



**MINISTÈRE
DE L'AGRICULTURE
ET DE L'ALIMENTATION**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

GROUPE DE TRAVAIL DU COMITE TECHNIQUE MINISTERIEL

**Plan d'action relatif à l'égalité professionnelle
entre les femmes et les hommes**

Mercredi 15 décembre 2021

Ordre du jour

Suivi du plan d'action égalité professionnelle du MAA :

- Actions « phares » conduites en 2021
- Premiers résultats
- Perspectives 2022

Double labellisation Égalité et Diversité :

- Point d'information relatif à l'évaluation intermédiaire de l'AFNOR 2022

Suivi du plan d'action égalité professionnelle du MAA : Actions « phares » 2021-2022 (1)

1. Structuration d'une gouvernance et d'une animation régulière de cette politique dans les structures du MAA :
 - Au niveau national :
 - Installation d'un comité d'égalité professionnelle avec les structures de direction (2 réunions en 2021)
 - Animation et formation du réseau des référents Égalité et Diversité (100 % nommés et formés)
 - Travaux avec les organisations syndicales :
3 groupes de travail dédiés : écarts de rémunération et mixité ; définition et détection des signaux faibles ; bilan du plan d'action)
 - Au niveau des services déconcentrés :
 - Mise en place systématique de COPIL pilotés à haut niveau et appuyés avec un réseau de référents dont les missions ont été structurées et qui ont été formés sur la problématique, prenant en compte la sphère enseignement agricole

Suivi du plan d'action égalité professionnelle du MAA : Actions « phares » 2021-2022 (1)

1. Structuration d'une gouvernance et d'une animation régulière de cette politique dans les structures du MAA :

- Au niveau de l'enseignement technique agricole :

- Désignation de référents dans les EPL en cours ;
- Identification de référents au sein des SRFD chargés d'animer le réseau régional des établissements
- Intégration des référents SRFD dans l'équipe projet/COPIL de chaque DRAAF.

Perspectives :

Animation à renforcer en 2022 dans le cadre notamment de la labellisation :

- Coordination des actions des référents égalité/diversité et des ambassadeurs Handicap

Suivi du plan d'action égalité professionnelle du MAA : Actions « phares 2021-2022 » (1)

Et mise en place d'actions de communication régulières en 2021 et notamment :

- Communication relative à la cellule de signalement
- Actions de communication à l'occasion de la journée internationale des femmes

Prévues en 2022 : Campagne de communication « phrases choc » pour sensibiliser les agents aux critères de discrimination ; dispositif de signalement. Exemples /



- Question aux organisations syndicales : quel relai avez-vous effectué du plan égalité en termes de communication ? De portage de cette politique ?

Suivi du plan d'action égalité professionnelle du MAA : Actions « phares » 2021-2022 (2)

2. Lancement d'actions structurantes qui se poursuivront en 2022 :

- Poursuite du déploiement du plan de formation à l'égalité et à la diversité
 - Question aux organisations syndicales : quelles formations suivies en 2021?
- Travaux sur les écarts de rémunération : premières analyses identifiant les écarts de 8 corps présentés lors du GT CTM du 26 juin 2021 (IPEF/ISPV/IAE/AAE/SA/TSMA/Adjoints techniques et administratifs / Poursuite en 2022 de l'analyse des écarts de rémunération sur 2 corps de catégorie B (SA/TSMA) et 2 corps de catégorie A (AAE/IAE)
- Etude relative à la mixité des emplois types de 8 corps (10 966 agents) présentée lors du GT CTM du 26 juin 2021 (poursuite des analyses en 2022)
- Renforcement de l'obligation de traçabilité des recrutements de contractuels : mise en place d'un plan de contrôle pour les recrutements de contractuels
- Exploitation des tableaux de candidatures relatifs aux mobilités au fil de l'eau

Suivi du plan d'action égalité professionnelle du MAA : Actions « phares » 2021-2022 (3)

Travaux menés en matière de lutte contre les violences sexuelles et sexistes, de prévention et de sanction des harcèlements et les discriminations avec la volonté affichée d'une tolérance Zéro

Actions 2021

- ✓ Actions de communication interne : Flash Info diffusé en mai ; 26 articles intranet publiés
- ✓ Groupe de travail relatif à la remontée des signaux faibles
- ✓ Travaux de conception de fiches réflexes pour les agents des DDI
- ✓ Présentation du bilan d'action 2020 de la cellule AlloDiscrim présenté en CHSCTM et CTM : 49 saisines en 2020
- ✓ Engagement systématique d'une procédure disciplinaire et sanction appropriée (**bilan quantitatif à venir**)

Actions 2022 :

- Présentation de l'arrêté relatif au dispositif aux instances du 1^{er} trimestre
- Nouvelle campagne de communication interne (accompagnement du nouveau dispositif)
- Reprise de la diffusion de vignettes relatives aux critères de discrimination
- Fiches réflexes sur le rôle des acteurs (mises à jour/création)

Communication relative à la nouvelle cellule de signalement

- Un nouveau dépliant, mis à jour avec de nouveaux contacts et une extension des périmètres d'intervention (discriminations + harcèlement moral et sexuel et violences sexistes et sexuelles, avec valorisation sur le site intranet et mail d'information à tous les agents : http://intranet.national.agri/Cellule-de-signalement-un-nouveau?id_rubrique=5280

LES 25 CRITÈRES DE DISCRIMINATION INTERDITS PAR LA LOI

1. l'origine	11. l'appartenance ou la non appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie	17. l'apparence physique
2. le sexe	12. l'appartenance ou la non-appartenance, vraie ou supposée, à une nation	18. le nom de famille
3. les mœurs	13. l'appartenance ou la non-appartenance, vraie ou supposée, à une prétendue race génétiques	19. le lieu de résidence
4. l'orientation sexuelle	14. les opinions politiques	20. la domiciliation bancaire
5. l'identité de genre	15. les activités syndicales ou mutualistes	21. l'état de santé
6. l'âge	16. l'appartenance ou la non-appartenance, vraie ou supposée, à une religion	22. la perte d'autonomie
7. la situation de famille		23. le handicap
8. la grossesse		24. la capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français
9. les caractéristiques génétiques		25. opinions philosophiques
10. la particulière vulnérabilité résultant de sa situation économique apparente ou connue de son auteur		

COMMENT CONTACTER LA CELLULE ?

- Prendre RDV en ligne sur allodiscrim.wothics.eu code : 1881
- Par téléphone : **01 49 55 82 41**
- Par courrier : **Allodiscrim 51, rue Bonaparte 75006 Paris**

Plus d'information sur :

- intranet.national.agri/Cellule-discrimination
- chlorofil.fr/systeme-educatif-agricole/emplois/discrimination


MINISTÈRE DE L'AGRICULTURE ET DE L'ALIMENTATION
 Liberté
 Égalité
 Fraternité

Égalité & Diversité
 LE MINISTÈRE DE L'AGRICULTURE ET DE L'ALIMENTATION FORAIGNE

LA CELLULE DE SIGNALEMENT DES DISCRIMINATIONS, HARCELEMENTS, VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES

EN PARLER, C'EST DÉJÀ AGIR !

intranet.national.agri/Cellule-discrimination
chlorofil.fr/systeme-educatif-agricole/emplois/discrimination

MARS 2021

DÉFINITIONS

Une discrimination est un traitement moins favorable appliqué à une personne par rapport à une autre dans une situation comparable et qui remplit deux conditions cumulatives :

- être fondé sur l'un des 25 critères définis par la loi (origine, sexe, handicap, orientation sexuelle, etc.) et énoncé dans l'article 225-1 du Code pénal ;
- et relever d'une situation visée par la loi (accès à un emploi, un service, un logement, une prestation sociale, etc.).

Le harcèlement moral se caractérise par des agissements répétés qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de :

- porter atteinte aux droits et à la dignité du salarié qui en est victime ;
- d'affecter sa santé physique ou mentale ;
- ou de compromettre son avenir professionnel.

QUE FAIRE EN CAS DE DISCRIMINATION, HARCELEMENT, VIOLENCE SEXISTE OU SEXUELLE ?

- Solliciter un entretien avec sa **hiérarchie** de proximité.
- Saisir un **relais de proximité** : RH local, assistant de prévention, conseiller de prévention, ISST, assistante sociale, médecin du travail, correspondant handicap de votre structure, référent Égalité-Diversité de la structure ; représentant du personnel.
- Contacter la **cellule**.

VOUS ÊTES TÉMOIN DIRECT ?

Si vous êtes témoin direct d'une situation de discrimination, de harcèlement ou de violence sexiste ou sexuelle sur votre lieu de travail, vous pouvez :

- **inciter votre collègue** à se tourner vers sa hiérarchie, un relais de proximité ou la cellule de signalement ;
- à défaut, vous pouvez vous-même **saisir la hiérarchie**, un des relais de proximité ou la cellule de signalement.

QU'EST-CE QU'UNE CELLULE DE SIGNALEMENT ?

La cellule de signalement a pour vocation d'écouter, d'analyser la situation et d'aider les agents à trouver une solution afin de mettre fin aux pratiques discriminatoires, aux harcèlements ou aux violences sexistes ou sexuelles.

Le dispositif ministériel de traitement des signalements est en partie externalisé auprès d'un prestataire composé de professionnels de l'écoute et du conseil juridique. Il se déroule en plusieurs phases :

- le **recueil** et l'**écoute** du signalement ;
- le **conseil** et l'orientation de l'agent (remédiation) ;

Si le cas échéant, un **traitement** approfondi du signalement ;

- le **suivi** d'exécution des préconisations par l'administration.

Les signalements anonymes ou par un tiers d'une éventuelle situation de discrimination sont possibles, mais leur traitement ne sera poursuivi qu'avec l'accord de l'agent concerné.

Vous trouverez toutes les informations dans la note de service SG/SRH/ SDDPRS/2020-27 :

<https://info.agriculture.gouv.fr/gedol/hta/ta-agri/instruction-2020-27>

SANCTIONS ENCOURUES ?

Les auteurs de discriminations encourrent :

- des **sanctions pénales**, pouvant aller jusqu'à 5 ans d'emprisonnement et 75 000 € d'amende ;
- des **sanctions disciplinaires** pouvant aboutir, dans certains cas, à une révocation ;
- des **mesures administratives** de suspension des fonctions.

Suivi du plan d'action égalité professionnelle du MAA : Des premiers résultats encourageants

1. Avancements et promotions

Respect des ratios générés promus/promouvables :

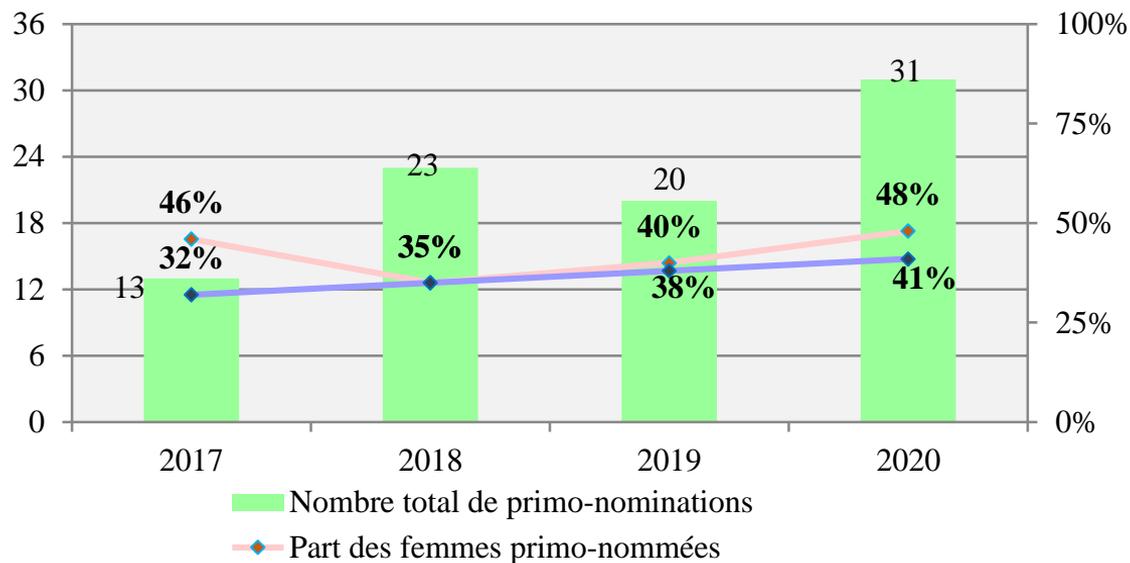
Attention particulière apportée à ce sujet dans le cadre des réunions décisionnelles en matière d'avancement : examen systématique des ratios dans le cadre de ces réunions et respect du poids relatif des deux catégories.

Dans le cadre des bilans d'avancement 2022, ces données générées seront présentées en CTM

Suivi du plan d'action égalité professionnelle du MAA : Des premiers résultats encourageants

2. Une féminisation de l'encadrement supérieur qui progresse

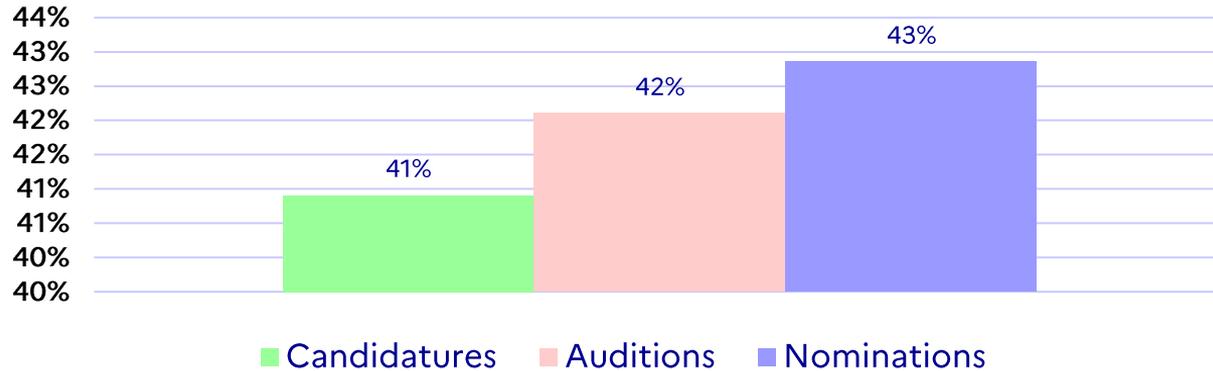
Dispositif des nominations équilibrées 2017 - 2020 :



Suivi du plan d'action égalité professionnelle du MAA : Des premiers résultats encourageants

Féminisation lors du processus de recrutement (2019) :

% de femmes à chaque étape du processus de recrutement des emplois de direction interministériels (chefs de service, sous-directeurs, experts de haut niveau et directeurs de projet)



Suivi du plan d'action égalité professionnelle du MAA : Perspectives 2022

Pour garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux statuts d'emploi corps, grades et emplois :

- Elargissement des viviers de présidentes de jury
- Rénovation des dispositifs d'accompagnement professionnel des agents
- Déploiement de la candidathèque VINCI et refonte du plan managérial
- Poursuite de la campagne de communication sur les métiers de l'agriculture et du vivant qui met en avant la mixité des emplois

Favoriser l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle et familiale

- Mise en œuvre du nouveau dispositif de télétravail et accompagnement des managers et des agents
- Généralisation de MENTOR (plateforme de formation à distance interministérielle)
- Déploiement de RenoIRH Formation (amélioration de la gestion des demandes et du suivi)

Labellisation Égalité et Diversité : audit intermédiaire 2022

Date clé :

Octobre 2020 : attribution des labels Égalité professionnelle et Diversité pour une durée de 4 ans et une évaluation intermédiaire à mi parcours.

Objectif des auditeurs :

Vérifier l'application effective des plans d'actions

Périmètre soumis à évaluation :

Celui de la certification initiale : DAC, SG, DRAAF, DAAF.

Structures auditées en 2022 :

DAC et SG

DRAAF et DAAF : au moins 4 DRAAF et une DAAF choisies par les auditeurs

Labellisation Égalité et Diversité : audit intermédiaire 2022

Actions à engager en 2022

T1 :

- Mise à jour du dossier de candidature initiale : actualisation des données chiffrées, bilans annuels, actions mises en place
- Renforcement de l'animation et de l'accompagnement des référents Égalité-Diversité et des structures (sur toute l'année 2022)
- Audits à blanc par un prestataire extérieur

T2 :

- Calendrier de l'audit sur site (AFNOR)
- Restitution des résultats des audits à blanc
- Audits AFNOR (calendrier à confirmer avec l'AFNOR)

T3 :

- Restitutions des résultats de l'évaluation intermédiaire
- Réponses aux questions complémentaires