratique du travail (FEP-CFDT) :

L'Alliance du Trèfle (EFA-CGC, CFTC-MAE, SNISPV) :

Le Syndicat national de l'enseignement chrétien – Confédération française des travailleurs chrétiens (Snec-CFTC) :

La Confédération générale du travail – Enseignement privé (CGT-EP) :

Annexes

Annexe 1 : Les références législatives et réglementaires

Prévues par l'accord relatif à l'égalité entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, signé le 30 novembre 2018, l'élaboration et la mise en œuvre d'un plan d'action relatif à l'égalité professionnelle ont été rendues obligatoires par l'article 80 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique.

La loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique a rendu obligatoires l'élaboration et la mise en œuvre d'un plan d'action relatif à l'égalité professionnelle par les employeurs publics.

Cette obligation figure désormais à l'article L.132-1 du Code général de la fonction publique et est déclinée par le décret n°2020-528 du 4 mai 2020 définissant les modalités d'élaboration et de mise en œuvre des plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle dans la fonction publique.

Cette obligation structurante s'applique à tous les ministères et leurs établissements publics, aux collectivités territoriales et leurs EPCI de plus de 20 000 habitants, et à tous les établissements publics de la fonction publique hospitalière.

S'agissant des départements ministériels, le plan d'action ministériel a vocation à être décliné au sein des directions à réseaux et des services déconcentrés concernés. Les établissements publics administratifs élaborent leur propre plan d'action.

Le décret précise les autorités responsables de l'élaboration des plans pour les trois versants de la fonction publique, les modalités d'évaluation du respect de cette obligation et, le cas échéant, la procédure de sanction financière en cas de non mise en œuvre du plan d'action pouvant aller jusqu'à 1 % de la masse salariale de l'employeur concerné.

Annexe 2 : Les relais pour les agents confrontés à des violences intrafamiliales (VIF), violences conjugales

En interne :

- Le supérieur hiérarchique
- Les référents égalité professionnelle et diversité
- Le responsable RH de proximité
- Les membres des organisations syndicales
- Les assistants et conseillers de prévention
- La médecine de prévention
- Le psychologue du travail
- Les inspecteurs de santé et sécurité au travail
- Le dispositif de signalement/cellule d'écoute

En externe :

- Le Défenseur des droits
- La police ou la gendarmerie
- Les associations spécialisées :
 - o Le 3919
 - o Le collectif féministe contre le viol (CFCV)
 - o L'Association européenne contre les Violences faites aux Femmes au Travail (AVFT)
- Les professionnels de santé
- La justice

Annexe 3 : Les 26 critères de discrimination¹⁰

- Les 10 critères relevant de la seule législation française

1- Situation de famille

2- Apparence physique

3- Nom de famille

4- Mœurs

5- Lieu de résidence

6- Perte d'autonomie

7- Particulière vulnérabilité résultant de la situation économique

8- Capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français

9- Domiciliation bancaire

10- Qualité de lanceur d'alerte, qualité de facilitateur d'une alerte ou lien avec un lanceur d'alerte

- Les 16 critères issus de textes internationaux ou européens

1- Âge

2- Sexe

3- Origine

4-5-6- Appartenance ou non-appartenance, vraie ou supposée à une ethnie, une nation ou une prétendue race

7- Grossesse

8- État de santé

9- Handicap

10- Caractéristiques génétiques

11- Orientation sexuelle

12- Identité de genre

¹⁰ [Comment savoir si je suis victime de discrimination ? | Défenseur des Droits \(defenseurdesdroits.fr\)](#)

13- Opinions politiques

14- Activités syndicales

15- Opinions philosophiques

16- Croyances ou appartenance ou non-appartenance, vraie ou supposée, à une religion déterminée