



MINISTÈRE
DE L'AGRICULTURE
ET DE LA SOUVERAINETÉ
ALIMENTAIRE

*Liberté
Égalité
Fraternité*

égalité diversité

Le ministère de l'Agriculture
et de la Souveraineté alimentaire **s'engage**

**Accord 2024-2026
relatif à l'égalité
professionnelle
entre les femmes
et les hommes
et à la diversité**



Accord 2024-2026 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et à la diversité

Entre :

Le ministère de l'Agriculture et de la Souveraineté alimentaire, représenté par
La secrétaire générale du ministère de l'Agriculture et de la Souveraineté alimentaire,

d'une part,

et :

Les organisations syndicales représentatives du ministère de l'Agriculture
et de la Souveraineté alimentaire suivantes :

L'Élan 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-Éducation)

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

**La Fédération des syndicats généraux de l'Éducation 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.

Document conçu
par le Secrétariat général
du ministère de l'Agriculture
et de la Souveraineté
alimentaire.

Conception graphique :
délégation à l'information
et à la communication.

Avril 2024

PRÉAMBULE	9
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	12
OBJECTIF 1 Garantir une communication sans stéréotype et dédiée aux sujets d'égalité et de diversité	
ACTION 1 Veiller à une communication inclusive	13
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 cible formé aux thématiques égalité et diversité, et étendre progressivement les publics formés	14
ACTION 3 Renforcer la connaissance statistique de la situation comparée des femmes et des hommes au plan ministériel	15
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	16
OBJECTIF 3 Offrir un environnement et des conditions de travail propices à l'égalité et à l'inclusion	
ACTION 5 Assurer une veille des initiatives susceptibles de donner lieu à des expérimentations au sein du ministère	14
ACTION 6 Promouvoir les structures qui souhaiteraient engager des initiatives en matière d'égalité professionnelle et diversité	17
AXE 2 Favoriser la mixité des métiers et garantir l'égal accès des agentes et agents du ministère aux corps, grades et emplois	18
OBJECTIF 1 Favoriser la mixité des métiers	
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	19
ACTION 2 Mieux prendre en compte, s'inspirer et intégrer les initiatives à la sensibilisation à la mixité des filières et des métiers	19
OBJECTIF 2 Veiller à la mixité des postes de débouché (notamment au sein des instances de décision : comité de direction, comité exécutif, comité stratégique et conseil d'administration)	
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)	20
ACTION 4 Garantir l'égalité professionnelle dans les procédures de promotion, en particulier d'avancement au choix	20
ACTION 5 Mieux faire connaître la diversité des métiers accessibles par concours et les parcours professionnels associés aux agentes et agents	21
ACTION 6 Renforcer l'accompagnement à la préparation des concours et examens professionnels	21
OBJECTIF 3 Recruter sans discriminer	
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	22
ACTION 8 Mise en place d'un site emploi <i>Rejoignez-nous !</i> accessible à tous les candidats	22
ACTION 9 Actualiser et veiller à l'utilisation du guide du recrutement	22
ACTION 10 Favoriser la mixité des mobilités internes au sein du MASA	23

AXE 3	Évaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération	24
OBJECTIF 1	Évaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération	
	ACTION 1 Renforcer la connaissance statistique du MASA (administration centrale et services déconcentrés) de la situation comparée des femmes et des hommes relative aux écarts de rémunération	25
	ACTION 2 Mener des études permettant de contextualiser et analyser des données relatives aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes	25
	ACTION 3 À partir des actions 1 et 2, des mesures correctives pour résorber les écarts de rémunération	26
OBJECTIF 2	S'assurer de la non-discrimination et du développement d'actions en faveur des conditions de travail des personnels en situation de parentalité (grossesse, adoption, garde d'enfants, etc.)	
	ACTION 4 Prévenir les discriminations relatives aux écarts de rémunération liés à la parentalité	27
AXE 4	Favoriser l'articulation entre vie professionnelle, vie personnelle et familiale ; et investir les problématiques liées à la santé des femmes	28
OBJECTIF 1	Renforcer l'évolution de la culture managériale	
	ACTION 1 Lutter contre la culture du présentisme, rappeler le droit à la déconnexion et développer des actions en faveur d'un bon équilibre entre vie professionnelle, vie personnelle et familiale	29
OBJECTIF 2	Mieux accompagner les agentes et agents en responsabilité familiale	
	ACTION 2 Mieux accompagner les agentes et agents en situation de parentalité y compris de monoparentalité	30
	ACTION 3 Accompagner les proches aidants	31
OBJECTIF 3	Sensibiliser à et se préoccuper de la santé des femmes	
	ACTION 4 Assurer une communication continue sur la santé des femmes	31
AXE 5	Lutter contre toutes les discriminations, les situations de harcèlement moral et les violences sexistes et sexuelles	32
OBJECTIF 1	Mieux prévenir et traiter les discriminations	
	ACTION 1 Communiquer le plus largement possible sur l'existence et l'évolution du dispositif de signalement	33
	ACTION 2 Réfléchir à la mise en œuvre d'actions dédiées pour prévenir les 5 discriminations les plus fréquemment signalées à la cellule	33
OBJECTIF 2	Lutter contre les discriminations dans la gestion des carrières	
	ACTION 3 Accompagner les agentes et agents au retour à l'emploi après une absence d'au moins 3 mois	34
	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	34
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 témoins de VSS vers les interlocuteurs compétents	35
	ACTION 6 Communiquer plus largement sur les violences intrafamiliales	35

OBJECTIF 4	Lutter contre le sexisme ordinaire	36
AXE 6	Mieux prendre en compte la diversité	38
OBJECTIF 1	Prévenir et lutter contre les discriminations fondées sur les orientations sexuelles et les identités de genre	
	ACTION 1 S'assurer d'un environnement inclusif pour les agents LGBTQIA+	39
	ACTION 2 Adapter les formulaires administratifs afin d'inclure tous les agents et de faciliter leurs démarches de transition	39
OBJECTIF 2	Ouvrir les viviers de recrutement	
	ACTION 3 Accroître la diversité via l'accueil et l'insertion de stagiaires et d'apprentis	40
AXE 7	Renforcer la gouvernance des politiques égalité et diversité	42
OBJECTIF 1	Maintenir un dialogue constructif à tous les niveaux dans le cadre d'une gouvernance renforcée	
	ACTION 1 Renforcer le réseau des référents Égalité et Diversité	43
	ACTION 2 Poursuivre le dialogue social aux échelons adéquats.....	43
	ACTION 3 S'assurer de l'implication continue de l'encadrement supérieur et des managers	44
	ACTION 4 Pleinement associer l'ensemble des agentes et agents aux thématiques égalité-diversité	44
OBJECTIF 2	Assurer le pilotage et le suivi du plan d'action en étroite articulation avec les labels Égalité professionnelle et Diversité	
	ACTION 5 Poursuivre le pilotage à haut niveau du suivi du plan d'action.....	44
	ACTION 6 Renforcer l'animation opérationnelle des réseaux Égalité-Diversité	45
	ACTION 7 Superviser le déploiement des politiques égalité professionnelle et diversité des opérateurs et des établissements d'enseignement supérieur.....	45
OBJECTIF 3	Mesurer la connaissance par les agentes et agents des politiques d'égalité professionnelle et de diversité	45



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 publique⁽¹⁾ 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 femmes⁽²⁾ 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 cyber harcèlement, avec l'appui des services de soutien⁽³⁾.

Pour la première fois, le plan d'action 2024-2026 du MASA intégrera, outre l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, un volet diversité, prenant en compte l'ensemble des 26 critères de discrimination⁽⁴⁾ 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 agentes et agents 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.

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.

(1) Les références législatives et réglementaires figurent en annexe 1.

(2) Cancers féminins, santé menstruelle (endométriose, règles incapacitantes liées 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.

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 Égalité professionnelle 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. À l'aide des procédures et outils élaborés à la faveur de sa candidature aux labels *Égalité 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 et de la diversité 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. Évaluer, 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 égalité 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 des agents du ministère



OBJECTIF 1

Garantir une communication sans stéréotype et dédiée aux sujets d'égalité et de diversité



OBJECTIF 2

Faire progresser la culture de l'égalité et de la diversité au sein du ministère



OBJECTIF 3

Offrir un environnement et des conditions de travail propices à l'égalité et à l'inclusion



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 dédiés 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

INDICATEURS 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 évènement 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

INDICATEURS Date et thématique de l'évènement national. Nombre de participations

→ **MESURE 3**

Réaliser des événements en région à l'initiative de la DRAAF, la DAAF, la DRIAAC 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 cible⁽⁵⁾ 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

INDICATEURS 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

→ **MESURE 6**

Déterminer des objectifs de formation des agentes et agents 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

INDICATEURS 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

(5) Équipes RH, encadrants et représentants du personnel.

→ **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 comparée des femmes et des hommes au plan ministériel

→ **MESURE 11**

S'assurer de la communication et du dialogue social autour des bilans chiffrés institutionnels (baromètre social, RSU, Index professionnel, 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 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

→ **MESURE 13**

Définir les orientations pour la mise en place opérationnelle d'un réseau de femmes destiné aux agentes du MASA :

- Réaliser un parangonnage des réseaux existants dans les autres ministères
- 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
- Identifier une marraine
- 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 à l'égalité et à l'inclusion

ACTION 5 Assurer une veille des initiatives susceptibles de donner lieu à des expérimentations au sein du ministère

→ **MESURE 14**

S'appuyer sur le réseau des référents égalité et diversité dans les autres ministères 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

INDICATEURS 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 matière d'égalité professionnelle et diversité

→ **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 agent·es du ministère aux corps, grades et emplois



OBJECTIF 1

Favoriser la mixité des métiers



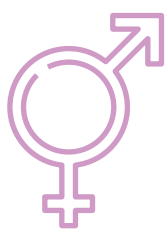
OBJECTIF 2

Veiller à la mixité des postes de débouché (notamment au sein des instances de décision : comité de direction, comité exécutif, comité stratégique et conseil d'administration)



OBJECTIF 3

Recruter sans discriminer



OBJECTIF 1

Favoriser la mixité des métiers

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

→ **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 Évolution 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

INDICATEURS 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 intégrer les initiatives à la sensibilisation à la mixité des filières et des métiers

→ **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 Égalité »), dont nombre d'actions interministérielles



OBJECTIF 2

Veiller à la mixité des postes de débouché (notamment au sein des instances de décision : comité de direction, comité exécutif, comité stratégique et conseil d'administration)

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)

→ **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 !*

INDICATEURS 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 (présidence et membres), élargir le vivier et veiller à la mixité des présidences 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 Évolution du pourcentage par sexe des présidents et membres des jurys

ACTION 8 Mise en place d'un site emploi *Rejoignez-nous !* accessible à 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

INDICATEURS Date de mise en ligne de la page emploi. Nombre de visiteurs et son évolution

ACTION 9 Actualiser et veiller à 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

INDICATEURS 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 mixité des mobilités internes au sein du MASA

→ **MESURE 17**

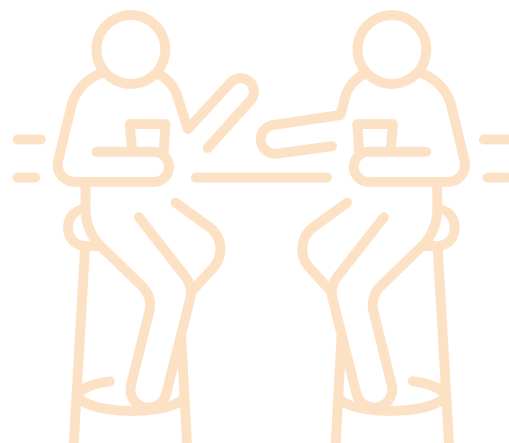
Poursuivre la communication annuelle d'un bilan des mobilités par sexe (mobilité de printemps et fin de l'année)

INDICATEURS 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

Évaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération

OBJECTIF 1



Évaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération

OBJECTIF 2



S'assurer de la non-discrimination et du développement d'actions en faveur des conditions de travail des personnels en situation de parentalité (grossesse, adoption, garde d'enfants, etc.)



OBJECTIF 1

Évaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération

ACTION 1 Renforcer la connaissance statistique du MASA (administration centrale et services déconcentrés) de la situation comparée des femmes et des hommes relative aux écarts de rémunération

→ **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/SCDAR 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 études permettant de contextualiser et analyser des données relatives aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

→ **MESURE 5**

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 À partir des actions 1 et 2, des mesures correctives pour résorber les écarts de rémunération

→ **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**

Élaborer, 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 développement d'actions en faveur des conditions de travail des personnels en situation de parentalité (grossesse, adoption, garde d'enfants, etc.)

ACTION 4 Prévenir les discriminations relatives aux écarts de rémunérations liés à la parentalité

→ **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

INDICATEURS 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**

Informar 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



OBJECTIF 1

Renforcer l'évolution de la culture managériale



OBJECTIF 2

Mieux accompagner les agentes et agents en responsabilité familiale



OBJECTIF 3

Sensibiliser à et se préoccuper de la santé des femmes



OBJECTIF 1

Renforcer l'évolution de la culture managériale

ACTION 1 Lutter contre la culture du présentisme, rappeler le droit à la déconnexion et développer des actions en faveur d'un bon équilibre 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 renouvelée, 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 Évolution 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 Évolution du nombre d'agents en télétravail, notamment dans l'enseignement agricole public



OBJECTIF 2

Mieux accompagner les agentes et agents en responsabilité familiale

ACTION 2 Mieux accompagner les agentes et agents en situation de parentalité y compris de monoparentalité

→ **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)

INDICATEURS 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

INDICATEURS 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

INDICATEURS 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**

Établir 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

INDICATEURS 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 congés

INDICATEURS 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 à et se préoccuper de la santé des femmes

ACTION 4 Assurer une communication continue sur la santé des femmes

→ **MESURE 14**

Relayer les campagnes de sensibilisation dédiées (ex : Octobre Rose), le cas échéant avec des partenariats ministériels (UOPS...)

INDICATEUR Nombre d'actions de communication nationale relayant les événements de sensibilisation à la santé des femmes

→ **MESURE 15**

Informar les femmes sur les potentielles évolutions juridiques concernant leur santé (ex : suppression du délai de carence en cas de fausse couche)

INDICATEUR Nombre de communication dédiées

AXE 5

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



OBJECTIF 1

Mieux prévenir et traiter les discriminations



OBJECTIF 2

Lutter contre les discriminations dans la gestion des carrières



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



OBJECTIF 1

Mieux prévenir et traiter les discriminations

ACTION 1 Communiquer le plus largement possible sur l'existence et l'évolution 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.)

INDICATEURS Nombre de supports de communication diffusés vers les référents communication. Nombre d'articles nationaux

→ **MESURE 2**

Évaluer la connaissance et le degré de satisfaction des agents quant à l'effectivité du dispositif via le baromètre social

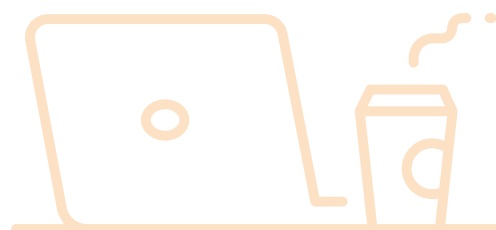
INDICATEUR Résultats du baromètre social

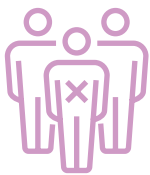
ACTION 2 Réfléchir à la mise en œuvre d'actions dédiées pour prévenir les 5 discriminations les plus fréquemment signalées à la cellule

→ **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 carrières

ACTION 3 Accompagner les agentes et agents au retour à l'emploi après 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'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⁽⁶⁾

→ **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

(6) Conformément au rapport annuel de la fonction publique, sont considérés comme « seniors » 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 seniors est celle de la DARES reprise dans le rapport élaboré par le Conseil supérieur de l'Égalité 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.



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 témoins de VSS vers les interlocuteurs compétents

→ **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)

INDICATEURS 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 agentes et agents 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)

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 ordinaire⁽⁷⁾

→ 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



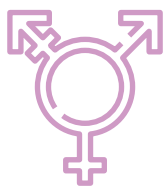
OBJECTIF 1

Prévenir et lutter contre les discriminations fondées sur les orientations sexuelles et les identités de genre



OBJECTIF 2

Ouvrir les viviers de recrutement



OBJECTIF 1

Prévenir et lutter contre les discriminations fondées sur les orientations sexuelles et les identités 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

INDICATEURS 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 démarches 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 Accroître la diversité 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 *Égalité-Emploi*

→ **MESURE 6**

Appuyer le développement des prépas Talents⁽⁹⁾

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>





Renforcer la gouvernance des politiques égalité et diversité

OBJECTIF 1



Maintenir un dialogue constructif à tous les niveaux dans le cadre d'une gouvernance renforcée

OBJECTIF 2



Assurer le pilotage et le suivi du plan d'action en étroite articulation avec les labels Égalité professionnelle et Diversité

OBJECTIF 3



Mesurer la connaissance par les agentes et agents des politiques d'égalité professionnelle et de diversité



OBJECTIF 1

Maintenir un dialogue constructif à tous les niveaux dans le cadre d'une gouvernance renforcée

ACTION 1 Renforcer le réseau des référents égalité et diversité

→ **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

INDICATEURS 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 échelons adéquats

→ **MESURE 3**

Réunir le comité du suivi de l'accord Égalité-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 supérieur 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), genré 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

INDICATEURS Nombre de webinaires organisés. Nombre de personnes connectées

ACTION 4 Pleinement associer l'ensemble des agentes et agents aux thématiques égalité-diversité

→ **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 étroite articulation avec les labels Égalité professionnelle et Diversité

ACTION 5 Poursuivre le pilotage à 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 opérationnelle des réseaux égalité-diversité

→ **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

INDICATEURS 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 déploiement des politiques égalité professionnelle et diversité des opérateurs et des établissements d'enseignement supérieur

→ **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'égalité professionnelle et de diversité

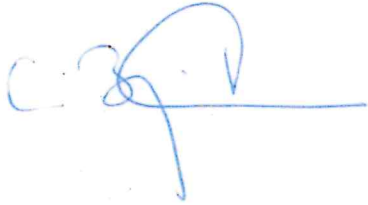
→ **MESURE 12**

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 **27 JUIN 2024**

La secrétaire générale du ministère de l'Agriculture et de la Souveraineté alimentaire :



Pour les organisations syndicales :

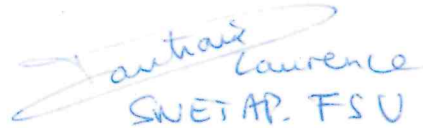
Pour L'Élan commun (SNETAP-FSU, SNUITAM-FSU, CGT-Agri, SUD Rural Territoires) :



Anne-Laure



Laurence



Laurence
SNETAP-FSU

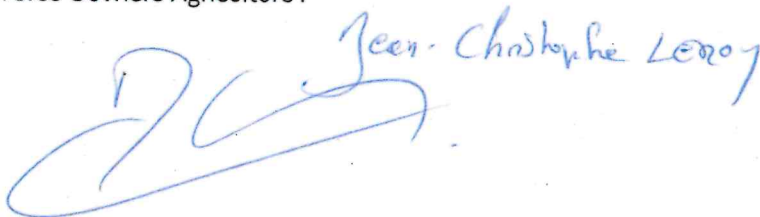


SANTOUL



Loïc Bar

Pour Force Ouvrière Agriculture :



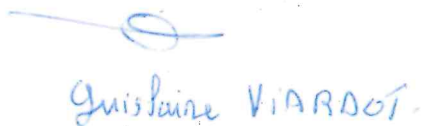
Jean-Christophe Leroy

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



Martine HARNICHARD

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



Guislaine VIARDOT

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



Frédéric LALOY

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



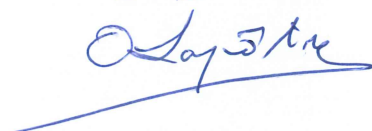
Catherine NAVE-BEKATI

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



Alexis GUITTON

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

SNISPV


EFA .CGC

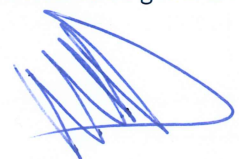
Valérie BOYÉ

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



Annie TORDIC

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



Nadège DELADOEUILLE

ANNEXES

Nombre d'axes, d'objectifs, d'actions et de mesures

	Nombre d'objectifs	Nombre d'actions	Nombre de mesures
AXE 1	3	6	19
AXE 2	3	10	18
AXE 3	2	4	14
AXE 4	3	4	15
AXE 5	4	6	16
AXE 6	2	3	6
AXE 7	3	7	12
	20	40	100

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 :
 - le 3919
 - le collectif féministe contre le viol (CFCV)
 - l'Association européenne contre les Violences faites aux Femmes au Travail (AVFT)
- Les professionnels de santé
- La justice

ANNEXE 3 Les 26 critères de discrimination⁽¹⁾

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
13. Opinions politiques
14. Activités syndicales
15. Opinions philosophiques
16. Croyances ou appartenance ou non-appartenance, vraie ou supposée, à une religion déterminée

(1) Comment savoir si je suis victime de discrimination ?
Défenseur des droits :
defenseurdesdroits.fr

Tableau des 100 mesures indiquant les périmètres, calendrier, pilotes et contributeurs

Périmètre	Calendrier	Pilote / contributeur(s)
-----------	------------	--------------------------

Le calendrier prévisionnel est inscrit dans la ligne « mesure » et la mise en œuvre effective sera renseignée dans la ligne « indicateur ».

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 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 dédiés 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 Indicateurs : 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	TOUS LES AGENTS	1. et 2. SUR TOUTE L'ANNÉE 3. EN 2026 AVANT L'ÉCHÉANCE DU PLAN	PILOTE : AEPDI CONTRIBUTEURS : DICOM ET DGER (POFE)
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 Indicateurs : Date et thématique de l'événement national. Nombre de participations	TOUS LES AGENTS	UN ÉVÉNEMENT PAR AN	PILOTE : AEPDI CONTRIBUTEUR : DICOM
MESURE 3	Réaliser des événements en région à l'initiative de la DRAAF, la DAAF, la DRIAFA 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	TOUS LES AGENTS	UN ÉVÉNEMENT PAR AN	PILOTES : DRAAF/ RÉFÉRENTS ED CONTRIBUTEUR : AEPDI

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 cible formé aux thématiques Égalité et Diversité, 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%)	TOUS LES AGENTS SAUF CEUX DES DDI ET LES ENSEIGNANTS	TOUT AU LONG DE L'ANNÉE, PENDANT LA CAMPAGNE D'ÉVALUATION NOTAMMENT	PILOTE : BFCDC CONTRIBUTEURS : AEPDI et MISIRH
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 Indicateurs : 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	TOUS LES AGENTS SAUF CEUX DES DDI ET LES ENSEIGNANTS	TOUT AU LONG DE L'ANNÉE	PILOTE : BFCDC

MESURE 6	Déterminer des objectifs de formation des agentes et agents 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	TOUS LES AGENTS SAUF LES ENSEIGNANTS	CHAQUE ANNÉE	PILOTE : AEPDI CONTRIBUTEURS : BF CDC, DGER (EDC), DRAAF, DAC
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	TOUS LES AGENTS SAUF LES ENSEIGNANTS	EN 2024	PILOTES : DSS ET DICOM CONTRIBUTEURS : AEPDI
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 Indicateurs : Nombre de communications nationales effectuées et dates des étapes visant à l'évolution des paramétrages des restitutions MENTOR pour le marché <i>Valeurs de la République</i>. Bilan qualitatif des formations	TOUS LES AGENTS	TOUT AU LONG DE L'ANNÉE	PILOTE : BF CDC CONTRIBUTEURS : DRFC/DACFC
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 l'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...)	ENSEIGNANTS ET ÉLÈVES TSMA	BILAN ANNUELS	PILOTE : DGER (EDC) CONTRIBUTEUR : INFOMA
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	TOUS LES AGENTS	AU MOINS UN ÉVÉNEMENT PAR AN TENANT COMPTE DES JOURNÉES INTERNATIONALES OU NATIONALES DEDIÉES	PILOTE : AEPDI CONTRIBUTEUR : DICOM

ACTION 3 Renforcer la connaissance statistique de la situation comparée des femmes et des hommes au plan ministériel

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	TOUS LES AGENTS EN FONCTION DU PÉRIMÈTRE CONCERNÉ PAR LE SUJET	EN FONCTION DE LA PÉRIODICITÉ DE L'ÉTABLISSEMENT DES BILANS	PILOTE : AEPDI CONTRIBUTEURS : MIPEC, BASS, SDCAR ET DICOM
MESURE 12	Examen par les services déconcentrés de leur positionnement par rapport aux objectifs ministériels Indicateur : Bilan des indicateurs	TOUS LES AGENTS EN FONCTION DU PÉRIMÈTRE CONCERNÉ PAR LE SUJET	UNE FOIS PAR AN	PILOTES : DRAAF - RÉFÉRENTS ED CONTRIBUTEUR : AEPDI

ACTION 4 Définir les conditions pour la mise en place éventuelle d'un réseau de femmes destiné aux agentes du MASA en capitalisant les bonnes pratiques en la matière

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	AGENTS DE CATÉGORIE A (HORS ENSEIGNEMENT) OCCUPANT DES FONCTIONS D'ENCADREMENT	1. 2024 2. 2025 3. 2025 4. À VOIR	PILOTE : DES
------------------	---	--	--	--------------

OBJECTIF 3 Offrir un environnement et des conditions de travail propices à l'égalité et à l'inclusion

ACTION 5 Assurer une veille des initiatives susceptibles de donner lieu à des expérimentations au sein du ministère

MESURE 14	S'appuyer sur le réseau des référents égalité et diversité dans les autres ministères 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	TOUS LES AGENTS	LORS DES 4 RÉUNIONS ANNUELLES DU RÉSEAU	PILOTE : AEPDI CONTRIBUTEURS : DRAAF - RÉFÉRENTS ED
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 Indicateurs : Nombre de propositions recueillies. Date de la création de l'espace dédié. Nombre de visites sur la plateforme	TOUS LES AGENTS	EN 2025	PILOTE : AEPDI
MESURE 16	Encourager les appels à projets Indicateur : Nombre de propositions déposées auprès du fonds égalité professionnelle (FEP)	TOUS LES AGENTS	CHAQUE ANNÉE, DÈS 2025	PILOTE : AEPDI

MESURE 17	Recenser les événements, 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'événements partagés	TOUS LES AGENTS	LORS DES 4 RÉUNIONS ANNUELLES DU RÉSEAU	PILOTE : AEPDI CONTRIBUTEURS : DRAAF - RÉFÉRENTS ED
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)	TOUS LES AGENTS	EN 2025	PILOTE : AEPDI CONTRIBUTEURS : DICOM ET BASS
ACTION 6 Promouvoir les structures qui souhaiteraient engager des initiatives en matière d'égalité professionnelle et diversité				
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	TOUS LES AGENTS	TOUT AU LONG DE L'ANNÉE	PILOTE : AEPDI CONTRIBUTEURS : DRAAF - RÉFÉRENTS ED

Périmètre	Calendrier	Pilote / contributeur(s)
-----------	------------	--------------------------

Le calendrier prévisionnel est inscrit dans la ligne « mesure » et la mise en œuvre effective sera renseignée dans la ligne « indicateur ».

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 mixité des métiers				
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				
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 : Évolution 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.)	TOUTES LES STRUCTURES SAUF LES DDI	LORS DE LA CAMPAGNE ANNUELLE	PILOTE : AEPDI CONTRIBUTEURS : DICOM ET DGER (POFE)
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 Indicateurs : 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.)	TOUTES LES STRUCTURES SAUF LES DDI	LORS DES DIFFÉRENTES CAMPAGNES ET TOUT AU LONG DE L'ANNÉE	PILOTE : AEPDI CONTRIBUTEURS : DICOM ET DRAAF - RÉFÉRENTS ED
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, ...)	TOUS TYPES DE POSTE	EN 2025	PILOTE : AEPDI CONTRIBUTEURS : SDCAR, MISIRH ET RH DE PROXIMITÉ

ACTION 2 Mieux prendre en compte, s'inspirer et intégrer les initiatives de sensibilisation à la mixité des filières et des métiers				
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 Égalité »), dont nombre d'actions interministérielles	TOUS LES AGENTS	TOUT AU LONG DE L'ANNÉE	PILOTE : AEPDI
OBJECTIF 2 Veiller à la mixité des postes de débouché (notamment au sein des instances de décision : comité de direction, comité exécutif, comité stratégique et conseil d'administration)				
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)				
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)	AGENTS ÉLIGIBLES À L'ACCÈS AUX EMPLOIS DE DIRECTION DE L'ÉTAT CONCERNÉS	DÈS 2026	PILOTE : DES
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)	AGENTS ÉLIGIBLES À L'ACCÈS AUX EMPLOIS DE DIRECTION DE L'ÉTAT CONCERNÉS	DÈS 2027	PILOTE : AEPDI CONTRIBUTEURS : INFOMA, DGER (EDC)
MESURE 7	Veiller à l'accès des femmes aux programmes de développement (à l'instar du programme <i>Les Talentueuses</i>) 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	AGENTS ÉLIGIBLES À L'ACCÈS AUX EMPLOIS DE DIRECTION DE L'ÉTAT CONCERNÉS	BILAN ANNUEL	PILOTE : DES
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	TOUS LES AGENTS	LORS DES CAMPAGNES DE PROMOTION ET D'AVANCEMENT	PILOTE : SD CAR
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 <i>Rejoignez-nous !</i> Indicateurs : Nombre de portraits publiés sur le site emploi <i>Rejoignez-nous !</i> sur le site internet. Nombre de visiteurs, de clics et en suivre la progression	TOUS LES AGENTS	2 PORTRAITS PAR MOIS AU DÉMARRAGE	PILOTE : DICOM CONTRIBUTEUR : SD CAR

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	TOUS LES AGENTS	POUR CHAQUE CONCOURS	PILOTE : BFCDC CONTRIBUTEUR : SDCAR
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	TOUS LES AGENTS	DÈS 2025	PILOTE : BFCDC CONTRIBUTEUR : BCEP
OBJECTIF 3 Recruter sans discriminer				
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				
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	TOUS LES AGENTS	EN AMONT DE CHAQUE CONCOURS	PILOTE : BCEP CONTRIBUTEUR : BFCDC
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 : Évolution du pourcentage par sexe des présidents et membres des jurys	TOUS LES AGENTS	EN AMONT DE CHAQUE CONCOURS	PILOTE : BCEP
ACTION 8 Mise en place d'un site emploi Rejoignez-nous ! accessible à tous les candidats				
MESURE 14	La mise en ligne du site emploi <i>Rejoignez-nous !</i> garantira l'accessibilité à tous les candidats et permettra d'informer les agentes et agents Indicateurs : Date de mise en ligne du site emploi <i>Rejoignez-nous !</i> Nombre de visiteurs et son évolution	TOUS SAUF LES ENSEIGNANTS	EN 2024	PILOTE : MISIRH CONTRIBUTEURS : SDCAR 5DP MOB) et DICOM
ACTION 9 Actualiser et veiller à l'utilisation du guide de recrutement				
MESURE 15	Veiller à l'objectivité et à la traçabilité des choix à toutes les étapes du recrutement à partir du <i>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</i>, via des contrôles aléatoires Indicateurs : Pourcentage de tableaux d'argumentation conformes par rapport au nombre de contrôles effectués. Nombre de contrôles effectués	CANDIDATS AUX OFFRES D'EMPLOI	CONTRÔLES ALÉATOIRES AUPRÈS DE L'ENSEMBLE DE LA COMMUNAUTÉ, CHAQUE ANNÉE	PILOTE : SDCAR CONTRIBUTEUR : RH DE PROXIMITÉ
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	TOUS LES AGENTS	EN 2024	PILOTE : SRH CONTRIBUTEUR : DICOM

ACTION 10 Favoriser la mixité des mobilités 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) Indicateurs : Date de publication des bilans. Réalisation de l'analyse des données au fil du temps, dont mobilité suite à promotion	TOUS LES AGENTS	MARS/AVRIL DE CHAQUE ANNÉE	PILOTE : SDCAR (DP MOB)
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	TOUS LES AGENTS HORS ENSEIGNEMENT	DÈS LE RSU 2023	PILOTE : MIPEC CONTRIBUTEURS : SDCAR et DICOM

Périmètre	Calendrier	Pilote / contributeur(s)
-----------	------------	--------------------------

Le calendrier prévisionnel est inscrit dans la ligne « mesure » et la mise en œuvre effective sera renseignée dans la ligne « indicateur ».

AXE 3 Évaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération				
OBJECTIF 1 Évaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération				
ACTION 1 Renforcer la connaissance statistique au MASA (administration centrale et services déconcentrés) de la situation comparée des femmes et des hommes relative aux écarts de rémunération				
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	TOUS LES AGENTS	DÈS LE RSU 2023	PILOTE : MIPEC CONTRIBUTEURS : DICOM ET DGER (POFE)
MESURE 2	Actualiser l'index de l'égalité professionnelle Indicateur : Date de mise en ligne de l'index	TOUS LES AGENTS	30 SEPTEMBRE DE L'ANNÉE N-1	PILOTE : MIPEC CONTRIBUTEUR : SDCAR
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	PERSONNELS DE DIRECTION DES EPLEFPA	EN 2025	PILOTE : DGER
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	TOUS LES AGENTS	DÉBUT DES TRAVAUX 2025	PILOTE : BPSR CONTRIBUTEUR : SDCAR
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	PERSONNELS ENSEIGNANTS ET DE DOCUMENTATION DES ÉTABLISSEMENTS D'ENSEIGNEMENT AGRICOLE PRIVÉS	DÉBUT DES TRAVAUX 2025	PILOTE : BPSR CONTRIBUTEUR : SDCAR
ACTION 2 Mener des études permettant de contextualiser et analyser des données relatives aux écarts de rémunération 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	TOUS LES AGENTS	FIN 2025	PILOTE : MIPEC

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	TOUS LES AGENTS	FIN 2026	PILOTE : MIPEC CONTRIBUTEUR : DGER
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	TOUS LES AGENTS	FIN 2025, DÉBUT 2026	PILOTE : MIPEC
ACTION 3 À partir de l'action 1 et 2, des mesures correctives pour résorber les écarts de rémunération				
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	TOUS LES AGENTS	À COMPTER DE 2024	PILOTE : MIPEC CONTRIBUTEUR : AEPDI
MESURE 10	Tirer des enseignements des études « focus » afin de pouvoir résorber les écarts de rémunération Indicateur : Évolution du score obtenu à l'Index	TOUS LES AGENTS	À CHAQUE PUBLICATION DES ÉTUDES « FOCUS »	PILOTE : MIPEC CONTRIBUTEUR : AEPDI
MESURE 11	Élaborer, mettre en œuvre et assurer le suivi des mesures correctives Indicateur : Date de présentation en comité de suivi	TOUS LES AGENTS	À CHAQUE PUBLICATION DES ÉTUDES « FOCUS »	PILOTE : AEPDI CONTRIBUTEUR : SDCAR
OBJECTIF 2 S'assurer de la non-discrimination et du développement d'actions en faveur des conditions de travail des personnels en situation de parentalité (grossesse, adoption, garde d'enfants, etc.)				
ACTION 4 Prévenir les discriminations relatives aux écarts de rémunération liés à la parentalité				
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 Indicateurs : Comparaisons dans les RSU des comparaisons pluriannuelles des différences de rémunération. Date d'actualisation de la NS relative à la campagne indemnitaire avec la mention particulière	TOUS LES AGENTS	BILAN ANNUEL	PILOTE : SDCAR CONTRIBUTEUR : MIPEC
MESURE 13	Informersur 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	TOUS LES AGENTS	NOTE DE SERVICE EN 2025	PILOTE : SDCAR CONTRIBUTEURS : BP, BASS
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	TOUS LES AGENTS	EN 2025	PILOTE : AEPDI CONTRIBUTEUR : DICOM

Périmètre	Calendrier	Pilote / contributeur(s)
-----------	------------	--------------------------

Le calendrier prévisionnel est inscrit dans la ligne « mesure » et la mise en œuvre effective sera renseignée dans la ligne « indicateur ».

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'évolution de la culture managériale

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

MESURE 1	Rénover la charte des temps Indicateur : Date de rénovation de la charte des temps	TOUS LES AGENTS SAUF CEUX DES DDI ET LES ENSEIGNANTS	EN 2025	PILOTE : BPSR CONTRIBUTEUR : DICOM
MESURE 2	Communiquer autour de la charte des temps renouvelée, notamment dans le livret d'accueil Indicateur : Date de modification du livret d'accueil avec insertion de la charte des temps	TOUS LES AGENTS SAUF CEUX DES DDI ET LES ENSEIGNANTS	À L'ISSUE DE LA RÉNOVATION	PILOTE : DICOM CONTRIBUTEURS : DSS, RH DE PROXIMITE
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 : Évolution du pourcentage de personnes en télétravail, ventilé par sexe, par âge et par catégorie	TOUS LES AGENTS SAUF CEUX DES DDI ET LES ENSEIGNANTS	LORS DU COMITÉ DE SUIVI DE L'ACCORD TÉLÉTRAVAIL	PILOTE : BPSR CONTRIBUTEUR : MISIRH
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	TOUS LES ENCADRANTS SAUF CEUX DES DDI ET LES ENSEIGNANTS	TOUT AU LONG DE L'ANNÉE	PILOTE : BFCDC
MESURE 5	Promouvoir le développement du télétravail par une communication ciblée, notamment dans l'enseignement agricole public Indicateur : Évolution du nombre d'agents en télétravail, notamment dans l'enseignement agricole public	TOUS LES AGENTS SAUF CEUX DES DDI ET LES ENSEIGNANTS	DÈS 2024 ?	PILOTE : DGER

OBJECTIF 2 Mieux accompagner les agentes et agents en responsabilité familiale

ACTION 2 Mieux accompagner les agentes et agents en situation de parentalité y compris de monoparentalité

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) Indicateurs : Date de diffusion du guide. Nombre de guides téléchargés	TOUS LES AGENTS	EN 2025	PILOTE : AEPDI CONTRIBUTEURS : INFOMA, DGER (EDC)
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	TOUS LES AGENTS SAUF CEUX DES DDI	EN 2025	PILOTE : AEPDI CONTRIBUTEURS : DICOM, BASS, DSS, DRAAF - Référents ED
MESURE 8	Réaliser un kit de maternité à remettre aux femmes enceintes Indicateurs : Date de réalisation et première diffusion du kit de maternité. Nombre de kits téléchargés	TOUS LES AGENTS SAUF CEUX DES DDI	EN 2025	PILOTE : DGER (EDC) CONTRIBUTEUR : BFCDC

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	TOUS LES AGENTS SAUF CEUX DES DDI	À COMPTER DE 2025	PILOTE : AEPDI CONTRIBUTEUR : BASS, RH DE PROXIMITE
MESURE 10	Encourager à la pleine utilisation du congé de paternité Indicateurs : 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	TOUS LES AGENTS	À COMPTER DE 2024	PILOTE : AEPDI CONTRIBUTEURS : BASS, DICOM, SDCAR
MESURE 11	Établir 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	TOUS LES AGENTS	MAI/JUIN DE CHAQUE ANNÉE	PILOTE: MIPEC
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 Indicateurs : Date de diffusion du guide relatif au statut de proche-aidant. Nombre de guides téléchargés	TOUS LES AGENTS	FIN 2025	PILOTE : BASS CONTRIBUTEURS : AEPDI, BPSR, DICOM
MESURE 13	Mettre en œuvre la procédure de don de jours de congés Indicateurs : Date de publication de la note de service détaillant la procédure de don de jours de congés. Pourcentage d'agentes et agents bénéficiaires	TOUS LES AGENTS SAUF CEUX DES DDI ET LES ENSEIGNANTS	EN 2025	PILOTE : BPSR CONTRIBUTEURS : MISIRH, SDCAR
OBJECTIF 3 Sensibiliser à et se préoccuper de la santé des femmes				
ACTION 4 Assurer une communication continue sur la santé 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 événements de sensibilisation à la santé des femmes	TOUS LES AGENTS	DÈS LA FIN DE 2024, DÉBUT 2025	PILOTE : AEPDI CONTRIBUTEURS : BASS, DICOM
MESURE 15	Informar 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	TOUS LES AGENTS	À COMPTER DE L'ÉVOLUTION DU CADRE LÉGAL	PILOTE : AEPDI CONTRIBUTEURS : BPSR, DICOM

Périmètre	Calendrier	Pilote / contributeur(s)
-----------	------------	--------------------------

Le calendrier prévisionnel est inscrit dans la ligne « mesure » et la mise en œuvre effective sera renseignée dans la ligne « indicateur ».

AXE 5 Lutter contre toutes les discriminations, les situations de harcèlement moral et les violences sexistes et sexuelles

OBJECTIF 1 Mieux prévenir et traiter les discriminations

ACTION 1 Communiquer le plus largement possible sur l'existence et l'évolution 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.) Indicateurs : Nombre de supports de communication diffusés vers les référents communication. Nombre d'articles nationaux	TOUS LES AGENTS	TOUT AU LONG DE L'ANNÉE	PILOTE : BASS CONTRIBUTEURS : DICOM ET DGER (POFE)
MESURE 2	Évaluer la connaissance et le degré de satisfaction des agents quant à l'effectivité du dispositif via le baromètre social Indicateur : Résultats baromètre social	TOUS LES AGENTS SAUF CEUX DES DDI	VIA LE BAROMETRE SOCIAL DE 2025 ET VIA DES ENQUÊTES DE SATISFACTION ANNUELLES	PILOTE : BASS

ACTION 2 Réfléchir à la mise en œuvre d'actions dédiées pour prévenir les 5 discriminations les plus fréquemment signalées à la cellule

MESURE 3	Définir un plan d'action renforcé Indicateur : Date de réalisation et date de mise en œuvre du plan dédié	TOUS LES AGENTS	EN 2024	PILOTE : AEPDI CONTRIBUTEUR : BASS
----------	--	-----------------	---------	---------------------------------------

OBJECTIF 2 Lutter contre les discriminations dans la gestion des carrières

ACTION 3 Accompagner les agentes et agents au retour à l'emploi après 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	TOUS LES AGENTS SAUF CEUX DES DDI ET LES ENSEIGNANTS	À COMPTER DE 2025	PILOTE : BASS CONTRIBUTEUR : BPSR
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	TOUS LES AGENTS SAUF CEUX DES DDI ET LES ENSEIGNANTS	À COMPTER DE 2026	PILOTE : AEPDI CONTRIBUTEURS : SDCAR, MISIRH ET RAPS

ACTION 4 Favoriser l'accès et/ou le maintien des agentes et agents concernés par la deuxième partie de carrière, avec une attention particulière aux femmes séniors

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	TOUS LES AGENTS SAUF CEUX DES DDI ET LES ENSEIGNANTS	DÈS 2024	PILOTE : BASS -> MÉDECIN DU TRAVAIL, CORR. HANDICAP CONTRIBUTEURS : SDCAR (DP MOB), RH DE PROXIMITÉ
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	TOUS LES AGENTS	TOUT AU LONG DE L'ANNÉE	PILOTE : AEPDI CONTRIBUTEUR : DICOM
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	TOUS LES AGENTS	DANS LA NOTE DE SERVICE DE CHAQUE CAMPAGNE D'ÉVALUATION	PILOTE : BFCDC

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 témoins de VSS vers les interlocuteurs compétents				
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) Indicateurs : 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	TOUS LES AGENTS SAUF LES ENSEIGNANTS	EN 2025	PILOTE : BASS CONTRIBUTEUR : AEPDI
MESURE 10	Mettre en place des partenariats avec des acteurs de la prévention et de l'aide aux victimes en vue d'informations sur site (notamment associations) Indicateur : Nombre de partenariats	TOUS LES AGENTS SAUF LES ENSEIGNANTS	EN 2025	PILOTE : BASS
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	Cf. axe 1, objectif 2, action 2, mesure 6	Cf. axe 1, objectif 2, action 2, mesure 6	Cf. axe 1, objectif 2, action 2, mesure 6
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	TOUS LES AGENTS	EN 2025	PILOTE : BASS
OBJECTIF 4 Lutter contre le sexisme ordinaire				
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	TOUS LES AGENTS	POUR L'ÉDITION 2025	PILOTE : AEPDI CONTRIBUTEUR : DICOM
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	TOUS LES AGENTS	EN 2025	PILOTE : AEPDI
MESURE 15	Organiser, chaque année, un événement sur la lutte contre le sexisme Indicateur : Nombre d'événements réalisés	TOUS LES AGENTS	TOUS LES ANS	PILOTE : AEPDI CONTRIBUTEUR : DICOM
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	TOUS LES AGENTS	EN 2025	PILOTE : AEPDI CONTRIBUTEUR : DICOM

Périmètre	Calendrier	Pilote / contributeur(s)
-----------	------------	--------------------------

Le calendrier prévisionnel est inscrit dans la ligne « mesure » et la mise en œuvre effective sera renseignée dans la ligne « indicateur ».

AXE 6 Mieux prendre en compte la diversité

OBJECTIF 1 Prévenir et lutter contre les discriminations fondées sur les orientations sexuelles et les identités 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	TOUS LES AGENTS	TOUT AU LONG DE L'ANNÉE	PILOTE : AEPDI CONTRIBUTEURS : DICOM ET DGER (POFE)
MESURE 2	Signer la Charte LGBT+ L'Autre Cercle, après travail avec l'association sur les prérequis Indicateurs : 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	TOUS LES AGENTS	À COMPTER DE 2024	PILOTE : AEPDI

ACTION 2 Adapter les formulaires administratifs afin d'inclure tous les agents et de faciliter leurs démarches 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	TOUS LES AGENTS	EN 2025	PILOTE : AEPDI CONTRIBUTEURS : BASS, MISIRH ET SDCAR
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	TOUS LES AGENTS	EN 2025	PILOTE : AEPDI

OBJECTIF 2 Ouvrir les viviers de recrutement

ACTION 3 Accroître la diversité 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) Indicateur : Nombre d'annonces postées sur la plateforme <i>Égalité-Emploi</i>	CANDIDATS EXTERNES AUX RECRUTEMENTS	À COMPTER DE 2024	PILOTE : AEPDI CONTRIBUTEURS : RH DE PROXIMITÉ, SDCAR (DP MOB), MISIRH
MESURE 6	Appuyer le développement des prépas Talents Indicateur : Nombre d'élèves accueillis dans ces dispositifs	CANDIDATS EXTERNES AUX RECRUTEMENTS	DÈS 2024	PILOTE : AEPDI CONTRIBUTEURS : INFOMA, DGER (EDC)

Périmètre	Calendrier	Pilote / contributeur(s)
-----------	------------	--------------------------

Le calendrier prévisionnel est inscrit dans la ligne « mesure » et la mise en œuvre effective sera renseignée dans la ligne « indicateur ».

AXE 7 Renforcer la gouvernance des politiques égalité et diversité				
OBJECTIF 1 Maintenir un dialogue constructif à tous les niveaux dans le cadre d'une gouvernance renforcée				
ACTION 1 Renforcer le réseau des référents égalité et diversité				
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 Indicateurs : Date d'établissement du modèle de lettre de mission. Nombre de lettres de mission établies conformément à ce modèle	TOUS LES AGENTS SAUF CEUX DES DDI	FIN 2024	PILOTE : AEPDI CONTRIBUTEURS : MISIRH ET DRAAF - RÉFÉRENTS ED, DGER (POFE)
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	TOUS LES AGENTS SAUF CEUX DES DDI	FIN 2024	PILOTE : AEPDI CONTRIBUTEUR : DGER (POFE)
ACTION 2 Poursuivre le dialogue social aux échelons adéquats				
MESURE 3	Réunir le comité du suivi de l'accord Égalité-Diversité Indicateur : Dates des COSUI	TOUS LES AGENTS	À CHAQUE DATE ANNIVERSAIRE DE LA SIGNATURE DE L'ACCORD	PILOTE : AEPDI
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	TOUS LES AGENTS	SELON LA FEUILLE DE ROUTE SOCIALE	PILOTE : STRUCTURE PORTEUSE DU GT CONCERNE CONTRIBUTEUR : AEPDI
ACTION 3 S'assurer de l'implication continue de l'encadrement supérieur 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), genre chaque année et en cumulé sur la durée du plan (cible 100 %)	Cf. axe 1, objectif 2, action 2, mesure 4	Cf. axe 1, objectif 2, action 2, mesure 4	Cf. axe 1, objectif 2, action 2, mesure 4
MESURE 6	Organiser des webinaires à destination de l'encadrement supérieur et des managers de proximité pour assurer une information continue Indicateurs : Nombre de webinaires organisés. Nombre de personnes connectées	TOUS LES AGENTS EN SITUATION D'ENCADREMENT SAUF CEUX DES DDI	EN 2025	PILOTE : AEPDI
ACTION 4 Pleinement associer l'ensemble des agentes et agents aux thématiques Égalité-Diversité				
MESURE 7	Communiquer autour du plan d'action Égalité-Diversité Indicateur : Dates de publication sur l'Intranet et sur ChloroFil	TOUS LES AGENTS	DÈS LA SIGNATURE DE L'ACCORD	PILOTE : AEPDI CONTRIBUTEUR : DICOM

OBJECTIF 2 Assurer le pilotage et le suivi du plan d'action en étroite articulation avec les labels Égalité professionnelle et Diversité

ACTION 5 Poursuivre le pilotage à 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	TOUS LES AGENTS	DANS L'INTERVALLE DE CHAQUE DATE ANNIVERSAIRE DE LA SIGNATURE DE L'ACCORD	PILOTE : AEPDI
-----------------	--	-----------------	---	----------------

ACTION 6 Renforcer l'animation opérationnelle des réseaux Égalité-Diversité

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 Indicateurs : Faire un relevé annuel (liste) de tous les documents partagés sur Osmose. Plan de communication	TOUS LES AGENTS SAUF CEUX DES DDI ET LES ENSEIGNANTS	DÈS 2024	PILOTE : AEPDI CONTRIBUTEUR : DGER (POFE)
MESURE 10	Poursuivre les réunions régulières (visio ou présentiel) d'animation par le pôle Attractivité, Égalité Professionnelle, Diversité et Inclusion (AEPDI) du réseau des référents égalité-diversité Indicateur : Dates des réunions tenues chaque année	TOUS LES AGENTS SAUF CEUX DES DDI ET LES ENSEIGNANTS	4 RÉUNIONS ANNUELLES DU RÉSEAU	PILOTE : AEPDI

ACTION 7 Superviser le déploiement des politiques égalité professionnelle et diversité des opérateurs et des établissements d'enseignement supérieur

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	AGENTS COUVERTS PAR LES PLANS DES OPÉRATEURS ET ÉTABLISSEMENTS D'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR	DÈS 2024	PILOTE : AEPDI CONTRIBUTEUR : MIPEC
------------------	---	---	----------	--

OBJECTIF 3 Mesurer la connaissance par les agentes et agents des politiques d'égalité professionnelle et de diversité

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)	TOUS LES AGENTS	EN 2025	PILOTE : AEPDI CONTRIBUTEUR : DICOM
------------------	--	-----------------	---------	--

Accronymes des pilotes et contributeurs

AEPDI	Pôle Attractivité Égalité professionnelle Diversité et Inclusion
BASS	Bureau de l'action sanitaire et sociale
BCEP	Bureau des concours et des examens professionnels
BFCDC	Bureau de la formation continue et du développement des compétences
BP	Bureau des pensions
BPSR	Bureau des politiques statutaires et réglementaires
DACFC	Délégation d'administration centrale à la formation continue
DES	Délégation à l'encadrement supérieur
DGER (EDC)	Direction générale de l'enseignement et de la recherche (sous-direction Établissements-dotations-compétences)
DGER (POFE)	Direction générale de l'enseignement et de la recherche (sous-direction Politiques de formation et d'éducation)
DICOM	Direction de la communication
DRFC	Délégués régionaux à la formation continue
DSS	Délégation du soutien aux services
INFOMA	Institut national de formation des personnels du ministère de l'Agriculture
MIPEC	Mission du pilotage, des emplois et des compétences
MISIRH	Missions Aghora et systèmes d'information des ressources humaines
SDCAR (DP MOB)	Sous-direction des carrières et de rémunération (département de la Mobilité)

égalité diversité

Le ministère de l'Agriculture
et de la Souveraineté alimentaire **s'engage**

SUIVEZ-NOUS

agriculture.gouv.fr

