

Décrets, arrêtés, circulaires

ACCORDS COLLECTIFS DANS LA FONCTION PUBLIQUE

MINISTÈRE DE L'AGRICULTURE ET DE LA SOUVERAINETÉ ALIMENTAIRE

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

NOR : AGRS24201010

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 l'agriculture et de la souveraineté alimentaire suivantes :

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

Force ouvrière agriculture ;

L'Union nationale des syndicats autonomes fonction publique (UNSA-AAF) ;

L'Union nationale des syndicats autonomes fonction publique (UNSA-Education) ;

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

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

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

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

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

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

d'autre part.

Sommaire

PRÉAMBULE

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

Objectif 1 : **Garantir une communication sans stéréotype et dédiée aux sujets d'égalité et de diversité**

Action 1 : *Veiller à une communication inclusive*

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*

Action 3 : *Renforcer la connaissance statistique de la situation comparée des femmes et des hommes au plan ministériel*

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*

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*

Action 6 : *Promouvoir les structures qui souhaiteraient engager des initiatives en matière d'égalité professionnelle et diversité*

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*

Action 2 : *Mieux prendre en compte, s'inspirer et intégrer les initiatives à la sensibilisation à la mixité des filières et 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)**

Action 3 : *Veiller au respect des objectifs du dispositif des nominations équilibrées au sein du ministère (loi savadet 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)*

Action 4 : *Garantir l'égalité professionnelle dans les procédures de promotion, en particulier d'avancement au choix*

Action 5 : *Mieux faire connaître la diversité des métiers accessibles par concours et les parcours professionnels associés aux agentes et agents*

Action 6 : *Renforcer l'accompagnement à la préparation des concours et examens professionnels*

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*

Action 8 : *Mise en place d'un site emploi Rejoignez-nous ! accessible à tous les candidats*

Action 9 : *Actualiser et veiller à l'utilisation du guide du recrutement*

Action 10 : *Favoriser la mixité des mobilités internes au sein du MASA*

AXE 3 : ÉVALUER, PRÉVENIR ET TRAITER LES ÉCARTS DE RÉMUNÉRATION

Objectif 1 : **Evaluer, 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*

Action 2 : *Mener des études permettant de contextualiser et analyser des données relatives aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes*

Action 3 : *A partir des actions 1 et 2, des mesures correctives pour résorber 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.)**

Action 4 : *Prévenir les discriminations relatives aux écarts de rémunérations liés à la parentalité*

AXE 4 : FAVORISER L'ARTICULATION ENTRE VIE PROFESSIONNELLE, VIE 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*

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*

Action 3 : *Accompagner les proches aidants*

Objectif 3 : **Sensibiliser à et se préoccuper de la santé des femmes**

Action 4 : *Assurer une communication continue sur la santé des femmes*

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*

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

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*

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*

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*

Action 6 : *Communiquer plus largement sur les violences intrafamiliales*

Objectif 4 : **Lutter contre le sexisme ordinaire**

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+*

Action 2 : *Adapter les formulaires administratifs afin d'inclure tous les agents et de faciliter leurs démarches de transition*

Objectif 2 : **Ouvrir les viviers de recrutement**

Action 3 : *Accroître la diversité via l'accueil et l'insertion de stagiaires et d'apprentis*

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*

Action 2 : *Poursuivre le dialogue social aux échelons adéquats*

Action 3 : *S'assurer de l'implication continue de l'encadrement supérieur et des managers*

Action 4 : *Pleinement associer l'ensemble des agentes et agents aux thématiques égalité-diversité*

Objectif 2 : **Assurer le pilotage et le suivi du plan d'action en étroite articulation avec les Labels Egalité professionnelle et Diversité**

Action 5 : *Poursuivre le pilotage à haut niveau du suivi du plan d'action*

Action 6 : *Renforcer l'animation opérationnelle des réseaux égalité-diversité*

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

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

PRÉAMBULE

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 intègrera, 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.

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

La gouvernance des politiques d'égalité et de diversité

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

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

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

Le périmètre

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

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

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

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

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

Les premiers succès

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

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

Les nouveaux enjeux

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

1. Renforcer la culture de l'égalité et de la diversité, et offrir un environnement et des conditions de travail propices à l'inclusion de l'ensemble des agentes et agents du ministère
2. Favoriser la mixité des métiers et garantir l'égal accès des agentes et agents du ministère aux corps, grades et emplois
3. Evaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération
4. Favoriser l'articulation entre vie professionnelle, personnelle et familiale et investir les problématiques liées à la santé des femmes
5. Lutter contre toutes les discriminations, les situations de harcèlement moral et sexuel et les violences sexistes et sexuelles
6. Renforcer la gouvernance des politiques égalité et diversité
7. Mieux prendre en compte la 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**

AXE 1

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

Objectif 1

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

Action 1

Veiller à une communication inclusive

- **Mesure 1** : Communiquer sur les sujets égalité professionnelle et diversité sur l'intranet (pages dédiées et actualités), ChloroFil, la lettre d'information ministérielle avec une attention portée sur l'attractivité des formats, et relayer les journées nationales de l'égalité et la diversité.
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 évènements en région à l'initiative de la DRAAF, la DAAF, la DRIAAP ou l'enseignement agricole ouverts à tous les agentes et agents MASA dans la même perspective.
Indicateur : Dates et thématiques des évènements 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 agents et agentes au sein du ministère au-delà du public cible initial et s'assurer de leur mise en œuvre.
Indicateur : Fixation d'objectifs de formation d'un volume d'agentes et agents au-delà du public cible.
- **Mesure 7** : Intégrer un volet de sensibilisation égalité professionnelle et diversité dans le livret d'accueil et dans le cadre du parcours d'accueil.
Indicateur : Bilan d'application par les référents.
- **Mesure 8** : Encourager le suivi des formations en ligne sur MENTOR sur le temps de travail, et étudier les modalités de suivi envisageables en lien avec la DGAFP.
Indicateurs : Nombre de communications nationales effectuées et dates des étapes visant à l'évolution des paramètres des restitutions MENTOR pour le marché « Valeurs de la République ». Bilan qualitatif des formations.
- **Mesure 9** : Veiller à la prise en compte des enjeux de l'égalité professionnelle et de la diversité au sein de la formation initiale statutaire et lors de la prise de poste :
 - introduire le traitement de l'égalité et de la diversité dans l'un des modules de formation à la professionnalisation dispensée par l'ENSFEA à l'occasion de la formation des enseignants et des CPE stagiaires ;
 - introduire le traitement de l'égalité et de la diversité dans l'un des modules de formation à la professionnalisation dispensé par les organismes chargés de la formation professionnelle des personnels

enseignants et de documentation des établissements d'enseignement agricole technique privés du « temps plein » ;

- s'assurer que les personnels de direction d'EPLEFPA nouvellement nommés suivent de façon complète et assidue le module dédié inscrit dans la formation déléguée à Institut Agro ;
- s'assurer de la prise en compte de ces thématiques dans le parcours de formation des TSMA proposé par l'Infoma.

Indicateur : Noms des modules adaptés avec les modalités les concernant (nombre d'heures, mode présentiel/hybride, plan...)

- **Mesure 10** : Développer des séquences égalité diversité (vidéos, théâtres forum, webinaires...), conçues selon des formats adaptés autour de thèmes précis.

Indicateur : Dates de publication des séquences.

Action 3

Renforcer la connaissance statistique de la situation 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, 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 du ministère et les services déconcentrés, DRAAF et DAAF, les opérateurs et établissements d'enseignement supérieur, pour échanger sur les bonnes pratiques.

Indicateur : Nombre de bonnes pratiques identifiées.

- **Mesure 15** : Mettre en place une plateforme collaborative de recueil des propositions d'actions portées par les agentes et agents favorisant l'égalité professionnelle et la diversité.

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 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'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 AGENTES ET AGENTS 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**

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

- **Mesure 2** : Accueillir davantage d'étudiants stagiaires dans le cadre d'une politique visant à faire connaître et promouvoir les métiers du MASA, former et élargir les viviers.

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 Egalité »), 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 : Evolution 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 : Evolution 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** : Elargir le vivier des présidents et membres de jurys en diffusant un appel à manifestation d'intérêt, et renforcer la mixité des jurys pour tendre vers la parité.

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

Action 8

Mise en place d'un site emploi Rejoignez-nous ! accessible 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 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.

- **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.)**

AXE 3

ÉVALUER, PRÉVENIR ET TRAITER LES ÉCARTS DE RÉMUNÉRATION

Objectif 1

Evaluer, 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/SDCAR 2019-544 actualisée sera déclinée pour les agents et agentes de droit public exerçant dans les établissements privés d'enseignement.
Indicateur : Date d'actualisation de la note de service.

Action 2

Mener des 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.
- **Mesure 7** : Réaliser une étude sur la mise en œuvre de l'égalité et de la diversité au sein des métiers de l'enseignement agricole.
Indicateur : Date de présentation de l'étude aux organisations syndicales.
- **Mesure 8** : Réaliser une étude sur les écarts de rémunérations par genre, par classe d'âge et par ancienneté au MASA.
Indicateur : Date de présentation de l'étude aux organisations syndicales.

Action 3

A partir des actions 1 et 2, des mesures correctives pour 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** : Elaborer, mettre en œuvre et assurer le suivi des mesures correctives.
Indicateur : Date de présentation en comité de suivi.

Objectif 2

S'assurer de la non-discrimination et du 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** : Informer sur l'impact potentiel en matière de rémunération et/ou déroulement de carrière (temps partiel, congé parental, retraite) lors d'un rendez-vous RH, ou sur l'intranet.

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

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

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

AXE 4

FAVORISER L'ARTICULATION ENTRE VIE PROFESSIONNELLE, VIE 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**

AXE 4

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

Objectif 2

Mieux accompagner les agentes et agents en 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** : Etablir un suivi annuel des congés de paternité.
Indicateur : Pourcentage d'agents en congé paternité tous les ans et durée des congés pris afin de mesurer l'impact des campagnes de communication autour du dispositif.

Action 3

Accompagner les proches aidants

- **Mesure 12** : Produire une plaquette/un guide d'information détaillant le statut de proche-aidant renforcé par la loi n° 2019-485 du 22 mai 2019.
Ce document recensera les structures, formations et programmes de soutien psychologique à destination des proche-aidants.
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 congé.
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 (UROPS...)

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

- **Mesure 15** : Informer les femmes sur les potentielles évolutions juridiques concernant leur santé (ex : suppression du délai de carence en cas de fausse couche).

Indicateur : Nombre de communications dédiées.

AXE 5

LUTTER CONTRE TOUTES LES DISCRIMINATIONS,
LES SITUATIONS DE HARCÈLEMENT MORAL ET LES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES

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**

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.

- **Mesure 2** : Evaluer la connaissance et le degré de satisfaction des agents quant à l'effectivité du dispositif via le baromètre social.

Indicateur : Résultats du baromètre social.

Action 2

*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.

Objectif 3

**Enforcer 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 la prévention et de l'aide aux victimes en vue d'informations sur site (notamment associations).

Indicateur : Nombre de partenariats.

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

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

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 événement sur la lutte contre le sexisme.

Indicateur : Nombre d'événements 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.

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**

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.

- **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 *Egalité-Emploi*.

- **Mesure 6** : Appuyer le développement des prépas Talents (9).

Indicateur : Nombre d'élèves accueillis dans ces dispositifs.

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**

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**

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.

- **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 Egalité-Diversité.

Indicateur : Dates des COSUI.

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

Indicateur : Nombre de GT thématiques.

Action 3

S'assurer de l'implication continue de l'encadrement 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), généré chaque année et en cumulé sur la durée du plan (cible 100 %).

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

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, Égalité 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 :**

Cécile BIGOT-DEKEYZER

Pour les organisations syndicales :

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

Laurence DAUTRAIX
Olivier SANTOUL
Aurore MAUCELI – Yvan ACHIR
Loïc BOUR

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-Education) :

Guislain 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-BEKHTI

Pour 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, SNISPV) :

Valérie BOYÉ
Olivier LAPÔTRE

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

Annie TOUDIC

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 (10)

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. Age
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. Etat 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) Les références législatives et réglementaires figurent en annexe 1.

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

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

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

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

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

Conformément à l'annexe du cahier des charges des Labels EP et D, la définition retenue pour arrêter la tranche d'âge des femmes séniors est celle de la DARES reprise dans le rapport élaboré par le Conseil supérieur de l'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.

(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.

(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>.

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