



# COSUI Égalité professionnelle et diversité du 19 juin 2025 COMPTE-RENDU

Paris, le 20 juin 2025

L'UNSA était représentée par Jérôme Chaur, Jean-loup Giron et Gwendoline Prosper

Ce comité de suivi présente une synthèse de l'état d'avancement des mesures de l'accord Égalité-Diversité 2024-2026 du Ministère de l'Agriculture et de la Souveraineté Alimentaire (MASA), un an après sa signature, et prépare le renouvellement des Labels Égalité Professionnelle et Diversité prévu pour octobre/novembre 2025. Il intègre également une synthèse d'un rapport de SIA Partners évaluant la conformité du MASA aux exigences des Labels.

## Rappels Clés de l'Accord Égalité-Diversité 2024-2026 :

L'accord Égalité-Diversité a été signé le 27 juin 2024 et est structuré autour de sept axes principaux. Il prévoit des Comités de Suivi (COSUI) annuels, un interne six mois après la signature et un autre avec les Organisations Syndicales (OS) un an après la signature. Le double Label est obtenu depuis octobre 2020

## État d'Avancement des Mesures (au 19 juin 2025) :

Un an après la signature, sur 100 mesures, 49 % ont été réalisées et 80 % des actions sont réalisées ou en cours. Voici un aperçu par axe :

- **Axe 1 (Culture de l'égalité et de la diversité)** : 11 mesures réalisées, 4 en cours, 4 non réalisées.
- **Axe 2 (Mixité des métiers et égal accès)** : 13 mesures réalisées, 3 en cours, 2 non réalisées.
- **Axe 3 (Écarts de rémunération)** : 3 mesures réalisées, 6 en cours, 5 non réalisées.
- **Axe 4 (Articulation vie professionnelle/personnelle/familiale et santé des femmes)** : 2 mesures réalisées, 8 en cours, 5 non réalisées.
- **Axe 5 (Lutte contre les discriminations, harcèlement, VSS)** : 6 mesures réalisées, 8 en cours, 2 non réalisées. Les 5 critères demandés par les organisations syndicales sont suivis (âge, handicap, état de santé, orientation sexuelle et activité syndicale).
- **Axe 6 (Prise en compte de la diversité)** : 4 mesures réalisées, 1 en cours, 1 non réalisée. Le 17 juin dernier, une décision du défenseur des droits a précisé les conditions pour favoriser la prise en compte des personnes transgenre.



Dans cette perspective, le MASA a engagé une démarche de recensement et de révision de ses documents de gestion des agents. À l'issue de ce travail, les mentions de civilité ainsi que celles relatives au sexe des enfants ont été supprimées.

**Les agents n'ont désormais plus à renseigner leur civilité lorsqu'ils réalisent des demandes** (*prise en charge de forfait mobilité durable ; prise en charge partielle des frais d'abonnement aux transports, indemnisation des astreintes et des interventions ; report de congés et d'abondement du compte épargne-temps.*)

• **Axe 7 (Gouvernance Égalité-Diversité)** : 9 mesures réalisées, 2 en cours, 1 non réalisée.

Certaines mesures n'ont pas été réalisées pour des raisons variées, par exemple, l'intégration d'un volet Égalité-Diversité dans le livret d'accueil a été reportée à 2026, et la rénovation de la charte des temps sera lancée dans le cadre de l'accord QVCT, difficulté en temps pour nouer des partenariats entre ministères, kit maternité en cours de rédaction ou suppression de la plateforme Égalité-Diversité.

#### **Diverses animations ont eu lieu, notamment :**

- Administration centrale : 6 actions sur des événements égalités-diversité (lutte contre le sexisme, handicap, LGBTphobie, Droits des femmes), article sur les femmes en agriculture, ateliers de sensibilisation ;
- Enseignement agricole : semaines sensibilisation, présentation du réseau égalité-diversité, accompagnement d'apprenants en situation de handicap ou théâtres forums dans l'enseignement agricole ;
- En services déconcentrés : Expositions, pièce de théâtre, projection de film.

Des formations en ligne sont aussi disponibles sur **MENTOR**. L'objectif est de former 100 % des agents à l'égalité et diversité. L'enjeu est que les agents suivent les formations en totalité et remettent leur justificatif de suivi des formations. Il y a eu un changement de méthode dû au nouveau marché public permettant à présent un meilleur suivi.

- 1er enjeu : que les agents aillent suivre les formations
- 2ème enjeu : qu'ils aillent au bout de la formation
- 3ème enjeu : qu'ils transmettent leur attestation de suivi de formation pour qu'elle soit comptabilisée.

Plus de 80 % des agents « cible » (RH, encadrants, représentants syndicaux), ont suivi les formations lutte contre les violences sexistes et sexuelles ou l'égalité/diversité.

Afin d'améliorer la communication, il est prévu de proposer une meilleure dynamique sur les replays et événements disponibles et accessibles à tous les agents y compris en EPLEFAPA.

L'UNSA reconnaît que les formations MENTOR sont particulièrement bien faites. Les difficultés que nous rencontrons sur le terrain relèvent de la motivation des collègues pour les enjeux de cette thématique. Dans les faits, le processus de formation et questionnement bouscule les idées reçues et incite l'intérêt au fur et à mesure de l'avancement de la formation.

#### **Promouvoir la mixité : primo nominations femmes :**

40 % de femmes sont nommées dans l'encadrement supérieur et les femmes représentent 40 % des agents dans les fonctions supérieures (relativement stable depuis 2020).

Sur l'index, le MASA répond aux critères des 80 % minimum. Cet index pourra évoluer dans les prochaines années afin d'être plus représentatif de la mixité.

L'UNSA a interrogé sur comment les organisations syndicales peuvent mieux s'impliquer dans la démarche égalité diversité et diffuser les actions dans les structures ? Quel relai au ministère est disponible ?

Pour l'administration, toutes les idées sont bonnes à prendre. Les OS peuvent proposer des idées et demander les contacts du ministère pour faciliter des interventions et actions.

## Point sur le Renouvellement des Labels Égalité Professionnelle et Diversité (Octobre/Novembre 2025) :

Le MASA vise à obtenir le renouvellement du double label d'Etat sur un périmètre élargi incluant le Secrétariat Général (SG), la Direction Générale de l'Alimentation (DGAL), la Direction Générale de l'Enseignement et de la Recherche (DGER), la Direction Générale de la Performance Économique et Environnementale des Entreprises (DGPE), et les Directions Régionales de l'Alimentation, de l'Agriculture et de la Forêt (DRAAF). L'objectif est également d'étendre progressivement la labellisation aux Établissements d'Enseignement Agricole (EPLEFPA).

Les Labels sont importants pour la reconnaissance des bonnes pratiques de recrutement et d'évolution professionnelle, la prévention des discriminations et la promotion de la diversité. Le MASA a obtenu un score de **81/100** à l'index égalité femmes-hommes en 2024, légèrement inférieur à celui de 2023 (83/100), mais toujours supérieur de 6 points au seuil réglementaire. Cette baisse est due à l'indicateur des 10 plus hautes rémunérations.

### Synthèse du Rapport SIA Partners (Analyse Avril 2025) :

Le rapport de SIA Partners identifie plusieurs points forts et points de vigilance pour le MASA en vue du renouvellement des Labels.

#### Points Forts :

- Une politique handicap dynamique avec un taux d'emploi des bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE) en constante augmentation et proche de 6 % recommandés.
- Des campagnes de communication et de sensibilisation actives et reconnues.
- Une politique Égalité Professionnelle et Diversité structurée, mature et reconnue.
- Une dynamique de dialogue social exemplaire.
- Une stratégie RH en appui aux ambitions des Labels.
- Un dispositif de signalement professionnalisé et structuré : +110 % par rapport à 3 ans.
- Une intégration exemplaire des enjeux égalité-diversité dans la relation fournisseur.

L'UNSA a posé la question d'un audit sur la prise en compte du handicap des personnels pour les examens en tenant compte des dispositions d'aménagement (surveillance, gestion des copies, etc..).

L'administration y est attentive à chaque examen pour les élèves mais aussi pour les surveillants et organisateurs des épreuves. Sur le sujet de l'audit, ce seront des échantillons et toutes les situations ne sont pas auditées.

#### Points de Vigilance :

- Assurer l'homogénéité des pratiques RH dans l'ensemble du MASA.
- Formation des publics cibles avec une absence de consolidation annuelle exploitable des données de formation depuis 2023.
- Intégrer des EPLEFPA avec une appropriation hétérogène de la démarche : une réflexion est menée pour un accompagnement plus important pour les EPLEFPA.

### Prochaines Étapes :

Les prochaines étapes incluent la finalisation de la collecte de la documentation, la réalisation des audits à blanc d'ici à mi-juillet, la finalisation du rapport interne et du rapport à destination de l'AFNOR, et la rédaction du plan d'action.

Pour l'UNSA, la politique d'égalité professionnelle va dans le bon sens et progresse. Tout ne peut être résolu en quelques années, mais l'inclusion, l'équité sont mieux connues et appliquées dans ce ministère.