Plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au ministère de l'agriculture et de l'alimentation (2021-2023)

CTM du 10 décembre 2020

SG/SRH/SM
04/12/2020

Table des matières

Préambule 3

Axe 1 : Evaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes . 5

ACTION 1 : Evaluer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes 5

ACTION 2 : Identifier les causes et fixer des objectifs de résorption des écarts relevant du ministère 6

ACTION 3 : Mettre à la disposition des agents les informations relatives aux éléments de la rémunération 6

Axe 2 : Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique 7

ACTION 4 : Faire un état des lieux de la mixité des métiers au ministère 7

ACTION 5 : Mettre en place une campagne de communication sur les métiers sans stéréotype de genre 7

ACTION 6 : Former les agents à la lutte contre les discriminations et les stéréotypes 8

ACTION 7 : Recruter sans discriminer 8

ACTION 8 : Accompagner les agents au retour à l'emploi après une longue absence 8

ACTION 9: Evaluer l'impact des règles et modalités de gestion de la mobilité géographique 9

ACTION 10 : Garantir l'égalité professionnelle dans les procédures de promotion, en particulier d'avancement au choix 9

ACTION 11 : Mettre en place une politique de développement et d'accompagnement de viviers pour l'accès aux emplois de direction et dirigeants 9

Axe 3 : Favoriser l'articulation entre vie personnelle et vie professionnelle et familiale 11

ACTION 12 : Favoriser le recours au télétravail et au travail en site distant 11

ACTION 13 : Améliorer l'accès à la formation via la digitalisation 11

ACTION 14 : Faire connaître et respecter la Charte des temps 11

ACTION 15 : Faciliter la prise des congés familiaux et la reprise à l'issue 12

ACTION 16 : Sécuriser la situation des femmes enceintes 12

ACTION 17 : Renforcer le soutien à l'organisation personnelle 13

Axe 4 : Lutter contre les violences sexuelles et sexistes, les harcèlements et les discriminations 14

ACTION 18 : Renforcer le dispositif de signalement, de traitement et de suivi des violences sexuelles et sexistes, des harcèlements et des discriminations 14

ACTION 19 : Former à la prévention des violences sexuelles et sexistes, en particulier des publics prioritaires (encadrants, services RH, représentants du personnel, assistants sociaux, élèves des écoles de service public) . 14

ACTION 20 : Etablir les modalités d'accompagnement et de soutien des victimes par le biais des acteurs de prévention 15

ACTION 21 : Informer les agents sur les violences, harcèlements et discriminations 15

Axe 5 : Organiser la gouvernance de la politique d'égalité professionnelle 16

ACTION 22 : Mobiliser les acteurs à tous les niveaux 16

ACTION 23 : Etablir une gouvernance garante du déploiement du plan d'action au niveau national, local et au sein des établissements publics. 17

ACTION 24 : Diffuser la culture de l'égalité professionnelle auprès de l'ensemble des agents 17

ACTION 25 : Suivre et évaluer les résultats 18

Données disponibles au 20/11/2020 19

Textes de références 20

Tableau des actions – indicateurs 21

Préambule

L'égalité entre les femmes et les hommes, grande cause nationale

La France est pleinement engagée dans la recherche de l'égalité des droits entre les femmes et les hommes qui a été consacrée « Grande cause nationale » par le Président de la République le 25 novembre 2017.

La politique interministérielle poursuivie vise à conduire de véritables changements dans les pratiques et les comportements des femmes et des hommes, et ce tant dans la sphère publique que privée. Les mesures en faveur de l'égalité femmes/hommes n'ont pas uniquement pour vocation d'améliorer les conditions de travail des femmes, mais bien de constituer un facteur de progrès social.

L'Etat, les collectivités territoriales, les établissements hospitaliers se doivent d'être exemplaires en matière d'égalité professionnelle, de prévention et de lutte contre toute forme de discrimination.

Par ailleurs la lutte contre les discriminations et la promotion de l'égalité sont au cœur des valeurs et des missions de la fonction publique. Et ce de longue date.

Un cadre a été posé avec l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, signé le 30 novembre 2018. Il prévoit l'élaboration et la mise en œuvre par tous les employeurs publics d'un plan d'action relatif à l'égalité professionnelle afin de favoriser l'adoption de mesures concrètes en matière d'égalité professionnelle dans l'ensemble des services publics.

Avec la **loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique qui** modifie *la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983* en *insérant des articles 6 quater et septies*) une nouvelle ambition politique s'exprime pour que l'égalité de droits soit pleinement effective. L'article 80 de la loi donne un caractère obligatoire à la mise en œuvre d'un tel plan d'action, dont la durée ne peut excéder 3 ans renouvelables, et fixe des exigences pour son contenu ; il prévoit aussi la prise en compte des signalements et traitements des violences sexistes et sexuelles.

La politique conduite par le ministère de l'agriculture et de l'alimentation, en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, s'est structurée dans le temps

Le ministère est engagé depuis de nombreuses années dans la politique en faveur de l'égalité et élabore depuis 2013 son propre plan d'actions pluri annuel, au travers de la feuille de route ministérielle portée par la Haute Fonctionnaire à l'Egalité et la Diversité.
Les actions menées concernent autant le personnel du ministère que les élèves et étudiants/étudiantes de l'enseignement secondaire et supérieur agricole ou encore les personnes dont l'activité économique relève des politiques portées par le ministère.

A partir de 2018, l'engagement du ministère dans la démarche de double labellisation égalité et diversité, s'est traduit par l'adoption d'une nouvelle feuille de route pluri annuelle qui s'inscrit dans la continuité des précédentes sur le volet égalité mais qui s'est enrichie d'actions spécifiques concernant le volet diversité.

A l'instar des actions qui ont été conduites dans le cadre de la démarche de double labellisation, les actions du présent plan viendront alimenter la feuille de route ministérielle qui sera présentée aux partenaires sociaux en comité technique ministériel.

Au même titre que la certification AFNOR, le plan d'action est avant tout un outil d'aide au pilotage et à la mise en place d'actions concrètes en faveur de l'égalité réelle entre les femmes et les hommes.

Le plan d'action du ministère de l'agriculture et de l'alimentation s'inscrit dans la continuité de l'action engagée mais intègre de nombreuses évolutions.

Le plan, élaboré pour trois ans, s'articule autour de cinq axes (article 6 septies de la **loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique** et **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) :

Axe 1 : Evaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ;
Axe 2 : Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique ;
Axe 3 : Favoriser l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle et familiale ;
Axe 4 : Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violences, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes ;
Axe 5 : Organiser la gouvernance de la politique d'égalité professionnelle.

L'engagement du ministère dans une démarche de double labellisation a déjà conduit à mettre en place certaines exigences de la loi qui figurent dans les orientations de la feuille de route ministérielle égalité-diversité actuelle.

Le présent plan a été préparé en concertation avec les organisations syndicales et soumis aux référents Egalité-Diversité du ministère.

Avertissement : le plan sera complété de certains indicateurs qui n'ont pas pu être déterminés car s'appuyant sur des résultats d'études complémentaires préalables. Ils seront portés au tableau de suivi des actions, annexé au plan d'action, au fur et à mesure de la réalisation de ces études.

Le plan d'action s'applique à l'ensemble du périmètre du ministère

Le présent plan d'action concerne tous les personnels d'administration centrale, des DRAAF et DAAF, des EPLEFPA et DDI, gérés et rémunérés par le MAA.
Cadre ministériel de référence, le plan fixe des objectifs qui se traduisent par des actions concrètes. Il sera décliné et mis en œuvre dans chaque structure déconcentrée (DRAAF et DAAF) et établissement d'enseignement technique agricole public qui pourront engager des actions complémentaires ou spécifiques. Le présent plan a valeur d'instruction pour les services et établissements d'enseignement technique agricole.

Quant aux opérateurs sous tutelle et aux établissements d'enseignement supérieur, il leur appartient d'élaborer leur propre plan d'action d'ici le 31 décembre 2020 et de le transmettre au ministère au cours du premier trimestre 2021. Ils feront l'objet d'un suivi particulier par le ministère.

Axe 1 : Evaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

Le principe d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes, pour un même niveau de responsabilité et de compétences, constitue l'un des fondements de l'égalité professionnelle.

Aujourd'hui, des situations d'inégalités salariales subsistent entre les femmes et les hommes. Face à ce constat, il est impératif d'évaluer, d'objectiver, et de traiter les écarts constatés. Au MAA, toutes catégories confondues, l'écart des rémunérations nettes moyennes est de 12,6 % en 2018, avec un écart qui tend à se réduire depuis 2015.

Tableau des écarts de rémunérations nettes moyennes par catégorie (2015 – 2018)

	2015	2016	2017	2018
Catégorie A+	- 13,4 %	-13,26 %	- 12,96 %	- 12,9 %
Catégorie A	- 10,26 %	- 9, 86 %	- 8,87 %	- 8,1 %
Catégorie B	- 5,4 %	- 5 %	- 4,97 %	- 4,56 %
Catégorie C	+ 2,7 %	+ 0,64 %	- 0,19 %	- 0,8 %

Source : rapport de situation comparée relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes 2018.

Un pourcentage négatif signifie que les femmes sont moins rémunérées que les hommes. Un pourcentage positif indique la situation contraire.

ACTION 1 : Evaluer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

Si les causes des écarts de rémunération peuvent être multiples, elles doivent être clairement établies, identifiées, chiffrées et analysées, sur le fondement de la méthodologie interministérielle de calcul des écarts, mise à disposition par la DGAFP.

Pour les fonctionnaires, seront notamment pris en compte les écarts éventuellement liés :

- A la quotité de temps de travail
- A la différence de représentation des sexes dans les corps
- A la différence de structure démographique au sein de chaque corps
- A la composante salariale
- Aux ratios d'avancement de grade pour les corps (taux de promotions sexués).

Pour les agents contractuels, seront pris en compte les écarts éventuellement liés :

- A la rémunération entre agents contractuels à situation comparable.

L'outil de calcul des écarts de rémunération, mis à disposition par la DGAFP, permet de calculer les premiers indicateurs prévus par l'accord du 30 novembre 2018 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique.

Actions concrètes :

- Produire et exploiter des données illustrant les écarts de rémunération par corps, selon la méthodologie de calcul interministérielle
- Dans le champ de l'enseignement agricole :
  - Exploiter l'étude de l'inspection de l'enseignement agricole portant sur les déroulements de carrière et les affectations des personnels de direction des établissements d'enseignement technique agricole
  - Produire un premier bilan de la mise en œuvre de la Charte de gestion des personnels de direction des EPLEFPA.

Périmètre de l'analyse : fonctionnaires rémunérés par le MAA quelle que soit l'affectation : DAC, DRAAF, DAAF, EPLEFPA, Etablissements d'enseignement supérieur, agents affectés en DDI.
Contractuels : CDD et CDI rémunérés par le MAA quelle que soit l'affectation.

ACTION 2 : Identifier les causes et fixer des objectifs de résorption des écarts relevant du ministère

Au vu des résultats des premières analyses des écarts qui seront partagées avec les organisations syndicales, des travaux complémentaires seront menés :

- Sur les **parcours professionnels** de certains corps du ministère. Ces travaux devront permettre d'identifier les moments de divergence entre les carrières des femmes et des hommes et la manière dont les règles de gestion viennent éventuellement renforcer ces disparités.
- Des études de cohortes pourront également être engagées dans ce cadre.

Les organisations syndicales seront associées à l'élaboration du cahier des charges des futures études.

Des objectifs de résorption seront le cas échéant déterminés à l'issue de l'analyse complète des écarts de rémunération. Une attention particulière avec chiffres à l'appui sera portée notamment à la situation des agents ayant temporairement interrompu leur activité ou exerçant leur activité à temps partiel.

ACTION 3 : Mettre à la disposition des agents les informations relatives aux éléments de la rémunération

Il s'agit de mettre à la disposition des agents sur les intranets une information actualisée relative aux différents éléments qui composent la rémunération : grilles indiciaires par corps, régimes indemnitaires et rémunérations accessoires associés ainsi que liens vers les textes de référence (textes réglementaires fonction publique et textes ministériels).
Ces informations seront mises à la disposition des personnels, par la DGER pour le secteur de l'enseignement agricole et par le SRH pour les autres secteurs d'activité du ministère.

Axe 2 : Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique

La persistance des inégalités résulte en grande partie de représentations et de comportements stéréotypés quant à la place des femmes et des hommes, à la fois au travail et dans la vie personnelle. La réussite d'une politique d'égalité professionnelle passe par une évolution des mentalités et des comportements et la déconstruction des stéréotypes. Il s'agit d'un changement culturel profond qui nécessite du temps et l'implication de l'ensemble des acteurs qui interviennent dans différents champs (éducatif, professionnel…).

2.1 Favoriser la mixité des métiers

ACTION 4 : Faire un état des lieux de la mixité des métiers au ministère

Les taux de féminisation des principaux corps et emplois présentés dans le rapport de situation comparé seront complétés par l'identification des métiers pour lesquels la proportion de femmes ou d'hommes est inférieure à 40 %.

L'impact des conditions de travail des agents des filières non mixtes (horaires, contact avec le public, déplacements fréquents, conditions de travail…) sera aussi à prendre en compte.

Il conviendra, par la suite, de tirer les enseignements de cet état des lieux.

ACTION 5 : Mettre en place une campagne de communication sur les métiers sans stéréotype de genre

En signant en 2017 la « convention d'engagement pour une communication publique sans stéréotype de sexe », le ministère veille à une communication sans stéréotype. Toutefois, la persistance des stéréotypes genrés dans les parcours scolaires et professionnels nécessite d'encourager les actions visant à favoriser l'orientation et les candidatures de femmes ou d'hommes sur des métiers dans lesquels une population est très significativement sous représentée.

Actions :

- Tous les supports de communication sur les métiers au MAA doivent veiller à promouvoir les valeurs d'égalité et de diversité : supports produits par les établissements de formation du MAA, publicité des concours (conformément aux engagements pris en 2017 lors de la signature du ministre de la « convention d'engagement pour une communication publique sans stéréotype de sexe »)
- Le MAA veillera à valoriser les métiers sans stéréotype sur l'internet, lors de ses présentations aux étudiants des grandes écoles et à l'occasion de la publicité des offres d'emplois sur les réseaux sociaux.
- S'agissant des métiers auxquels les établissements d'enseignement agricole préparent, les actions de partenariat avec l'Education nationale et des associations promouvant les métiers sans stéréotype seront poursuivies et développées.

ACTION 6 : Former les agents à la lutte contre les discriminations et les stéréotypes

Dans le cadre de la démarche de labellisation du MAA relative à l'égalité et à la diversité, un plan de formation pluriannuel est en cours de déploiement. Adossé à un marché interministériel de formation porté par les ministères sociaux, il a fait l'objet d'une note de service en 2020 (NS SDDPRS/2020-104 du 12/02/2020) précisant les publics cibles, le calendrier de déploiement et les modalités de suivi.
En outre, des actions de sensibilisation de l'ensemble des agents seront régulièrement déployées par les structures.

Action :

- Etablir un bilan annuel des formations et actions de sensibilisation réalisées, présenté aux organisations syndicales chaque année, contribuant au bilan annuel de la politique d'égalité et de diversité conduite par le MAA.

2.2 Accompagner les parcours et garantir l'égal accès aux responsabilités professionnelles

ACTION 7 : Recruter sans discriminer

Le guide du recrutement paru en 2019 (NS SDCAR 2019-109 du 06/02/2019) met à la disposition des acteurs du recrutement les règles et outils promouvant l'équité de traitement, la traçabilité de la procédure de sélection des candidats et la diversité.
Le MAA veillera en outre à sa large diffusion auprès de l'ensemble des personnels.

Son appropriation par les recruteurs et sa mise en œuvre effective sont un enjeu fort de la politique conduite par le ministère en faveur de l'égalité professionnelle.

Actions :

- Demander aux recruteurs de transmettre au SRH un tableau récapitulatif des candidatures à l'appui du dossier de recrutement des contractuels et de la mobilité au fil de l'eau
- Rappeler dans les notes de service relatives aux campagnes de mobilité et dans le cadre des procédures « au fil de l'eau », les principes de transparence et d'équité de traitement pour la sélection des candidats
- Poursuivre la formation obligatoire des jurys pour les recrutements par la voie des concours
- Elargir le vivier des membres et présidents de jury en faisant un appel à manifestation d'intérêt, afin de tendre vers la mixité des jurys.

ACTION 8 : Accompagner les agents au retour à l'emploi après une longue absence

Les parcours professionnels diversifiés, les disponibilités pour motif de congé parental qui concernent très majoritairement les femmes, les absences longues pour raisons de santé ou motif personnel peuvent conduire certains agents à s'éloigner durablement du MAA. Afin de d'assurer à ces derniers une reprise d'activité dans de bonnes conditions et de leur garantir une poursuite de déroulement de carrière, deux dispositifs d'accompagnement au retour à l'emploi ont été élaborés en 2019, selon que le motif de

l'absence est lié ou non à une raison de santé (NS SDDPRS 2019-505 du 08/07/2019 et NS SDCAR 2019-544 du 17/07/2019).

Actions :

- Rappeler aux managers et acteurs de la filière RH les modalités d'accompagnement au retour à l'emploi des agents après une longue absence
- Faire le bilan de la mise en œuvre des dispositifs et proposer, le cas échéant, des actions correctrices
- Exploiter, valoriser et diffuser les résultats du baromètre social 2020 (connaissance du dispositif par les agents).

ACTION 9: Evaluer l'impact des règles et modalités de gestion de la mobilité géographique

Les lignes directrices de gestion relatives à la mobilité ont d'ores et déjà pris en compte les enjeux d'égalité professionnelle (NS SRH/SDCAR du 16 janvier 2020) :

Action : Faire le bilan de la mise en place récente des lignes directrices de gestion et du socle des textes réglementaires permettant d'identifier d'éventuels freins et axes de progrès.

ACTION 10 : Garantir l'égalité professionnelle dans les procédures de promotion, en particulier d'avancement au choix

L'un des trois objectifs des lignes directrices de gestion du MAA en matière de promotion et de valorisation des parcours concerne l'égalité entre les femmes et les hommes. Le Réseau d'appui aux personnes et aux structures (RAPS) est chargé d'apporter son appui à l'atteinte de cet objectif.

Action :

- Demander au RAPS, en association avec le SRH, de faire des propositions opérationnelles de mise en œuvre de l'égalité et d'absence de discriminations dans le cadre des promotions et avancements au sein du MAA, en application de la NS SRH/SDCAR n°2020-350 du 11 juin 2020.

2.3 Poursuivre la mise en œuvre du dispositif des nominations équilibrées

L'Accord relatif à l'égalité professionnelle dans la fonction publique prévoit que les employeurs publics se fixent pour objectif, d'ici 2022, d'atteindre au moins un tiers de personnes de chaque sexe dans les emplois de direction et dirigeants **hors ceux déjà concernés par les quotas obligatoires** de la Loi Sauvadet (40% depuis 2017).
Le MAA se fixe pour objectif de tendre vers un équilibre d'au moins 40% de chaque sexe au terme du plan.

ACTION 11 : Mettre en place une politique de développement et d'accompagnement de viviers pour l'accès aux emplois de direction et dirigeants

Les préjugés ou stéréotypes de genre donnent lieu à des jugements de valeur ou des idées préconçues à l'encontre de groupes d'individus, en leur attribuant des caractéristiques ou comportements non fondés. Ils peuvent d'une part être la source de discriminations dans le parcours professionnel des agents et

d’autre part générer chez certains et certaines un comportement d’autocensure notamment pour postuler à des postes de responsabilité.

Action :

Mettre en œuvre l’action 20 du Plan managérial qui prévoit une revue des cadres et des dispositifs d’appui : identification des potentiels, constitution des viviers ; information et accompagnement des agents.

Axe 3 : Favoriser l'articulation entre vie personnelle et vie professionnelle et familiale

L'amélioration de l'équilibre entre vie professionnelle et personnelle constitue un objectif partagé au service du bien-être au travail, tant pour les agents que pour l'employeur. En permettant de mieux articuler travail et vie personnelle, il est possible de favoriser l'engagement de chacun et chacune et l'amélioration de la qualité de vie au travail, tant au niveau individuel qu'au niveau du collectif, ainsi que l'attractivité des missions exercées.

La conciliation de ces temps est ainsi un levier déterminant dont l'employeur doit se saisir pour faire progresser l'égalité entre les femmes et les hommes.

3.1 Adapter l'organisation du travail et du temps de travail

ACTION 12 : Favoriser le recours au télétravail et au travail en site distant

L'objectif est de favoriser le recours à une part de télétravail pour l'ensemble des personnels, dont les activités peuvent faire l'objet d'un travail à distance.

Un nouveau dispositif ministériel est en préparation pour 2021 ; il s'appuiera sur les retours d'expérience du déploiement exceptionnel mis en œuvre durant la période de confinement 2020 et les dispositions du décret 2020-524 du 5 mai 2020.

Action :

- Définir un cadre de recours au télétravail adapté à chaque communauté professionnelle.

La réflexion prendra en compte les conséquences du recours au télétravail sur l'organisation des espaces de travail ainsi que les besoins d'accompagnement des personnels (formation des encadrants et des agents à l'organisation du travail, à l'utilisation des outils numériques et au management à distance) et les obligations de santé et de sécurité au travail.

ACTION 13 : Améliorer l'accès à la formation via la digitalisation

Le MAA s'inscrit dans le contexte interministériel de la digitalisation de la formation au travers du programme MENTOR. Ce programme permettra aux agents de participer à certaines actions de formation en classes virtuelles et en e.formation, réduisant ainsi les déplacements. L'accès à la formation de tous les agents, et notamment de ceux qui ne se forment pas en raison de leur impossibilité à se déplacer plusieurs jours, sera ainsi favorisé.

Actions :

- Expérimenter le programme MENTOR en 2021
- Faire un bilan de l'expérimentation

ACTION 14 : Faire connaître et respecter la Charte des temps

Le recours au télétravail, le développement de l'usage du numérique engendrent de nouveaux comportements au travail ; une attention particulière devra ainsi être apportée à la régulation du temps de travail pour maintenir les limites entre les mondes personnels et professionnels.

Actions :

- Evaluer via l'enquête du baromètre social 2020 le degré de connaissance de la Charte des temps du ministère par les agents
- Faire référence à la Charte des temps dans les règlements intérieurs sur l'aménagement local du temps de travail et sur l'organisation (RIALTO
- Faire le bilan du nombre d'agents et du volume des horaires écrêtés
- Dans le futur dispositif ministériel de télétravail, réaffirmer le droit à la déconnexion en déterminant des horaires en dehors desquels la réponse des agents n'est pas attendue immédiatement (sauf obligation de service)
- Veiller à l'exemplarité à tous les niveaux hiérarchiques
- Former les managers à la gestion du temps (action du plan managérial du MAA) et à l'organisation du travail.

D'une manière générale, les managers s'assureront de la bonne adéquation entre la charge de travail et la quotité de temps de travail de l'agent à temps partiel et mettront en œuvre toutes les facilités d'organisation du temps de travail possibles au regard de contrainte exceptionnelle que peuvent rencontrer les agents.

3.2 Soutien à la parentalité

La parentalité génère des contraintes qui impactent la vie professionnelle et constitue souvent le premier facteur de différenciation dans les parcours professionnels comparés entre les femmes et les hommes. Les actions d'accompagnement doivent contribuer à créer les conditions d'un meilleur partage des tâches domestiques et éducatives afin de ne pas creuser les inégalités professionnelles entre les hommes et les femmes.

ACTION 15 : Faciliter la prise des congés familiaux et la reprise à l'issue

Le MAA a mis en place un dispositif d'accompagnement au retour à l'emploi à l'issue d'une absence de longue durée (au moins trois mois). La NS 2019-544 du 17/07/2019 traite des absences hors raison de santé. La réunion de suivi prévu par le dispositif en 2020 n'a pas pu se tenir en raison de la situation de crise sanitaire

Action : réunir le comité de suivi prévu par le dispositif.

Les informations portées à la connaissance des agents devront être complétées suite aux parutions des décrets 2020-467 du 22 avril 2020 relatif aux conditions d'aménagement du temps partiel annualisé suite à naissance ou accueil d'un enfant, au décret 2020-529 du 5 mai 2020 modifiant les dispositions relatives au congé parental des fonctionnaires et à la disponibilité pour élever un enfant, les nouvelles dispositions relatives au congé paternité.

Actions :

- Demander aux structures d'informer régulièrement les agents de leurs droits
- Mettre à jour les livrets d'accueil en mentionnant ces dispositifs

ACTION 16 : Sécuriser la situation des femmes enceintes

Le MAA veille à chaque étape de la gestion des ressources humaines à prévenir toute forme de discrimination et notamment en raison de la grossesse. Outre les documents de politique RH, telles que les lignes directrices de gestion, qui consacrent une part importante à l'égalité professionnelle, les documents de gestion prennent en compte désormais systématiquement cette obligation.

Actions :

- Remettre à l'agente déclarant sa grossesse une fiche d'information sur ses droits et les aides dont elle dispose (y compris les dispositifs existants lors de la reprise du travail)
- Poursuivre les actions de formation des managers et des acteurs RH lancées dans le cadre du plan de formation ministériel Egalité-Diversité
- Faire un bilan genré des renonciations au bénéfice des concours permettant d'identifier les freins liés à la parentalité.

ACTION 17 : Renforcer le soutien à l'organisation personnelle

Améliorer l'information en matière de parentalité au travers des livrets d'accueil des structures :

Communiquer sur les droits existants :

- des parents délégués de classe
- des parents accompagnant leurs enfants lors de la rentrée scolaire
- des parents d'enfants en situation de handicap ou gravement malades : autorisations d'absence et aménagements possibles des horaires…
- des aidants familiaux (tiers aidants)

Communiquer sur les dispositifs d'aide disponibles :

- les berceaux de crèches,
- les aides sociales,
- les organismes accueillant les enfants en bas âge de la région,
- le don de jours de congés aux parents d'enfants en situation de handicap, gravement malades…

Engager une réflexion pour renforcer l'accompagnement des parents sur la période des « 1000 premiers jours de l'enfant », sous deux angles :

- Faciliter les possibilités d'allaitement par la mise à disposition d'un local
- Faciliter l'exercice de la parentalité, notamment des pères**.**

en les informant davantage de leurs droits :

- Rédiger et diffuser un **guide ministériel de la parentalité** (remis à l'arrivée des nouveaux agents, au moment de la déclaration de grossesse ou d'adoption, aux managers) ;
- Engager une campagne de communication sur les droits des pères, lutter contre l'autocensure des pères, sensibiliser les encadrants…

Communiquer sur le soutien apporté par les assistants de service social :

- Présenter l'ensemble des missions des assistants de service social et leurs obligations déontologiques
- Faire connaître les actions d'accompagnement possibles en matière de démarches et d'aides en faveur des aidants : aides à la recherche d'une maison de retraite, aides aux démarches, dispositifs de soutien aux aidants, etc…
- Organiser des événements sur la thématique des aidants

Axe 4 : Lutter contre les violences sexuelles et sexistes, les harcèlements et les discriminations

Le 25 novembre 2017, le président de la République s'est engagé à ce que soit mis en œuvre un plan d'actions ambitieux contre les violences sexistes et sexuelles faites aux femmes. Une circulaire du 9 mars 2018 du ministère de l'action et des comptes publics et du secrétariat d'Etat en charge de l'égalité entre les femmes et les hommes a ainsi renforcé les obligations des employeurs publics qui doivent être exemplaires en la matière et garantir la mise en œuvre du principe de tolérance « zéro ».

Le ministère a mis en place dès 2018 une cellule de recueil et de traitement des signalements de discrimination dont le champ a été élargi en 2019 aux violences sexuelles et sexistes et aux harcèlements.

ACTION 18 : Renforcer le dispositif de signalement, de traitement et de suivi des violences sexuelles et sexistes, des harcèlements et des discriminations

Dans le cadre du renouvellement du marché public relatif au dispositif d'écoute et d'accueil des signalements de la cellule du MAA, il est prévu d'intégrer via une convention de groupement les établissements d'enseignement supérieur et les opérateurs sous tutelle qui en feront la demande. Ce nouveau marché prendra effet au 1er janvier 2021.

Le nouveau marché et la mise en œuvre du décret n° 2020-256 du 13 mars 2020 relatif au dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes dans la fonction publique conduiront le MAA à ajuster ses procédures fin 2020. Ce travail prendra en compte les résultats du bilan du fonctionnement de la cellule qui seront présentés fin 2020.

Actions :

- Examiner la possibilité d'étendre le périmètre des agents bénéficiaires,
- Préparer une note de service relative aux modalités de fonctionnement et de saisine du dispositif de signalement et de traitement des violences sexuelles et sexistes, des situations de harcèlement et des discriminations.
- Communiquer sur le dispositif mis en place (rappeler le rôle des cellules de veille existantes dans les structures dans le cadre de la lutte contre les RPS)
- Sanctionner systématiquement les violences sexuelles et sexistes, les harcèlements et les discriminations.

ACTION 19 : Former à la prévention des violences sexuelles et sexistes, en particulier des publics prioritaires (encadrants, services RH, représentants du personnel, assistants sociaux, élèves des écoles de service public)

Le MAA adhère à un marché public interministériel de formation comprenant 4 lots : violences sexistes et sexuelles, diversité et lutte contre la discrimination, égalité professionnelle, laïcité et neutralité. Sa mise en œuvre au sein du ministère a fait l'objet d'une note de service SG/SRH/SDDPRS/2020-104 du 12/02/2020.

Depuis fin 2019, les agents sont formés avec, par ordre de priorité, les agents en situation d'encadrement supérieur, dirigeant et intermédiaire, les référents égalité et diversité, les agents des services de ressources humaines, les représentant du personnel, les présidents et membres des jurys de concours. La note de service précitée détaille les publics cibles, le calendrier de mise en œuvre des formations ainsi

que les indicateurs de suivi. S'agissant des violences sexistes et sexuelles, l'ensemble des publics cibles sera formé d'ici fin 2021.

ACTION 20 : Etablir les modalités d'accompagnement et de soutien des victimes par le biais des acteurs de prévention

Actions à conduire dans le cadre du Plan National de Prévention (PNP):

- Mettre à jour /réaliser des fiches réflexes sur le rôle des acteurs de la prévention
- Mettre à jour / réaliser les fiches de signalement
- Communiquer sur le rôle des acteurs de la prévention en matière de prévention, d'accompagnement et de soutien des victimes d'actes de violences sexistes et sexuelles et de harcèlement, au niveau national et au niveau local
- Rappeler le rôle des instances en charge de l'hygiène, de la sécurité et des conditions de travail des agents (prévention et traitement des situations de risques psycho-sociaux notamment)
- Mettre à disposition une « boite à outils » nationale dédiée à des publics cibles (cadres de direction et agents de prévention en priorité).

ACTION 21 : Informer les agents sur les violences, harcèlements et discriminations

- Mettre à la disposition des agents les informations concernant : les définitions, les chiffres clés, les responsabilités de l'employeur, les acteurs relais internes et externes, la protection fonctionnelle mobilisable par les victimes, les sanctions administratives, disciplinaires et pénales auxquels s'exposent les auteurs de harcèlement, violence et discrimination, la procédure de recueillement et de traitement du MAA, les coordonnées des associations spécialisées, les logements d'urgence disponibles, etc…
- Organiser un temps fort annuel sur les questions de violence et de sexisme au travail (25 novembre : journée internationale des violences faites aux femmes par exemple) et en renforcer la communication, notamment dans les services déconcentrés et les intranets.

Axe 5 : Organiser la gouvernance de la politique d'égalité professionnelle

Améliorer l'égalité entre les femmes et les hommes est un enjeu professionnel et social fort qui nécessite un travail continu, un engagement et une implication de tous les instants et à tous les niveaux de l'organisation. C'est l'affaire de tous.

Une gouvernance efficace est une condition fondamentale pour garantir, dans la durée, l'efficacité de la politique égalité professionnelle et l'effectivité des mesures concrètes définies dans le plan. Elle conditionne en partie la réussite des actions entreprises.

ACTION 22 : Mobiliser les acteurs à tous les niveaux

Impliquer l'encadrement supérieur et les managers :

La mise en œuvre de cette politique nécessite un véritable portage par la ligne managériale, à tous les niveaux de la hiérarchie, à travers des objectifs clairs et forts.

Pour cela, il est prévu d'intégrer la question du renforcement de l'égalité professionnelle dans les lettres d'objectifs et l'évaluation annuelle de l'encadrement supérieur prioritairement en administration centrale et dans les services déconcentrés puis, à terme, dans les EPLEFPA (obligation de formation, désignation d'un membre du CODIR pour appuyer l'action et la visibilité du référent Egalité-Diversité, obligation de la déclinaison du plan d'action ministériel dans la structure).

Renforcer le rôle et les missions des référents égalité et diversité :

Le MAA a mis en place un réseau de référents égalité et diversité dans toutes les directions d'administration centrale et dans les directions régionales en 2018. Leurs missions ont fait l'objet d'une lettre de mission type datant de 2018, signée et notifiée par leur directeur de structure.

Dans ce cadre, différentes actions seront menées :

- Analyser les missions des référents, en vue d'ajuster le cas échéant les missions, les moyens et le positionnement,
- Valoriser l'exercice de cette mission, à la fois lors de l'entretien d'évaluation, mais aussi dans le cadre des campagnes d'avancement ou de mobilité,
- Identifier les référents dans les EPLEFPA et les établissements d'enseignement supérieur afin de favoriser le développement de la politique en faveur de l'égalité professionnelle dans ces structures. S'agissant des EPLEFPA, chaque SRFD désignera en son sein un référent en charge de l'animation des établissements de son périmètre. Ces référents intégreront le réseau des référents égalité-diversité du MAA animé par la HFED.
- Veiller à une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans l'exercice de ces missions.

La coordination des réseaux des référents égalité-diversité et ambassadeurs handicap est à organiser afin d'assurer la cohérence et l'efficacité des missions.

Mieux coordonner l'intervention des acteurs ayant à connaître de la politique d'égalité (notamment services RH, médecine de prévention, service social du personnel, encadrement) :

- La mise en place fin 2019 du comité d'expertise pluridisciplinaire dans le cadre du dispositif de signalement et de traitement des discriminations, des harcèlements et violences sexistes et sexuelles permet d'ores et déjà l'articulation des services RH, de la médecine de prévention, du RAPS, des Hautes Fonctionnaires, du CHSCTM et du service social du personnel.
- L'implication de l'encadrement doit être renforcée et nécessite de mobiliser davantage les responsables de structures et les managers dans la mise en œuvre effective de la politique d'égalité professionnelle.

Conforter le rôle des acteurs du dialogue social dans la politique d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Le dialogue social mis en œuvre à l'occasion de l'élaboration du présent plan sera poursuivi et inscrit à la feuille de route du dialogue social du ministère. Les échanges réguliers avec les organisations syndicales seront organisés au travers des GT du CTM (CSA), à l'instar de l'organisation mise en place lors de la démarche de labellisation en 2018 et 2019. Ils permettront d'évoquer les actions entreprises, les objectifs poursuivis et les résultats obtenus ainsi que de proposer des pistes d'amélioration.
Outre les groupes de travail, une présentation annuelle du bilan du plan égalité sera inscrite à l'ordre du jour d'une réunion du CSA à partir de 2021.

Il conviendra de veiller à ce que la représentation des femmes et des hommes dans ces groupes de travail soit équilibrée.

ACTION 23 : Etablir une gouvernance garante du déploiement du plan d'action au niveau national, local et au sein des établissements publics.

Piloter le plan d'action :

Un **« comité ministériel égalité professionnelle et diversité** » sera mis en place et présidé par la secrétaire générale.
Il réunira au moins une fois par an les représentants des structures et des acteurs impliqués dans la mise en œuvre du plan. Il examinera notamment les résultats annuels de la déclinaison du plan d'action Egalité dans les directions d'administration centrale, les services déconcentrés et les EPLEFPA.
Il pourra proposer des ajustements du plan d'action ministériel qui seront discutés avec les organisations syndicales.
Il sera également destinataire des plans d'action des établissements publics (établissements d'enseignement supérieur et opérateurs sous tutelle) conformément aux dispositions du décret 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. Il statuera sur les actions d'amélioration.

ACTION 24 : Diffuser la culture de l'égalité professionnelle auprès de l'ensemble des agents

Dans l'objectif de changer les représentations sociales, de modifier les comportements, afin véritablement d'opérer une transformation culturelle qui s'inscrit dans le temps, il est nécessaire, au-delà des actions de formation, d'informer et d'associer régulièrement les agents aux actions menées.

- Communiquer le plan d'action égalité professionnelle auprès de l'ensemble des agents et des établissements sous tutelle et mise à disposition sur les sites Intranet du MAA. Dans les structures (DAC et DRAAF/DAAF, EPLEFPA), le plan national fera l'objet d'une communication accompagnée d'une déclinaison locale.
- Diffuser le bilan annuel du plan d'action auprès des agents. Dans les structures, il sera accompagné du bilan des actions mises en œuvre au plan local.
- Poursuivre les actions de communication et de sensibilisation à l'égalité professionnelle au plan national et dans les structures,
- Diffuser chaque année les données relatives à l'égalité professionnelle du ministère (indicateurs du RSU a minima).
- Identifier, valoriser et capitaliser les bonnes pratiques ou les pratiques innovantes à promouvoir.

ACTION 25 : Suivre et évaluer les résultats

Chaque année, un bilan de la mise en œuvre des actions prévues au plan et des résultats des indicateurs sera réalisé et partagé avec les organisations syndicales. Ce bilan sera constitué des éléments suivants÷

- Résultats des indicateurs du présent plan
- Résultats des indicateurs du Bilan social unique
- Bilan annuel de la politique Egalité Diversité réalisé dans le cadre du suivi de la double labellisation

Données disponibles au 04/12/2020

- Bilan intermédiaire de la feuille de route relative à l'égalité et à la diversité (septembre 2020)
- Résultats de l'enquête télétravail réalisée en juillet 2020
- Bilan de la formation continue 2019 (CTM section formation du 24/11/2020).
- Bilan de la mise en œuvre du dispositif des nominations équilibrées au cours de l'année 2018 (édition DGAFP 2019)

En attente :

- Bilan social 2019
- Bilan de la cellule de signalement des discriminations, violences sexuelles et sexistes et harcèlements (CTM 10/12/2020)
- Résultats du questionnaire Baromètre social 2020.

Textes de références

Accord relatifs à l'égalité professionnelle :
Protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique du 8 mars 2013
Accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique du 30 novembre 2018.

Lois :
Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires
Loi n°2001-397 du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les femmes
Loi n° 2012-347 du 12 mars 2012, renforcée par la loi n° 2014-873 du 4 août 2014 sur l'égalité réelle entre les femmes et les hommes,
Loi n° 2017-86 du 27 janvier 2017 relative à l'égalité et à la citoyenneté
Loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique.

Décrets :
Décret n° 2012-601 du 30 avril 2012 relatif aux modalités de nominations équilibrées dans l'encadrement supérieur de la fonction publique
Décret n° 2020-256 du 13 mars 2020 relatif au dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes dans la fonction publique
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
Décret n° 2020-1493 du 30 novembre 2020 relatif à la base de données sociales et au rapport social unique dans la fonction publique.

Circulaires :
Circulaire du 3 avril 2017 relative à la mise en œuvre de la politique d'égalité, de lutte contre les discriminations et de promotion de la diversité dans la fonction publique
Circulaire du 9 mars 2018 relative à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique
Circulaire du 30 novembre 2019 relative à la mise en place de référents Egalité au sein de l'Etat et de ses établissements publics.

Référentiel DGAFP :
Référentiel de plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique 2019.

Tableau des actions – indicateurs

Voir tableau joint