



***FEUILLE DE ROUTE***  
***DU MINISTÈRE DE L'AGRICULTURE ET DE***  
***L'ALIMENTATION***  
***POUR LA DIVERSITÉ PROFESSIONNELLE***  
***ET L'ÉGALITÉ DES DROITS***  
***ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES***

**2021-2023**

## Table des matières

<i>INTRODUCTION : CONTEXTE ET ENJEUX</i> .....	4
<i>La politique relative à l'égalité entre les femmes et les hommes</i> .....	4
<i>La lutte contre les discriminations et la recherche de diversité</i> .....	5
<i>L'inclusion des personnes en situation de handicap</i> .....	5
<i>La feuille de route égalité et diversité 2021-2023</i> .....	6
Bilan des différentes actions menées au cours du cycle 2018-2020 : une démarche ancrée dans l'institution, des acquis solides dans toutes les grandes priorités interministérielles .....	7
1.1. <i>Les actions menées en interne au ministère</i> .....	7
1.1.1. <i>Les labels « égalité » et « diversité » obtenus en octobre 2020</i> .....	7
1.1.2. <i>L'expérimentation d'un budget intégrant l'égalité (BIE)</i> .....	11
1.1.3. <i>L'accompagnement des établissements publics et des opérateurs</i> .....	12
1.1.4. <i>Un travail concerté avec la Haute fonctionnaire chargée du Handicap</i> .....	12
1.1.5. <i>Des innovations pour favoriser la diversité des agents publics</i> .....	12
1.2. <i>Les actions menées en faveur des publics des politiques ministérielles</i> .....	13
1.2.1. <i>Les actions menées dans le champ de l'enseignement agricole</i> .....	13
1.2.2. <i>Les actions concernant l'égalité femmes/hommes en agriculture</i> .....	16
La feuille de route égalité diversité 2021-2023 : Une stratégie pour répondre aux objectifs de la politique gouvernementale .....	19
AXE 1. Rester exemplaire en organisant et promouvant une culture commune de l'égalité et de la diversité.....	19
MESURE 1 : Maintenir la gouvernance instaurée autour de la secrétaire générale pour piloter le projet « Labels » .....	19
MESURE 2 : Suivre les outils de reporting et d'évaluation renseignés dans chacune des structures et en dresser le bilan annuel .....	20
MESURE 3 : Renforcer l'exemplarité en veillant à la mixité des instances .....	20
MESURE 4 : Le comité de communication proposera chaque année un plan de communication dédié sur les sujets d'égalité et de diversité .....	20
MESURE 5 : Respecter le plan de formation ambitieux à destination de tous les personnels .....	21
MESURE 6 : Mettre partout en œuvre la clause égalité introduite en 2019 pour la passation des marchés publics .....	21
MESURE 7 : Rechercher l'extension du périmètre labellisé « égalité et diversité » auprès de tous les établissements sous tutelle du MAA .....	21
MESURE 8 : Poursuivre le travail engagé sur le BIE et suivre le DPT égalité .....	22
AXE 2. Atteindre les objectifs en matière d'égalité professionnelle.....	22
MESURE 9 : Mettre en œuvre le plan d'action « égalité professionnelle » adopté le 10 décembre 2020 .....	22
MESURE 10 : Développer le rapport social unique .....	23
MESURE 11 : Veiller au respect des quotas dans les nominations en créant une vraie revue des cadres.....	23

MESURE 12 : Veiller à la mixité des postes de direction dans l'enseignement agricole (supérieur et technique) .....	23
MESURE 13 : Favoriser la mise en place d'un réseau féminin .....	24
MESURE 14 : Transmettre aux jeunes une culture de l'égalité et du respect mutuel .....	24
MESURE 15 : La mixité dans toutes les filières comme outil d'égalité professionnelle .....	24
MESURE 16 : Aider à l'installation des femmes en agriculture .....	25
MESURE 18 : Participer à la visibilité réelle des femmes .....	25
AXE 3. Parité sociale et économique .....	26
MESURE 19 : Veiller à la mixité aux postes décisionnels dans les instances agricoles .....	26
MESURE 20 : Réfléchir à des dispositifs d'accompagnement permettant l'engagement associatif ou consulaire des agricultrices .....	26
MESURE 21 : Veiller au respect des lois relatives à la parité dans les établissements publics sous tutelle du MAA et les institutions partenaires .....	26
AXE 4. Lutter contre les violences sexistes et sexuelles .....	27
MESURE 22 : Donner des outils d'information aux agents du ministère pour mieux gérer les situations de violence .....	27
MESURE 23 : Mettre en place une prévention renforcée des propos et agissements sexistes dans les abattoirs .....	27
MESURE 24 : Lutter contre les violences sexistes et sexuelles dans l'enseignement agricole .....	27
AXE 5. Lutter contre les discriminations et promouvoir la diversité professionnelle .....	28
MESURE 25 : Relever tous les signaux sur les discriminations existantes .....	28
MESURE 26 : Poursuivre la communication sur les critères de discriminations .....	28
MESURE 27 : Veiller au suivi des formations sur la discrimination .....	29
MESURE 28 : Prévenir les discriminations vis-à-vis des agents en situation de handicap .....	29
MESURE 29 : Mettre en œuvre les quatre axes du plan handicap (joint en annexe) .....	29
MESURE 30 : En lien avec l'action de la Haute fonctionnaire chargée du handicap veiller à l'accessibilité de tous les sites .....	29
MESURE 31 : Signer et mettre en œuvre la Charte d'Engagement LGBT+ de L'autre cercle .....	29
MESURE 32 : S'engager pour le plan national d'action pour l'égalité des droits, contre la haine et les discriminations anti LGBT+ dans l'enseignement agricole .....	29
MESURE 33 : Favoriser la diversité en améliorant l'accès à l'information sur les emplois publics .....	30
MESURE 34 : Ouvrir le ministère à plus de diversité .....	30

## INTRODUCTION : CONTEXTE ET ENJEUX

La feuille de route égalité-diversité 2021-2023 fixe, pour les trois années à venir, les axes choisis par le ministère pour faire progresser l'égalité entre les femmes et les hommes, pour prévenir et lutter contre les discriminations de toutes natures, dont certaines intéressent des critères qui sont particulièrement préjudiciables à l'atteinte de l'égalité réelle (sexisme, état de grossesse, situation de famille), ainsi que pour favoriser la diversité au sein de l'administration et dans ses métiers.

Le Ministère de l'Agriculture et de l'Alimentation (MAA) met en œuvre les politiques gouvernementales relatives à l'égalité des droits entre les femmes et les hommes et la diversité dans différents plans d'actions qui se sont construits au fil du temps et dont l'articulation est ici précisée.

### *La politique relative à l'égalité entre les femmes et les hommes*

Elle s'inscrit dans une démarche gouvernementale maintenant bien ancrée. La France est signataire du programme d'actions décidé lors de la 4ème conférence mondiale sur les femmes réunie sous l'égide de l'ONU à Pékin en 1995, où, pour la première fois, 188 États se sont engagés à inclure effectivement l'égalité entre les femmes et les hommes dans tous les domaines de leur action gouvernementale.

Les priorités fixées dans ce programme d'actions déterminent les objectifs généraux à poursuivre afin d'obtenir les changements attendus dans les pratiques et les comportements pour parvenir à l'égalité réelle tant dans la sphère publique que privée. Les six priorités qui concourent particulièrement aux résultats attendus sont les suivantes :

- La diffusion de la culture de l'égalité et la lutte contre les stéréotypes sexistes
- L'égalité professionnelle et l'autonomisation économique des femmes
- La parité dans la vie sociale, économique et politique
- L'accès aux soins de santé et à la santé procréative
- La lutte contre les violences sexistes et sexuelles
- Le plaidoyer international et européen pour l'égalité

La France décline sa politique interministérielle d'égalité des droits entre les femmes et les hommes de manière intégrée dans la conception et la mise en œuvre de toutes ses politiques publiques. Pilotée par des comités interministériels présidés par le Premier ministre, animée par la Ministre déléguée chargée de l'égalité entre les femmes et les hommes, de la diversité et de l'égalité des chances et relayée par les Hauts et Hautes fonctionnaires nommés dans chaque ministère, cette politique gouvernementale a été érigée en Grande cause du quinquennat par le Président Emmanuel Macron.

Le ministère de la fonction publique a initié de nombreuses actions pour répondre à l'enjeu d'égalité professionnelle. Deux protocoles d'accord sur l'égalité professionnelle ont été signés entre les organisations syndicales représentatives et les trois fonctions publiques en mars 2013 et novembre 2018. L'accord de 2018 est maintenant inscrit dans la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019, en particulier son titre V « Renforcer l'égalité professionnelle » qui exige que chaque institution publique détermine son propre plan d'action pour l'égalité professionnelle avant fin 2020.

Le Ministère de l'agriculture et de l'alimentation est pleinement engagé dans la mise en œuvre de cette politique avec l'ensemble du gouvernement et détermine ses propres objectifs depuis 2013 dans une feuille de route dédiée à l'égalité femmes-hommes proposée par la Haute fonctionnaire chargée de l'égalité femmes/hommes (HFE).

## *La lutte contre les discriminations et la recherche de diversité*

Dans ce contexte général, la Fonction Publique est attentive à porter les valeurs de la République et recherche l'exemplarité en matière d'égalité professionnelle et de lutte contre les discriminations. En particulier, le rôle de l'administration est de garantir l'égalité de traitement et l'égalité des chances dans tous les actes de gestion des ressources humaines pour permettre aux talents et aux compétences de s'exprimer pleinement. La recherche d'une plus grande diversité au sein de notre administration favorise la cohésion sociale en tenant compte des richesses individuelles et reflète la diversité de la société française.

Le ministère de la fonction publique a signé la Charte pour la promotion de l'égalité et la lutte contre les discriminations dans la fonction publique avec le défenseur des droits le 17 décembre 2013. Il a publié les circulaires 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, et du 9 mars 2018 relative à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique.

Dès 2016 chaque département ministériel a été encouragé à rechercher le label Diversité.

Pour montrer sa détermination à mettre en œuvre toutes ces exigences, le ministre Stéphane TRAVERT a décidé fin 2017 que notre ministère devait se porter candidat à la double labellisation Diversité et Egalité professionnelle. Pour ce faire, les feuilles de route, d'abord consacrées à l'égalité femmes-hommes se sont enrichies à partir de 2018 d'actions relatives à la diversité. Les ministres successifs ont été attentifs à maintenir ce cap et après un travail auquel ont été très régulièrement associées les différentes organisations syndicales représentatives, les deux labels ont été attribués au MAA en octobre 2020.

**L'inclusion des personnes en situation de handicap** au sein de la communauté de travail du ministère comme dans le reste de la société participe directement à la lutte contre les discriminations et à l'ouverture à plus de diversité. Les mesures sont prises au MAA depuis plus de dix ans en application des plans nationaux<sup>1</sup>. Cette politique dispose de moyens propres et est conduite par le bureau des affaires sanitaires et sociales au sein du service des ressources humaines (SRH). Le plan triennal Handicap et inclusion 2020-2022, associé à la convention avec le Fonds d'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique, s'engage en faveur du recrutement, de l'inclusion et du maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap au sein de la communauté de travail ministérielle.

De son côté la Haute Fonctionnaire chargée du handicap veille à permettre l'accueil de tous les publics et des apprenants en situation de handicap dans les différents services ou instituts dépendant du Ministère.

Les actions qui figurent dans le plan Handicap comme les orientations de la Haute fonctionnaire chargée du handicap font l'objet d'un suivi spécifique. La feuille de route égalité-diversité 2021-2023 ne reprend pas in extenso ces documents qui sont joints en annexe pour mémoire.

---

<sup>1</sup> La loi n°2005-102 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées a été votée le 11 février 2005

## *La feuille de route égalité et diversité 2021-2023*

La nouvelle feuille de route 2021-2023 propose de poursuivre et d'amplifier les engagements des feuilles de route qui se sont succédées au MAA en s'appuyant sur les acquis et les enseignements tirés des actions menées au cours des dernières années. La double labellisation égalité et diversité est un encouragement à mettre en œuvre les nouvelles procédures dans toutes les structures du MAA. Un axe de la feuille de route est particulièrement consacré aux mesures favorisant la diversité. Et, compte tenu des liens rappelés ci-dessus avec la politique menée pour favoriser l'inclusion des personnes en situation de handicap, une attention particulière y est accordée pour articuler ces différents enjeux.

Les mesures prévues dans la feuille de route s'appliquent d'abord en interne, aux 30 000 agents et agentes, fonctionnaires et contractuels, qui relèvent du ministère et de ses établissements, pour y développer l'égalité professionnelle et prévenir les discriminations. Pour son impact sur la communauté de travail du ministère, le plan d'action égalité professionnelle présenté au CTM du 10 décembre 2020 est un volet important de la feuille de route 2021-2023. Celui-ci comporte de nombreuses actions qui prolongent et complètent les premiers axes de la feuille de route 2018-2020 et répond à plusieurs attentes du cahier des charges des labels égalité-diversité. Afin d'éviter les redondances cette feuille de route ne reprend pas toutes les actions qui y figurent mais le plan égalité professionnelle du MAA est joint in extenso en annexe.

Le déploiement des mesures visant l'égalité réelle et la diversité s'adresse également à toutes les personnes concernées par les politiques publiques que porte le ministère : élèves, étudiants et étudiantes, stagiaires et apprenants de l'enseignement agricole ainsi que les femmes et les hommes professionnels de l'agriculture, de la forêt et de la pêche.

Le mode d'action utilisé différera selon la nature du public cible. Si, lorsqu'il s'agit des personnels relevant directement du Ministère de l'Agriculture et de l'Alimentation, l'action sera conduite par l'administration centrale ou les services déconcentrés, dans d'autres cas, touchant le fonctionnement interne des établissements publics par exemple, le ministère aura plutôt un rôle d'impulsion et d'appui.

La présente feuille de route Égalité-Diversité, qui couvre la période 2021-2023, a été présentée aux organisations syndicales lors du Comité Technique Ministériel du 05 mars 2021. Elle fera l'objet d'un suivi annuel présenté à l'instance de dialogue social.

## PREMIERE PARTIE

### Bilan des différentes actions menées au cours du cycle 2018-2020 : une démarche ancrée dans l'institution, des acquis solides dans toutes les grandes priorités interministérielles

#### 1.1. Les actions menées en interne au ministère

##### 1.1.1. Les labels « égalité » et « diversité » obtenus en octobre 2020

Dans la feuille de route 2018-2020, le ministère avait placé dans ses objectifs prioritaires **l'obtention des labels égalité et diversité pour son fonctionnement interne.**

Le ministère a engagé la démarche de double labellisation en 2018. Le dossier de candidature auprès de l'AFNOR a été déposé le 4 février 2019. L'audit a été mené en novembre 2019 dans les services d'administration centrale et dans cinq directions régionales proposées pour accueillir les premiers audits : les DRAAF Bourgogne-Franche-Comté, Pays de la Loire, Ile de France, Normandie et la DAAF de la Réunion. La présentation du dossier du ministère par la Secrétaire générale devant les deux commissions de labellisation s'est déroulée début octobre 2020. Et en novembre 2020 le Ministre a pu annoncer officiellement que l'AFNOR avait accordé les deux labels Egalité et Diversité au ministère de l'agriculture et de l'alimentation pour un périmètre initial comprenant les services centraux et toutes les directions régionales (DRAAF et DAAF).

Le plan d'actions mis en œuvre à partir de janvier 2018 pour répondre au cahier des charges des labels égalité et diversité s'est déployé dans tous les domaines :

##### *La mise en place d'une gouvernance spécifique*

- **Le Secrétariat général** en a fait un enjeu stratégique et **s'est doté de 3 instances** pour conduire, animer et communiquer sur la démarche de labellisation. Une directrice de projet nommée auprès du chef du service des ressources humaines a été dédiée pour conduire la démarche et a travaillé étroitement avec la Haute fonctionnaire à l'égalité (HFE). Cette organisation a constitué un véritable levier d'entraînement pour tout le personnel du ministère. **Des groupes de travail** associant les représentants du personnel ont été réunis à chaque stade de la démarche et des points réguliers ont été effectués en CTM. Un meilleur partage autour de ces sujets grâce aux nombreuses sensibilisations, campagnes d'informations et évènements organisés avec la Délégation à l'information et à la communication ou proposées et relayées dans les régions a permis une prise de conscience plus aigüe des stéréotypes, des risques de discrimination ainsi que des obstacles persistants pour atteindre l'égalité réelle.
- **Le réseau des référents égalité-diversité** de la Haute fonctionnaire à l'égalité nommés dans les directions d'administration centrales et les directions régionales a été renforcé. Actuellement 25 référents sont nommés dont une majorité avec lettre de mission. La plupart ont suivis des formations spécifiques et sont conviés au moins deux fois par an à des réunions animées par la HFE avec l'appui de la directrice de projets « Labels ». La possibilité de réunion en distanciel favorise la multiplication des échanges. Leur implication pour construire un plan d'action égalité-diversité dans chaque direction en déclinaison de la feuille de route nationale est déterminante. Pour cela ils sont invités à s'entourer d'une équipe projet au sein de leur direction et peuvent s'appuyer sur les outils et conseils de la Haute fonctionnaire à l'égalité, de la directrice du projet labels ainsi

que sur les réseaux locaux dont celui des déléguées régionales chargées d'égalité, correspondantes du Service des droits des femmes auprès des préfets de région.

Afin de gagner en cohérence et en lisibilité le réseau des ambassadeurs handicap sera coordonné en 2021 avec ce réseau de référents égalité-diversité structuré et actif.

#### ***Un vaste plan de formation destiné à tous les agents du ministère***

Le plan se déploie jusque fin 2022 avec un objectif ambitieux. Quatre domaines sont concernés : « diversité, lutte contre les discriminations et les stéréotypes », « recruter sans discriminer », « égalité entre les femmes et les hommes », « lutte contre les violences sexuelles et sexistes », complétés par le thème « laïcité et neutralité des agents publics ». La liste des publics prioritaires (tout l'encadrement, les personnels chargés de ressources humaines, représentants syndicaux, membres des jurys de concours), et pour la plupart avec un caractère obligatoire, est fixée et suivie au niveau national. **Le bilan des formations suivies au 31.12.2020 sera joint en annexe.** Les difficultés rencontrées en 2020 pour déployer correctement le plan de formation prévu dans la démarche « Labels » nous amènent à revoir sur 2021 et 2022 le rythme envisagé.

#### ***La création d'une cellule de signalement des discriminations***

Organisée en interne à titre expérimental au printemps 2018, la cellule a été externalisée fin 2019, complétée d'une écoute psychologique, et étendue au recueil des signalements de violences sexistes et sexuelles et des cas de harcèlement. Son bilan d'activité est suivi régulièrement par un comité d'expertise présidé par le Secrétaire général adjoint et toutes les décisions pour mettre fin aux situations de discrimination ou de violences ainsi que pour faire évoluer si nécessaire les procédures internes sont prises. Le bilan établi annuellement est un des outils d'évaluation des politiques égalité-diversité au MAA et contribue à faire évoluer la feuille de route dans sa partie « diversité » (**En annexe figureront les bilans de cette cellule pour les années 2019 et 2020**). La cellule est opérationnelle et gratuite pour l'ensemble des personnels du ministère y compris dans l'enseignement agricole. Elle accepte également les appels des agents des DDI et peut être ouverte par convention aux agents qui travaillent dans les services des opérateurs sous tutelle du MAA lorsque ceux-ci le demandent.

#### ***Des innovations importantes dans la gestion des ressources humaines***

Le suivi des indicateurs prévus dans le rapport social comparé montre l'évolution de la place des femmes dans les effectifs du ministère et dans leurs conditions d'emploi<sup>2</sup>. Sur les 30 362 agents constituant l'effectif du MAA en 2018, dont 18 680 (61%) dans l'enseignement secondaire et supérieur, **59,48 % sont des femmes** (elles étaient 48,9 % en 1999) réparties différemment selon les catégories d'emploi. (**Le tableau sera complété avec les chiffres 2019 dès que nous en disposerons**)

Comme dans toute les autres sphères professionnelles le soin à la famille et aux enfants repose en majeure partie sur les femmes : le temps partiel concerne à 81 % des femmes (84,5 % en 2017) : 17,45% des femmes et 5,5 % des hommes sont à temps partiel. Les congés ou mises en disponibilité de durée supérieure ou égale à 6 mois pour raisons familiales (congé parental, soins à enfant, ascendant ou personne handicapée, suivi du conjoint) sont pris à 78 % par les femmes.

---

<sup>2</sup> Résultats de certains indicateurs significatifs pour l'égalité femmes/hommes issus du rapport social comparé du MAA (chiffres 2018 sauf précision)

Et les mesures qui favorisent l'articulation entre vie familiale et personnelle et vie professionnelle sont encore trop peu mises en œuvre : charte des temps, télétravail, soutien à la parentalité ...

Pourcentage de femmes au MAA	2017	2018		2017	2018
	Catégorie A+	49,64 %	48,48 %		
Catégorie A titulaires	53,37 %	54%	Catégorie A non titulaires	58,42 %	58,4 %
Catégorie B titulaires	60,9 %	62,5%	Catégorie B non titulaires	63,2 %	62,9 %
Catégorie C titulaires	84 %	84 %	Catégorie C non titulaires	76,8 %	75,3 %

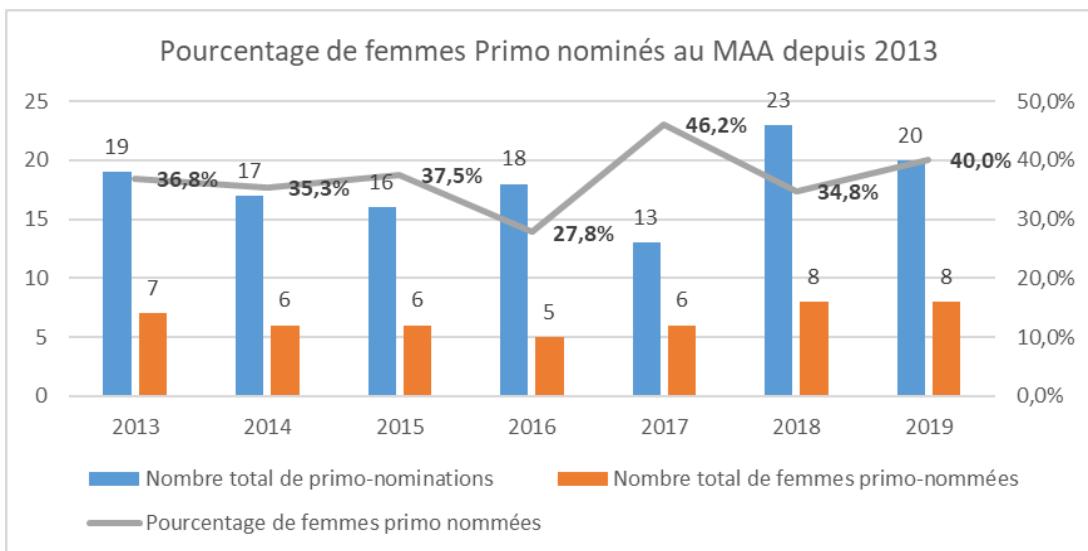
Par ailleurs les écarts de rémunération moyens entre femmes et hommes par catégories diminuent très lentement et restent importants (Cf bilan social comparé). Le travail pour comprendre et supprimer les écarts de rémunération infondés est à conduire.

De nouvelles procédures ont été mises en place afin de rendre les recrutements et les mobilités internes plus transparents (guide du recrutement publié par note de service n°2019-109 du 6 février 2019), assurer un suivi des agents en congés longue durée et améliorer le retour à l'emploi après de longues absences (notes de service SG/SRH/SDDPRS/2019-505 et SG/SRH/SDCAR/2019-544). La politique de promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes a été prise en compte dans les lignes directrices de gestion du MAA (note de service SG/SRH/SDCAR/2020-350). **La mise en application de ces procédures par tous les encadrants et gestionnaires RH est un enjeu des prochaines années.**

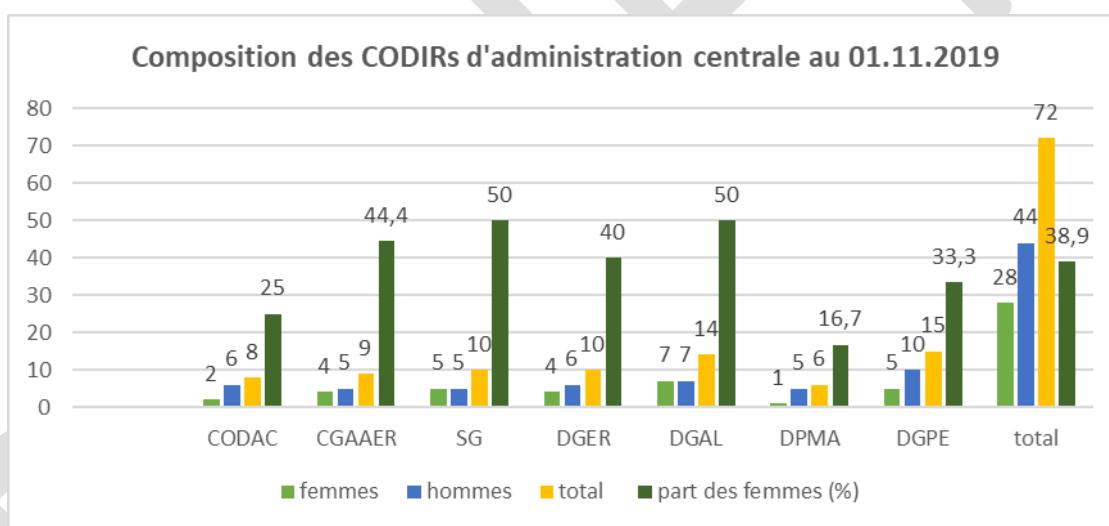
**La loi Sauvadet fixe un quota de 40% de primo nominations sur les postes à responsabilité** figurant dans une liste préétablie qui représente environ 110 emplois au MAA, moitié en administration centrale, moitié en services déconcentrés. Ce dispositif incite les employeurs publics à respecter un taux de primo-nominations mais a pour objectif, à terme, de permettre une augmentation du nombre de femmes occupant les fonctions d'encadrement supérieur et dirigeant avec une cible d'au moins 40% de personnes de chaque sexe en fonction dans ces emplois. Malgré certaines difficultés à remplir les quotas annuels imposés par la loi au MAA, la place des femmes aux postes à responsabilités a manifestement progressé en administration centrale depuis 2012. Nous avons atteint, fin 2019, 47% de femmes occupant un poste à partir du niveau chef de bureau alors que ce taux était de 40,7% fin 2013, soit plus de 6 points d'amélioration.

Pour les postes de direction en services déconcentrés, DRAAF et DAAF, directeur et adjoint, l'évolution a été plus lente, impactée par la réorganisation en grandes régions et par la difficulté à trouver des candidates pour les postes outremer. Le pourcentage global de femmes à ces postes de direction est de 37,7% fin 2020 mais le seul pourcentage des directrices en DRAAF-DAAF est lui de 30%<sup>3</sup>. Ainsi le pourcentage de primo-nominations requises n'a pas toujours pu être respecté (voir graphe ci-dessous) ce qui entraîne des pénalités financières conséquentes.

<sup>3</sup> Pour information l'IGA indique 44% de femmes primo-nominées aux postes de direction en DDI en 2020.



### La place des femmes dans les comités de direction de l'administration centrale



Les chiffres de la composition des CODIRs fin 2020 sera ajouté ici

### Une politique d'achat qui impose aux fournisseurs ses exigences en matière d'égalité professionnelle

Une clause « Egalité professionnelle et lutte contre les discriminations » est introduite dans l'ensemble des règlements de la consultation des marchés publics<sup>4</sup> depuis le 1er novembre 2019. Cette clause est assortie d'un questionnaire dont le retour complété est une condition pour l'attribution définitive du marché. A titre supplémentaire, les candidats sont invités à transmettre toute information portant sur les bonnes pratiques de recrutement et d'évolution professionnelle valorisant l'égalité entre les femmes et les hommes et la promotion de la diversité au sein de l'entreprise. **Les directions régionales sont sensibilisées à ces mêmes attentes pour les différents marchés passés en région et doivent recevoir de l'administration centrale un guide pour adapter leurs procédures en ce sens.**

<sup>4</sup> Pour les marchés publics supérieurs à 25 000 euros en 2019 et supérieurs à 40 000 euros depuis 2020.

### 1.1.2. L'expérimentation d'un budget intégrant l'égalité (BIE)

**Le BIE est un outil pour évaluer l'impact des politiques publiques sur l'égalité femmes/hommes.** Il consiste à prendre en compte la perspective de genre dans tout le cycle du processus budgétaire pour analyser l'impact différencié des dépenses et des recettes de l'Etat sur la situation des femmes et des hommes au regard des objectifs de l'égalité réelle.

Selon les décisions du comité interministériel à l'égalité entre les femmes et les hommes (CIEFH) du 8 mars 2018, notre ministère s'est porté volontaire (avec MASS, Culture, CGET, MACP) pour expérimenter le BIE sous le double pilotage de la direction du Budget de Bercy et du service des droits des femmes afin de proposer une méthodologie pour le budget 2020. La réunion de lancement à Bercy s'est tenue en mai 2018. Après 15 mois de travail le groupe a rendu son rapport aux ministres en novembre 2019. Pour le MAA l'expérimentation a porté sur le programme 143. Elle demande de « genrer » au maximum les résultats des indicateurs qui touchent des publics et de faire une analyse qualitative des politiques menées pour voir à quel point elles permettent d'atteindre les objectifs de la politique d'égalité femmes-hommes. Parallèlement à l'expérimentation destinée à réfléchir sur une nouvelle approche de la performance budgétaire, la direction du budget demande aux ministères de produire dès 2021 des résultats genrés pour tous les indicateurs dès lors que les mesures budgétaires associées concernent une population particulière.

Les mesures suivantes ont été prises au MAA suite à cette expérimentation :

- Analyse des activités de deux actions du programme 143 « Enseignement technique agricole » : l'action 01 « Enseignement dans les établissements publics », dont principalement le dispositif national d'appui et l'action 04 « Evolution des compétences et dynamiques territoriales » qui comprend l'apprentissage et l'insertion professionnelle. Dans chaque action les dépenses sont classées en 3 catégories en fonction de leur effet sur la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes (neutre, indirect, direct) et des indicateurs de résultats sont rassemblés.
- Création de nouveaux sous-indicateurs sexués introduits dans les projets annuels de performance, PAP, (2 dans le PAP 2020, 4 dans le PAP 2021);
- Généralisation des indicateurs genrés à l'ensemble des programmes du MAA à compter du PAP 2022 pour les indicateurs qui peuvent l'être et enrichissement du document de politique transversal « Egalité entre les femmes et les hommes ».

Le travail mené dans le cadre du BIE a permis une analyse fine de l'impact de toutes les actions publiques sur chacun des sexes, grâce aux indicateurs de performance genrés. Ainsi, pour l'enseignement agricole, il met en évidence l'impact réel de l'action publique avec des résultats assez différents sur l'orientation professionnelle, l'insertion dans l'emploi ou l'apprentissage des femmes et des hommes. En ouvrant de nouvelles perspectives d'analyses de l'efficacité budgétaires sur la progression de l'égalité entre les femmes et les hommes, cette méthode devrait entraîner à terme des modifications dans la conduite de nos politiques publiques.

**Le document de politique transversale sur l'égalité (DPT égalité)** auquel le ministère participe depuis plusieurs années vise à présenter les moyens que chaque ministère consacre à la politique d'égalité femmes/hommes. Jusqu'à 2018 les crédits identifiés pour le DPT étaient ceux des programmes 142 et 143 de la direction générale de l'enseignement et de la recherche (DGER) consacrés aux actions pédagogiques diffusant la culture de l'égalité et concourant à l'égalité professionnelle des apprenants. Une réflexion conjointe entre la DGER et le secrétariat général (SASFL) a permis de compléter et préciser la participation réelle du MAA au DPT égalité et de mettre en évidence les 250 000 euros consacrés chaque année depuis 2019 par l'administration centrale à cette politique.

### 1.1.3. L'accompagnement des établissements publics et des opérateurs

Le ministère doit veiller à diffuser cette culture et à améliorer la mixité au sein des instances de gouvernance de ses opérateurs. Il encourage les établissements qui sont sous sa tutelle à engager une démarche de labellisation égalité-diversité. Actuellement Montpellier Sup Agro et trois opérateurs sous tutelle ou cotutelle du Ministère (FAM, INFOMA et INRAE) ont engagé cette démarche, **l'INRAE est labellisé égalité-diversité depuis janvier 2020.**

A France-Agri-Mer, le personnel de l'établissement est constitué de près de 60% de femmes et la part des femmes dans l'encadrement progresse régulièrement : 52% en 2018. La composition du conseil d'administration, renouvelé en 2019, respecte l'objectif légal de mixité avec 7 femmes sur 17 membres (3 femmes sur 20 membres en 2018). La composition des autres instances de gouvernance poursuit l'objectif de tendre vers la parité et le MAA y veille lors des nominations en demandant aux organisations de proposer, autant que possible, une femme et un homme pour toute nouvelle nomination.

A l'Institut national de l'origine et de la qualité (INAO), toutes les instances ont été renouvelées en 2017 pour 5 ans. Par rapport à la mandature précédente le nombre de femmes qui ont été nommées a été multiplié par deux. L'effort sera à poursuivre pour la mandature de 2022.

### 1.1.4. Un travail concerté avec la Haute fonctionnaire chargée du Handicap

La Haute Fonctionnaire chargée du handicap agit de concert avec les directions compétentes du Ministère pour faciliter l'accueil des personnes en situation de handicap (cas de toute personne, des agriculteurs ou du public qui ont besoin d'un contact avec nos services) ou pour renforcer l'insertion des étudiants au sein des Instituts de formation sous tutelle du Ministère (enseignement technique ou enseignement supérieur). Voir en annexe le bilan d'activité de la Haute Fonctionnaire au Handicap.

### 1.1.5. Des innovations pour favoriser la diversité des agents publics

Pour prévenir au mieux les discriminations lors du recrutement, les jurys de concours doivent être mixtes, représentatifs des publics reçus et suivre une formation adaptée.

La part des femmes dans les jurys s'améliore au fil du temps et tous les membres des jurys de concours organisés au MAA sont maintenant formés au préalable sur la conduite à tenir comme membre de jury. **Voir bilan des formations en annexe.**

Part des femmes dans les jurys de concours

	2017	2018
Présidentes	30,2 %	26,6 %
Membres	49,8 %	43,3 %

Part des femmes dans les jurys de dé précarisation

	2017	2018
Présidentes	16,6 %	57,7 %
Membres	48,4 %	49,3 %

Outre le respect de règles pour recruter sans discriminer, **le ministère cherche à diversifier le recrutement des agents du MAA grâce à des dispositifs innovants** : favoriser la diversification de ses recrutements grâce aux classes préparatoires intégrées ou au dispositif d'accompagnement des agents publics recrutés sur contrat à durée déterminée et en suivant en alternance une préparation aux concours de catégorie A ou B.

- La classe préparatoire intégrée (CPI) de l'institut national de formation des personnels du ministère de l'agriculture (Infoma) a pour objet d'aider des étudiants ou des demandeurs d'emploi à préparer le concours externe d'accès au premier grade du corps des techniciens supérieurs du Ministère chargé de l'Agriculture, spécialité « vétérinaire et alimentaire », en leur apportant un soutien pédagogique renforcé, ainsi qu'un appui financier (arrêté du 4 juillet 2016). Le nombre de places accordées à la CPI de l'Infoma est de 15. Le dispositif est soumis à des critères socio-économiques (géographiques notamment), de ressources, de mérite et de motivation. 58 personnes ont ainsi été recrutées depuis 2017.

- Le contrat PrAB (pour Préparation aux concours A et B) est un nouveau type de contrat mis en place par la loi du 27 janvier 2017 relative à l'égalité et la citoyenneté et le décret du 12 octobre 2017 instituant à titre expérimental un dispositif d'accompagnement des agents publics recrutés sur contrat à durée déterminée et suivant en alternance une préparation aux concours de catégorie A ou B de la fonction publique (7 personnes pour l'année 2017-2018). Le public visé est les jeunes sans emploi, âgés de 28 ans au plus et les personnes en situation de chômage de longue durée, âgées de 45 ans et plus. L'objectif poursuivi est de favoriser les recrutements locaux notamment pour des tâches d'inspection en abattoir.

Par ailleurs la participation active du MAA au DUODAY relayée par la DICOM, l'accueil de jeunes stagiaires issus de quartiers suivis « politique de la ville » et tous les échanges permettant de faire mieux connaître l'administration participent à la diversité des agents publics.

## 1.2. Les actions menées en faveur des publics des politiques ministérielles

C'est-à-dire élèves, étudiants et étudiantes, stagiaires et apprenants de l'enseignement agricole ainsi que les femmes et les hommes professionnels de l'agriculture, et de la forêt.

### 1.2.1. Les actions menées dans le champ de l'enseignement agricole

Le ministère emploie plus de 16 000 agents qui ont contribué à former 211 600 élèves et étudiants durant l'année scolaire 2019-2020. Les filles représentent globalement 45 % des élèves, étudiants et apprentis de l'enseignement agricole, une proportion assez stable depuis plusieurs années. Toutefois, cette proportion varie fortement suivant la voie de formation, le niveau du diplôme préparé et le secteur professionnel de la formation suivie.

#### Proportion de filles parmi les élèves, étudiants et apprentis dans l'enseignement agricole en 2019-2020

		Effectifs	% de filles
<b>Elèves</b>		<b>138 350</b>	<b>49%</b>
<b>Etudiant.e.s</b>		<b>35 823</b>	<b>52%</b>
<b>Apprenti.e.s</b>	<b>Total Apprenti.e.s</b>	<b>37 425</b>	<b>24%</b>
	<i>dont niveau 1</i>	1 297	50%
	<i>dont niveau 2</i>	1 035	40%
	<i>dont niveau 3 (soit niveau BTSA)</i>	10 298	28%
	<i>dont niveau 4 (soit niveau Bac Pro)</i>	13 374	22%
	<i>dont niveau 5 (soit niveau CAPa)</i>	11 421	18%
<b>Total</b>		<b>211 598</b>	<b>45%</b>

Sources : MAA/DGER DeciEA Elèves - MENJ/SIFA - MESRI/SISE – Les étudiants comprennent les étudiants de l'enseignement technique agricole (BTSA) et les étudiants du supérieur long (ingénieur, vétérinaire, paysagiste). Les apprentis de niveau 1 et 2 sont les apprentis du supérieur long.

L'enseignement agricole est aussi ouvert à la diversité. A la rentrée 2020, il accueille 5000 jeunes en situation de handicap, des actions de communication font connaître ces situations et valorisent l'intégration de ces jeunes.

**La politique éducative en matière d'égalité entre les filles et les garçons** a pour cadre la nouvelle convention interministérielle pour l'égalité entre les filles et les garçons, les femmes et les hommes dans le système éducatif, que la Direction Générale de l'Enseignement et de la Recherche a signé pour la période 2019-2024. Elle se fonde sur une approche globale et souligne l'importance d'acquérir et de transmettre une culture de l'égalité entre les sexes au travers des enseignements, des actions éducatives, des formations et des supports pédagogiques élaborés au plus près des élèves et des étudiants. Elle a le but de renforcer l'éducation au respect mutuel et de lutter contre les violences sexistes et sexuelles, enfin de promouvoir, développer et consolider la mixité dans toutes les filières de formation.

**Pour la première fois cette convention fixe des indicateurs à suivre par tous les signataires.** La mise en œuvre de cette convention est une priorité pour le ministère qui s'appuie sur le réseau « insertion égalité des chances » piloté par une animatrice dédiée et des relais régionaux. Ce réseau mène depuis 2002 des actions pédagogiques en direction des élèves ainsi que des actions de sensibilisation des équipes pédagogiques et de direction dans le cadre notamment de l'enseignement socio-culturel. Le « vivre ensemble » et tout particulièrement la lutte contre les violences et toute forme de discrimination sont des notions régulièrement abordées de manière concrète. Depuis la rentrée scolaire 2017, le MAA a lancé un plan de lutte et de prévention contre les violences et les discriminations dont une mesure « l'enquête de climat scolaire et de victimisations » permet d'identifier ces situations et de construire des projets collectifs pour les prévenir. **Le bilan de cette enquête sera précisé ici dès que nous en disposerons.**

**La formation de la communauté éducative à l'égalité** : les chargé.e.s de missions « Insertion égalité des chances » diffusent au niveau des établissements de l'enseignement agricole les informations et outils qui sont produits par le Réseau Insertion Égalité des chances, notamment la formation « Agir contre la violence en milieu scolaire ». Une session de formation dispensée pour 30 personnes a été réalisée. Un nouveau programme est actuellement en cours d'élaboration pour que l'année prochaine cette question soit à la fois inscrite au niveau du plan national de formation mais également au niveau des plans locaux ce qui permettra de former encore davantage de personnes.

Les jeunes des établissements d'enseignement agricole secondaires et techniques participent aux projets pédagogiques nationaux qui visent à lutter contre les discriminations de toutes natures et à prévenir les actes de violences et de sexe comme le concours « Non au harcèlement ». D'autres projets récents sont à souligner :

- Les Plaidoiries citoyennes : "La parole est à l'avenir" Le concours a été ouvert en 2017-18 à tous les établissements publics et privés sous contrat de l'enseignement technique agricole. Cette première édition visait à permettre aux jeunes de défendre une cause faisant partie des 17 objectifs de développement durable de l'ONU, dont l'égalité femme-homme. Les lauréats ont pu présenter leurs plaidoiries en public au cours du SIA 2018. La seconde édition des Plaidoiries citoyennes fut consacrée en 2020 exclusivement aux questions relatives à l'égalité femmes-hommes.
- Depuis 2018, le MAA adhère au plan national de lutte contre le racisme et l'antisémitisme de la DILCRAH. En janvier 2019, la DGECR a relayé la campagne "Tous égaux, tous alliés" contre la haine anti-LGBT du ministère de l'éducation nationale et de la jeunesse. Des interventions de la DILCRAH et de l'association MAG-Jeunes en 2019, de l'association « Dans le genre égales » en 2018 au Conseil national des délégués des élèves et des étudiants de l'enseignement agricole public (CNDEEEAP) ont donné lieu à plusieurs appels à projet dont le projet "Tous égaux on parie" auquel 40 établissements ont répondu. Les 3 classes lauréates sont venues présenter leurs vidéos en 2019 au ministère.

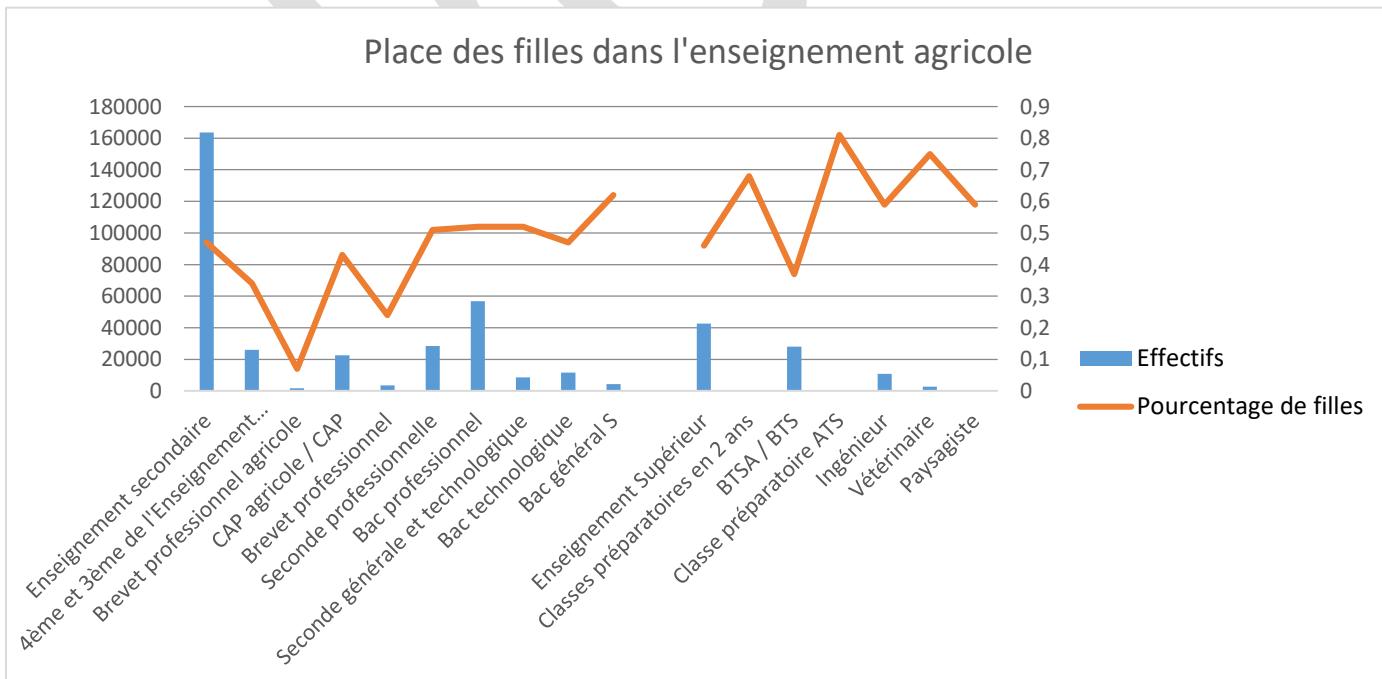
- Le Plan d'action national de l'enseignement agricole "100 % citoyen" contre les violences et les discriminations a permis de mettre en place la Charte de la laïcité dans les établissements de l'enseignement agricole. Fin 2019 cette Charte est déployée dans 191 établissements.

**Créer de la diversité en modifiant le recrutement** : Une nouvelle voie d'accès complémentaire pour les écoles nationales vétérinaires via Parcoursup est prévue pour la rentrée 2021. En 2021, les élèves de classe terminale (aujourd'hui en première) qui souhaitent devenir vétérinaire pourront également s'inscrire via Parcoursup dans les écoles nationales vétérinaires (ENV). 160 places seront disponibles selon des modalités d'inscriptions pré-définies pour des bacheliers généraux (dossier scolaire et entretiens). Ces 160 étudiants suivront une année de cycle préparatoire intégré d'un an dispensé dans les écoles vétérinaires, ce qui permettra de rapprocher la durée de formation des vétérinaires de la moyenne européenne. Ce mode supplémentaire de recrutement post-bac permettra non seulement d'augmenter le nombre de vétérinaires formés pour la pratique rurale, mais offrira aux élèves de terminale ayant de bons résultats scolaires mais pour lesquels la classe préparatoire pourrait être perçue comme un obstacle, la possibilité de postuler directement dans une des quatre écoles nationales vétérinaires. Parallèlement 480 étudiants continueront à être recrutés dans les ENV par le concours A (post classe préparatoire), le concours B (après 120 ECTS acquis dans un diplôme de licence) et le concours C (après un BTS/BTSA/DUT ou une licence professionnelle).

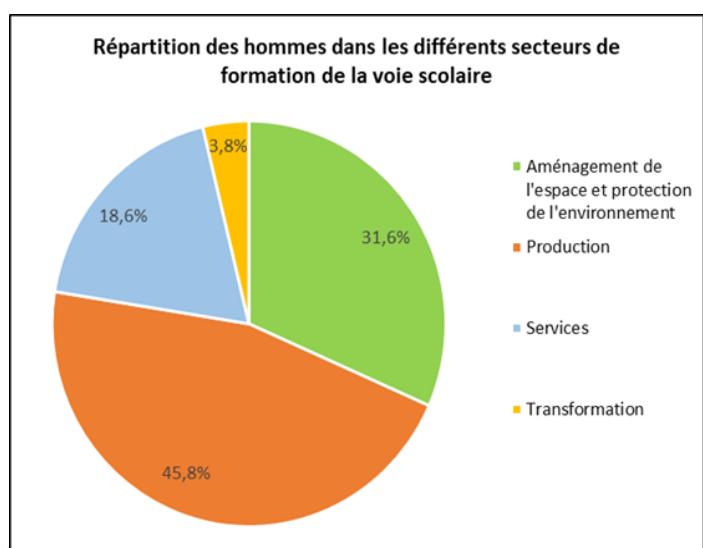
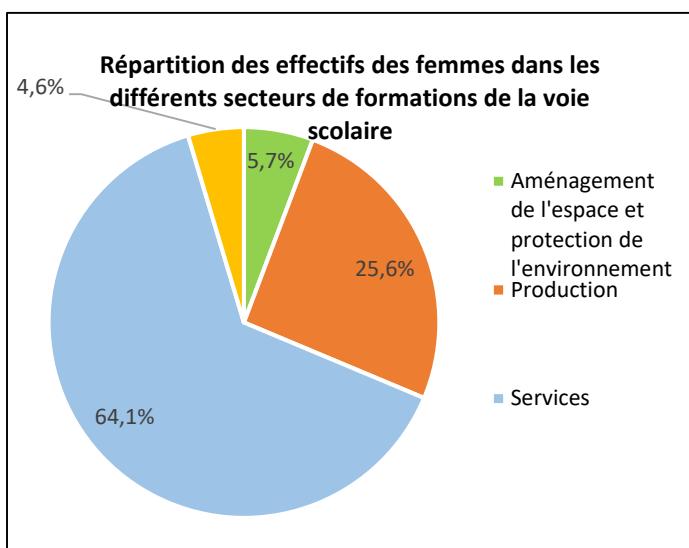
Pour autant le suivi des élèves et étudiants dans l'enseignement agricole montre que la situation en matière d'égalité réelle n'est pas encore acquise.

L'analyse des données effectuées entre 2006 et 2018 montre des évolutions assez lentes de la proportion de filles au sein des différents secteurs de formation de l'enseignement agricole. En effet, il est à noter que cette augmentation est d'environ 5% dans le secteur de la production et de 1 % dans celui de l'aménagement de l'espace et protection de l'environnement. Parallèlement, le secteur du service a vu la proportion de filles diminuer un peu : de 69 % à 64 %. Enfin, celle-ci est restée constante (57%) dans le secteur de la transformation.

**Répartition des élèves et étudiants dans l'enseignement agricole (Source DGEC juillet 2018)**



En 2018, on constate que les choix d'orientation restent toujours très différents selon le sexe dans l'enseignement professionnel agricole



Enfin, des difficultés persistent pour l'insertion professionnelle des filles : le taux net d'emploi des filles 33 mois après l'obtention du diplôme est de 5 à 7 % inférieur à celui des garçons ayant les mêmes diplômes

Et celles-ci occupent plus souvent un emploi à temps : 16 à 33% des filles sont à temps partiel contre seulement 3 à 12% des garçons aux mêmes niveaux de diplôme. (Source DGGER)

### 1.2.2. Les actions concernant l'égalité femmes/hommes en agriculture

Comme dans l'artisanat, les femmes ont surtout été présentes dans l'agriculture en tant que conjointes. Leur rôle a été déterminant, mais longtemps invisible sur les plans économique, juridique et social. A partir des années 1980 le MAA a contribué à faire évoluer cette situation pour donner plus d'autonomie économique aux agricultrices. En créant différents statuts comme le statut de co-exploitante en 1980, le statut de conjointe collaboratrice en 1999, et en adaptant le cadre juridique des entreprises agricoles. Les conjointes peuvent être actionnaires à part égale de leur mari au sein d'une entreprise agricole à responsabilité limitée (EARL) depuis 1985. Et depuis 2010 les groupements agricoles d'exploitation en commun (GAEC) permettent aux agricultrices d'être co-exploitantes à droit égal avec leurs conjoints.

Les femmes constituent, en moyenne, depuis plus de 10 ans, un tiers des effectifs dans l'agriculture avec une hétérogénéité selon les régions et selon leur statut. Elles n'hésitent plus à s'installer seules et à construire le projet d'entreprise agricole de leur choix. Néanmoins le nombre de femmes cheffes d'exploitation reste inférieur à 25% et le statut de conjoint collaborateur, bien qu'en perte de vitesse, reste important. IL faut noter que 35% des salariés du secteur agricole sont des femmes. Elles sont en grande majorité (83%) en CDD sur des emplois à temps partiel et des emplois saisonniers.

Après avoir œuvré pour améliorer leurs statuts, le ministère a porté récemment une attention particulière aux droits sociaux des agricultrices. Les chantiers les plus emblématiques sont :

**Le congé maternité pour toutes** : D'une part les cheffes d'exploitations agricoles ont maintenant la possibilité de bénéficier d'indemnités journalières maternité de même niveau que les autres professions indépendantes dans le cas

où elles ne peuvent pas utiliser l'allocation de remplacement faute de trouver un salarié pour effectuer leurs tâches. D'autre part, pour rendre le dispositif de l'allocation de remplacement plus attractif, il est maintenant rendu financièrement neutre pour les agricultrices. En effet, le montant de l'allocation de remplacement a été augmenté par voie réglementaire d'un montant équivalent à la CSG et à la CRDS (CSG : 6,2 % et CRDS : 0,5 %) afin de neutraliser son impact pour l'exploitante agricole. Enfin, depuis 2019 il existe un dispositif de report des cotisations ou contributions provisionnelles ou définitives, pour toute la période pendant laquelle l'indemnité journalière maternité est versée. Il est précisé que les cotisations ou contributions ayant fait l'objet d'un tel report pourraient faire l'objet d'un plan de paiement échelonné d'une durée maximale de 12 mois et qu'il ne donne lieu à aucune majoration ni pénalité de retard. Cette durée pourrait être portée à 24 mois en cas de circonstances exceptionnelles.

***La revalorisation des retraites des chefs d'exploitation agricoles :*** Dans le régime des non-salariés agricoles, à même statut et même situation, les femmes ont des droits identiques à ceux des hommes. La pension mensuelle brute touchée par les chefs d'exploitations agricoles atteint actuellement autour de 953 euros en moyenne pour les hommes et 852 euros en moyenne pour les femmes avec de très fortes disparités. La proposition de loi définitivement adoptée par le Sénat le 29 juin 2020 revalorise le montant minimum de pension agricole de 75% à 85% du SMIC (soit 1025 euros minimum mensuel) applicable pour tous à partir de début 2022.

Cependant les retraites des femmes, qui ont plus souvent exercé sous l'ancien statut de conjoint participant aux travaux (supprimé en 2009), ou celui de conjoint collaborateur (créé en 1999) sont nettement moindres que celles des cheffes d'exploitation en raison de cotisations inférieures. Le minimum de ces pensions reste fixé à 555 euros par mois et n'a pas été inclus dans le processus de revalorisation adopté en juin 2020.

Aussi le ministère souhaite supprimer ou limiter dans le temps le bénéfice des statuts secondaires (aides familiaux et surtout pour les femmes conjoint collaborateur). En effet, si ces statuts ont permis dans le passé des avancées sociales importantes, ils demeurent imparfaits dans la mesure où ils comportent des droits limités. L'objectif serait dans ce cadre non de supprimer purement et simplement le statut de conjoint collaborateur, qui peut être utile pendant la phase d'installation par exemple, mais de limiter son bénéfice dans le temps.

***La communication et le soutien des réseaux de femmes agricultrices :*** Afin de mieux faire connaître leur travail et leurs difficultés et rendre visibles toutes les femmes en lien avec les politiques portées par le ministère, chaque année des événements sont organisés ou des initiatives valorisées. En 2019 et 2020 par exemple le ministère a soutenu financièrement le film « Terres de femmes, souci de la terre » de Marie-Ange POYET, des tables rondes ont été organisées au SIA en 2019 et 2020 présentant différents parcours de femmes et la DICOM présente sur intranet et internet régulièrement des portraits de femmes. La HFE participe aux assemblées générales d'instances agricoles, aux colloques ou tables rondes portant sur ce sujet (FNAB, commission nationale des agricultrices de la FNSEA, groupes d'exploitantes dans les chambres d'agricultures, colloques et rapports des délégations aux droits des femmes du Sénat ou de l'Assemblée Nationale)

***La participation active du réseau rural pour développer le financement par le FEADER de projets qui contribuent à l'égalité femmes-hommes :*** La Commission Européenne intègre le principe de « l'égalité entre les femmes et les hommes » dans toutes ses politiques et a inscrit ce principe horizontal comme obligatoire pour la programmation 2014-2020 des fonds européens structurels et d'investissement (FESI). Concrètement cela signifie que tous les projets cofinancés par des fonds européens doivent prendre en compte ce principe d'égalité femmes-hommes dans leur réalisation.

Le réseau national rural (*dispositif de la PAC co-piloté par le MAA qui accompagne la mise en œuvre de la politique de développement rural*) œuvre pour sensibiliser à ces attentes et promouvoir les projets qui contribuent à favoriser

l'entrepreneuriat au féminin, la mixité des métiers, l'égalité des chances. Fin 2018 le projet « MADAME » a démarré pour 3 ans (« Motiver et Accélérer le Développement des compétences des femmes de l'Agro-artisanat en Milieu rural pour une meilleure Egalité »). En 2020 le réseau rural national a réalisé une vidéo mise en ligne sur son site « l'égalité femme homme au cœur des territoires ruraux » pour sensibiliser à la question de la prise en compte de la problématique égalité des genres en milieu rural et dans les projets financés par le FEADER.

**Soutenir l'entreprenariat des femmes en agriculture :** Le ministère souhaite non seulement contribuer au renouvellement des générations en agriculture, mais aussi favoriser la mixité professionnelle et aider à l'évolution nécessaire de l'agriculture à laquelle les femmes contribuent de manière notable. Dans son rapport de 2020 « Femmes et entrepreneuriat » le conseil économique, social et environnemental (CESE) le souligne :

*« Les intervenantes auditionnées ont témoigné du fait que les femmes s'engageant dans l'agriculture jouaient un rôle moteur dans les évolutions que connaît ce secteur, notamment vers une meilleure prise en compte de la protection de l'environnement et du bien-être animal. Elles sont - en proportion - davantage présentes dans l'agriculture biologique (parmi les moins de 40 ans, 6,9% d'exploitations « féminines » certifiées bio contre 5,3% pour les hommes). Elles s'impliquent en moyenne davantage dans des initiatives de développement et de diversification des exploitations (par exemple : circuits courts, loisirs à la ferme, etc.). »*

La mesure 39 du comité interministériel aux ruralités du 13 mars 2015 fixe l'objectif d'atteindre 40 % de femmes parmi les créateurs d'entreprise en milieu rural. Grâce aux transferts entre époux, qui concernent les femmes en majorité, ce chiffre est quasiment respecté pour la création des entreprises agricoles.

Il reste que de nombreux obstacles persistent lorsque les femmes, en particulier celles qui ne sont pas issues du milieu agricole, désirent s'installer :

- Le critère d'âge limite pour bénéficier de la Dotation Jeune Agriculteur, actuellement fixé à 40 ans par la réglementation européenne, est pénalisant pour les femmes qui s'installent globalement plus tardivement notamment en raison du taux important de transfert entre époux (80 % des hommes contre seulement 44 % de femmes s'installent avant 41 ans). Ce sujet mériterait d'être défendu lors de la révision de la PAC pour que les aides à l'installation puissent être attribuées de manière plus égalitaire
- L'accès aux prêts bancaires comme au foncier est également moins facile pour les femmes (les femmes exploitent une SAU de 38 ha en moyenne contre 52 ha pour les exploitants masculins). Aussi, il s'agit de développer l'accès à la Garantie EGALITE Femmes portée par France Active pour le soutien à la création, la reprise ou le développement d'entreprises agricoles par des femmes (ex FGIF).
- L'entrepreneuriat des femmes est encore insuffisamment valorisé

Aussi le MAA doit-il, par tous les moyens possibles, accentuer son soutien aux projets portés par les femmes en agriculture et mieux accompagner la création d'entreprises agricoles par des femmes : obtention de financements dans le cadre des programmes de développement rural et d'aides à l'installation ; faire connaître et favoriser l'accès aux formations nécessaires; développer l'information sur les démarches à conduire, favoriser les réseaux de parrainage...

## DEUXIEME PARTIE

### La feuille de route égalité diversité 2021-2023 : Une stratégie pour répondre aux objectifs de la politique gouvernementale

Les grands objectifs cités en introduction : « diffuser la culture de l'égalité et lutter contre les stéréotypes sexistes, favoriser l'égalité professionnelle, la parité dans la vie sociale, économique et politique, lutter contre les violences sexistes et sexuelles, prévenir les discriminations » précisent la finalité de notre démarche et déterminent les actions à conduire par le ministère tant vis-à-vis des agents du MAA que des publics à qui s'adressent les politiques mises en œuvre.

Le bilan des actions menées entre 2018 et 2020 montre que notre ministère a mis en place de nombreux projets qui ont permis des acquis solides tant en matière de sensibilisation générale des agents que d'évolution des procédures.

Les choix faits pour cette feuille de route 2021-2023 sont dans le prolongement des engagements précédents mais les renforcent et les adaptent en tenant compte de l'acquis et des résultats de différentes enquêtes ou bilans dont certains sont repris en annexe. Pour les agents relevant du MAA les indicateurs qui orientent notre action des prochaines années figurent tout d'abord dans le rapport social unique, élément de référence pour analyser la situation des femmes et des hommes dans la communauté de travail ministériel. Mais nous disposons également d'outils nouveaux comme le bilan de la cellule de signalement des discriminations, des violences sexistes et sexuelles et du harcèlement, les résultats du baromètre social réalisé fin 2020 et d'une enquête sur le télétravail réalisée durant le premier confinement lié à la crise COVID 19 au printemps 2020.

#### AXE 1. Rester exemplaire en organisant et promouvant une culture commune de l'égalité et de la diversité

Les labels « égalité et diversité » délivrés par l'AFNOR attestent de notre engagement à respecter un processus d'amélioration continue qui impose des exigences collectives fortes. Il s'agit maintenant d'ancrer cette démarche dans la durée et de se préparer à l'audit intermédiaire de 2022.

##### **MESURE 1 : Maintenir la gouvernance instaurée autour de la secrétaire générale pour piloter le projet « Labels »**

- Un comité ministériel « égalité et diversité » remplace désormais les comités de pilotage mis en place pour conduire le projet « Labels ». Ce comité sera chargé de piloter le plan d'action égalité professionnelle du MAA et de prendre connaissance des plans d'actions des établissements publics conformément au décret du 4 mai 2020 (cf. article 23 du plan d'action égalité professionnelle du MAA en annexe). Ce même comité sera chargé du suivi des labels égalité et diversité dans tout le ministère : mise en œuvre dans toutes les structures d'administration centrale et déconcentré et préparation aux audits de l'AFNOR.

Des points d'information seront faits en CODAC par le secrétariat général pour le pilotage général de la démarche.

- Le comité de communication créé pour la démarche de labellisation sera actualisé. Il se réunira régulièrement afin de construire et suivre le plan de communication dédié.

- Les référents égalité-diversité nommés dans les directions d'administration centrale et les directions régionales devront être confortés dans leur mission.

La circulaire relative à la mise en place de référents Egalité au sein de l'Etat et de ses établissements publics précise les missions des référentes et référents Egalité : informer, mener des actions de sensibilisation, conseiller les agents et les services de leur structure, participer à l'état des lieux et au diagnostic de la politique d'égalité professionnelle et suivre la mise en œuvre des actions menées par leur administration de rattachement.

Par ailleurs, lors de l'engagement de la démarche de double labellisation égalité et diversité au MAA, les référents ont été chargés de conduire ce projet dans chacune de leurs directions et d'y animer un plan d'actions répondant aux cahiers des charges des deux labels.

Tous les référents ainsi nommés devront désormais disposer d'une lettre de mission claire définissant le projet qu'ils doivent conduire, un temps d'action dédié et une reconnaissance au sein des structures afin que l'ensemble des agents publics puissent saisir un référent « égalité-diversité » de proximité.

. L'articulation du réseau des référents égalité-diversité avec le réseau des correspondants handicap devra être clarifiée et coordonnée.

#### **MESURE 2 : Suivre les outils de reporting et d'évaluation renseignés dans chacune des structures et en dresser le bilan annuel**

La poursuite de cette démarche au sein de la communauté de travail du ministère peut s'appuyer sur certains acquis dont les procédures et outils élaborés à la faveur de sa candidature aux labels. Ces outils seront déployés dans toutes les directions, centrales et déconcentrées, et leur suivi devra être assuré autant que de besoin par le Service des ressources humaines afin de respecter le cahier des charges des labels égalité et diversité, répondre aux insuffisances relevées lors de l'audit de labellisation et être prêt pour l'audit de surveillance de l'AFNOR prévu en 2022 : notamment le rapport social unique, le nombre et la qualité des formations suivies par les agents du ministère au sein du périmètre labellisé, la traçabilité des recrutements respectant les procédures non discriminantes, les bilans de la cellule de signalement ...

#### **MESURE 3 : Renforcer l'exemplarité en veillant à la mixité des instances**

- Veiller à la mixité des équipes dirigeantes pour l'encadrement supérieur et pour l'encadrement intermédiaire des différentes directions et services en administration centrale et déconcentrée
- Les groupes de travail réunis sur les sujets liés à la GRH et les réseaux impliqués dans ce domaine comme le réseau des référents, le réseau d'appui aux personnels et aux structures (RAPS)... seraient plus représentatifs et plus efficaces s'ils représentaient la mixité réelle des agents concernés.

#### **MESURE 4 : Le comité de communication proposera chaque année un plan de communication dédié sur les sujets d'égalité et de diversité.**

- Le volet communication est essentiel et doit rester très actif pour donner du sens à la démarche ministérielle, diffuser régulièrement des informations à tous les agents, organiser des événements en rapport avec l'actualité de l'égalité femmes/hommes ou de la diversité, créer des visuels adaptés et des outils ...
- La convention signée par le ministre de l'agriculture avec le Haut Conseil à l'Egalité début 2017 pour une communication sans stéréotype de genre est toujours d'actualité. Notre communication devra notamment s'attacher à rendre visibles les femmes comme à présenter femmes et hommes dans des emplois non stéréotypés. Il est donc nécessaire de continuer à veiller à l'usage systématique du féminin dans la communication écrite (ouverture de postes, présentation des participant.e.s ...), et aux outils de

communication visuelle : plaquette de présentation des emplois et des métiers, mise en avant de femmes engagées ou novatrices dans le monde agricole etc...

- Une attention particulière devra être portée pour relayer sur l'intranet les journées de mobilisation internationale et organiser des évènements lors des journées les plus emblématiques comme 8 mars : journée internationale des droits des femmes - 31 mars : journée internationale de la visibilité Trans - 17 mai : journée internationale de lutte contre l'homophobie et la transphobie - 9 octobre : journée mondiale du handicap - 15 octobre : journée internationale de la femme rurale - 25 novembre : journée internationale pour l'élimination de la violence faite aux femmes – 3 décembre : journée internationale des personnes handicapées.....

#### **MESURE 5 : Respecter le plan de formation ambitieux à destination de tous les personnels**

La prévention des discriminations et l'égalité professionnelle ont été intégrées au sein du schéma directeur pour la formation professionnelle tout au long de la vie des agents de l'Etat<sup>5</sup> 2018-2020. Le plan lancé au MAA en 2019 a pris du retard à cause de la situation sanitaire mais son déploiement est un objectif essentiel. Il conviendra ensuite de maintenir ces formations pour tout nouvel arrivant, lors de la formation de base dans toutes les écoles de service public du ministère et lors de toute première prise de poste d'encadrement.

#### **MESURE 6 : Mettre partout en œuvre la clause égalité introduite en 2019 pour la passation des marchés publics**

La clause égalité telle que mise en œuvre au ministère devra être étendue aux achats publics effectués par les services déconcentrés et dans les établissements publics du ministère. Ainsi le conditionnement des financements publics à des objectifs d'égalité entre les femmes et les hommes chez tous nos fournisseurs réaffirme la volonté du gouvernement d'obtenir partout des résultats. Il convient d'enregistrer le déploiement effectif de ces mesures.

#### **MESURE 7 : Rechercher l'extension du périmètre labellisé « égalité et diversité » auprès de tous les établissements sous tutelle du MAA.**

Notamment les établissements d'enseignement professionnel agricole qui ne sont pas actuellement intégrés dans le périmètre labellisé feront l'objet d'une attention particulière. Il apparaît indispensable en effet que l'administration soit exemplaire dans ces établissements pour ne pas brouiller le message et développer ces valeurs auprès des apprenants.

- En particulier tous les outils disponibles seront mis à leur disposition afin de les préparer à rejoindre la démarche dans un second temps : formations, cellule d'écoute et de signalement, guide de gestion des ressources humaines (recrutement...), brochures et outils de communication...
- L'extension du réseau des référents égalité-diversité aux établissements d'enseignement professionnel agricole doit être organisée dans toutes les régions avec les SRFD. De la même façon la mise à disposition des outils disponibles et tous les échanges nécessaires à la diffusion de ces politiques auprès des opérateurs du MAA seront poursuivis.
- Des objectifs liés à l'égalité et la diversité seront inscrits dans la lettre de mission des cadres supérieurs pour les DRAAF-DAAF et chefs d'établissements d'enseignement, dans les COP ou COM des établissements sous tutelle

---

<sup>5</sup> La mise en place de la plate-forme interministérielle de formation à distance Mentor permettra de prolonger et de renforcer la capacité de formation des agents publics sur les questions d'égalité dans la fonction publique.

## **MESURE 8 : Poursuivre le travail engagé sur le BIE et suivre le DPT égalité**

- Avec ce même souci que les finances publiques contribuent effectivement aux résultats attendus pour les politiques portées, notre ministère fait partie des quelques pionniers ayant conduit durant 15 mois une expérimentation d'un budget intégrant l'égalité. Cette approche innovante pilotée par la direction du Budget du ministère des finances et le service des droits des femmes sera poursuivie par une mise en œuvre dans les documents budgétaires et par le déploiement d'une formation spécifique à l'attention des personnels chargés de gestion budgétaire et comptable dans toutes les structures du ministère.
- Le DPT égalité a été enrichi en 2020 des crédits du programme 215 affectés directement au déploiement de la politique égalité au ministère. Une approche précise des crédits affectés directement à cette politique devra être effectuée également pour les programmes 142 et 143 de l'enseignement agricole : coût du réseau insertion égalité et des évènements créés, coûts des études spécifiques, des documents d'information et de formation dispensés...

## **AXE 2. Atteindre les objectifs en matière d'égalité professionnelle**

Il s'agit tant en interne que dans l'ensemble du secteur agricole, d'améliorer la mixité des métiers, l'accès aux responsabilités et la prise en compte de la parentalité, de viser l'égalité en termes de rémunération, de favoriser l'entreprenariat des femmes. La mise à disposition de toutes les informations nécessaires et la création de réseaux permettant le parrainage sont nécessaires à la réussite des projets.

### **MESURE 9 : Mettre en œuvre le plan d'action « égalité professionnelle » adopté le 10 décembre 2020**

En application de la loi de transformation de la Fonction publique n°2019-828 du 6 août 2019, **le plan sur l'égalité professionnelle du ministère**, qui a reçu un avis favorable en CTM le 10 décembre 2020, est élaboré pour trois ans. Il s'articule autour de cinq axes (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.

Les outils déjà mis en place pour respecter le cahier des charges du label « égalité professionnelle » sont repris et suivis dans ce plan : la comitologie de pilotage et de suivi, le déploiement du vaste plan de formations, la diffusion et le respect de la charte des temps, la mise en place d'une cellule de signalement des discriminations, des violences sexistes et sexuelles et des harcèlements. Le nouveau plan d'action qui démarre fin 2020 a pour objectif d'avancer sur des sujets encore peu abordés au MAA comme l'égalité salariale ou une meilleure articulation vie professionnelle-vie personnelle. Il y est également prévu d'améliorer la gestion des cas de violences et harcèlements, l'information des agents sur tout ce qui concerne le domaine des ressources humaines et des droits sociaux. Une attention particulière est accordée à la formation des managers et de nouveaux outils devront être mis à leur disposition pour les guider dans la gestion des ressources humaines.

Pour que ce plan soit correctement déployé dans toutes les directions centrales et déconcentrées du ministère il conviendrait d'inscrire sa mise en œuvre dans chaque lettre de mission des directeurs et de prévoir que ce point soit un critère de leur évaluation.

#### **MESURE 10 : Développer le rapport social unique**

Ainsi que le prévoit l'article 5 de la loi du 6 août 2019 (et depuis le 1er janvier 2021, l'article 9 bis A du statut général de la fonction publique), les administrations des trois versants de la fonction publique élaborent chaque année un rapport social unique rassemblant les éléments et données notamment relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et à la lutte contre les discriminations.

- Le rapport social unique remplace le bilan social complété du rapport social comparé des années précédentes. Les données du RSU doivent être renseignées dans une base de données sociales accessible aux membres des comités sociaux.
- Chaque établissement et structure du MAA doit établir son RSU. Des consignes précises seront données en ce sens aux DRAAF-DAAF. Celles-ci en extrairont tous les ans un tableau de plusieurs indicateurs communiqués à l'administration centrale (SRH) pour renseigner un bilan consolidé de la situation femmes/hommes dans les services du MAA en région. En particulier seront renseignés : le pourcentage de femmes et d'hommes dans les Codirs, le nombre d'emplois occupés par des personnes en situation de handicap, le tableau des formations suivies (par type de formation, par catégorie d'agents, par sexe), un tableau sur la gestion des recrutements...

#### **MESURE 11 : Veiller au respect des quotas dans les nominations en créant une vraie revue des cadres**

La loi Sauvadet (nomination de 40% du sexe le moins représenté aux postes à responsabilités) qui s'applique au sein de l'administration du MAA est désormais étendue à plusieurs établissements sous la tutelle du ministère par le décret n°2019-1561 du 30 décembre 2019<sup>6</sup>. Ce décret établit la nouvelle liste des emplois de dirigeants d'établissements publics de l'État auxquels s'applique le dispositif des nominations équilibrées qui, pour l'Agriculture, sont l'ASP, FranceAgriMer, l'INRAE, l'ONF. Le respect de ce dispositif en intégrant l'ensemble des établissements sous tutelle du MAA est à rechercher.

Pour satisfaire ces objectifs une véritable revue des cadres doit être mise en place au sein du SRH en s'appuyant sur les compétences du réseau d'appui aux personnels et aux structures, de la DMC et de la HFE. En effet il faut remarquer que, depuis 2013, le nombre de femmes primo nommées chaque année est assez stable quel que soit le nombre de postes offerts (6/7 en moyenne) et ce malgré un vivier potentiel de cadres féminins A+ élevé au ministère.

#### **MESURE 12 : Veiller à la mixité des postes de direction dans l'enseignement agricole (supérieur et technique)**

Un travail équivalent s'impose également pour les postes de direction dans l'enseignement secondaire et supérieur qui se féminisent lentement malgré un vivier potentiel.

- Enseignement supérieur : au 1<sup>er</sup> novembre 2020 sur les 12 établissements, 5 femmes et 7 hommes nommés, soit 41 % de femmes
- Enseignement secondaire : en septembre 2020 sur le total des personnels de direction (EPL, centres et exploitations) représentant 790 emplois pourvus : 274 sont occupés par des femmes soit 35% (38,56 % en 2018 ; 37% en 2017 ; 36% en 2016 ; 25% en 2015).

---

<sup>6</sup> Qui modifie le décret n°2012-601 du 30 avril 2012.

A la rentrée scolaire 2020, 26 % des EPL sont dirigés par une directrice (24,8 % en 2016) et 46 % ont une femme comme directrice adjointe.

- Favoriser le repérage et l'encouragement des potentiels féminins
- Veiller à ce que le pourcentage de femmes nommées corresponde au pourcentage de femmes du vivier.

#### **MESURE 13 : Favoriser la mise en place d'un réseau féminin**

La création de réseaux qui permettent les échanges, le parrainage, le co-développement est un moyen efficace pour aider les femmes à s'affranchir de certaines idées stéréotypées dans la construction de leur parcours professionnel. Le ministère peut favoriser la création d'un tel réseau en ouvrant une rubrique spécifique sur l'intranet, en fournissant des lieux de rencontre pour organiser ces échanges.

Un projet de cette nature pourrait voir le jour en utilisant le fonds en faveur de l'égalité professionnelle (FEP) lancé par la DGAFP dans sa circulaire du 22 février 2019.

#### **MESURE 14 : Transmettre aux jeunes une culture de l'égalité et du respect mutuel**

- Intervenir auprès des plus jeunes et les aider à réfléchir sur ces sujets, c'est préparer un avenir plus naturellement égalitaire. Le secteur de l'enseignement agricole travaille en ce sens depuis plus de 15 ans et organise de nombreux évènements avec tous les apprenants. La direction générale de l'enseignement et de la recherche s'y est engagé en signant la convention interministérielle pour l'égalité entre les filles et les garçons, les femmes et les hommes dans le système éducatif revisitée pour 2019-2024 dont un volet s'attache particulièrement à ces objectifs. Les indicateurs quantitatifs et qualitatifs prévus dans cette convention devront être renseignés.
- Vérifier que chaque établissement d'enseignement a prévu des actions en faveur de l'égalité dans son projet d'établissement.

#### **MESURE 15 : La mixité dans toutes les filières comme outil d'égalité professionnelle**

La recherche de plus de mixité dans les métiers du ministère figure parmi les objectifs du plan égalité professionnelle du MAA déjà cité. De la même manière, en signant la convention interministérielle pour l'égalité filles-garçons dans l'éducation qui consacre un axe sur ce sujet, l'enseignement technique s'est engagé à favoriser la mixité dans toutes les filières professionnelles.

La part des filles dans l'enseignement agricole, élèves et étudiantes, est pratiquement paritaire mais on relève des écarts notables entre les niveaux (25% de filles en apprentissage) et entre les filières dans l'enseignement technique. Par contre la situation est inversée dans l'enseignement supérieur (75% de filles dans les écoles vétérinaires). La promotion de la mixité des filières et des métiers est un enjeu particulièrement important dans l'enseignement secondaire agricole où le choix d'orientation professionnelle des élèves et de leurs parents reste encore très stéréotypé malgré de nombreuses actions menées avec les élèves pour diffuser la culture de l'égalité :

- Lutter efficacement contre les stéréotypes persistants en impliquant toute la communauté éducative et les parents d'élèves
- Analyser les résistances qui freinent l'intégration professionnelle des filles dans certaines filières en milieu rural.
- Poursuivre le travail sur l'orientation professionnelle des filles en partenariat avec l'association 100 000 entrepreneurs
- Tisser des liens entre les grandes écoles du MAA, les EPL et les établissements de formation de l'administration pour favoriser les parrainages, l'apprentissage et les échanges d'information.

## MESURE 16 : Aider à l'installation des femmes en agriculture

- Suivre l'évolution des indicateurs relatifs à la place des femmes dans les entreprises agricoles (populations, statuts, nombre d'installations, nombres de sociétés, etc...)
- Accompagner les femmes, en particulier celles non issues du milieu agricole, dans leurs démarches, l'accès au foncier, aux prêts bancaires
- Favoriser l'accès des femmes aux aides à l'installation :
  - D'une part en recherchant à adapter mieux les conditions d'accès à la dotation jeune agriculteur (DJA) comme l'augmentation de l'âge maximal. La dotation jeune agriculteur destinée à aider l'installation de nouveaux exploitants est attribuée dans un cas sur 5 seulement à une femme car l'âge limite pour y prétendre, fixé à 40 ans maximum, est incompatible avec l'installation en général plus tardive chez les femmes.
  - D'autre part en envisageant l'octroi d'heures de remplacement pour permettre aux femmes de suivre les formations continues dont elles ont besoin (faciliter l'accès aux formations en proposant des aides pour la garde d'enfants).
- Encourager l'installation via l'apprentissage ou par un passage comme salariée dans les services de remplacement
- Affirmer leur place en agriculture en stabilisant leur statut au sein de l'exploitation : encourager l'accès au statut de chef d'exploitation et limiter dans le temps les statuts moins protecteurs.

## MESURE 17 : Encourager l'entrepreneuriat des femmes en agriculture

Le renouvellement générationnel massif à venir dans les entreprises agricoles est une opportunité pour une féminisation accrue de ces métiers. Le ministère doit utiliser tous les moyens à sa disposition pour soutenir la création d'entreprises agricoles par des femmes : PDR, recherche, Programme national de l'alimentation en DRAAF, ....

- Encourager le soutien aux projets portés par les femmes dans le cadre des programmes de développement rural (PDR) et des aides à l'installation, notamment en s'attachant aux priorités du FEADER suivantes :
  - Favoriser l'apprentissage tout au long de la vie et la formation professionnelle dans les secteurs de l'agriculture et de la foresterie ;
  - Faciliter le renouvellement des générations dans le secteur de l'agriculture ;
  - Faciliter la diversification, la création de petites entreprises et la création d'emplois ;
  - Promouvoir le développement local dans les zones rurales ;
  - Améliorer l'accessibilité, l'utilisation et la qualité des technologies de l'information et de la communication (TIC) dans les zones rurales.
- Travailler sur l'ergonomie des outils et sur le machinisme agricole sont également des moyens d'aider les femmes à investir plus massivement ces métiers.
- Encourager les travaux et études dans ce domaine

## MESURE 18 : Participer à la visibilité réelle des femmes

Tant dans l'exercice de leur métier que dans les instances représentatives et décisionnelles des structures qui les concernent, la mise en visibilité des femmes inspire, diffuse une image nouvelle et permet la projection dans les métiers méconnus. La communication ministérielle peut appuyer et relayer les parcours exemplaires :

- Prix des agricultrices - communications diverses.
- Mettre à l'honneur des agricultrices à l'occasion de la journée internationale de la femme rurale (15 octobre), au Salon international de l'agriculture, sur Internet...

### AXE 3. Parité sociale et économique

Les études montrent que la parité est un outil de transformation des organisations et de performance sociale et économique.

#### **MESURE 19 : Veiller à la mixité aux postes décisionnels dans les instances agricoles**

- ***Accroître la présence des femmes au sein des chambres d'agriculture***

La loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes (art 70) a instauré l'obligation d'au moins un tiers de personnes du même sexe sur les listes électorales des chambres d'agriculture.

En 2019 le scrutin a permis l'élection de 883 femmes sur 3058 soit 29% de femmes élues (contre 27,15% en 2013) Mais seulement 7 femmes ont été élues présidentes de chambres départementales (contre 3 en 2013).

En 2019, au conseil d'administration de l'assemblée permanente des chambres d'agriculture, APCA, siègent 34 membres dont 2 femmes et au bureau de l'APCA, 14 membres dont une seule femme, vice-présidente, déjà seule membre du CA et du bureau en 2013. Donc malgré les quotas imposés pour les élections, qui ont produit un effet certain, la présence de femmes aux plus hautes instances reste marginale. Une réflexion est engagée pour déterminer si l'exigence d'une représentation réellement mixte au sein de ces instances décisionnelles ne mériteraient pas d'être inscrite également dans la Loi. En effet l'exigence de 30% du sexe le moins représenté serait un taux proportionnel au nombre de femmes déclarées comme travaillant en agriculture.

- ***Respecter les pourcentages permettant la représentation des femmes au sein des SAFER et dans tous les organismes professionnels où le MAA nomme des représentants***

La loi n° 2014-1170 du 13.10.2014 a fixé l'objectif à atteindre qui est d'un minimum de 30 % de personnes de même sexe dans le collège des organisations professionnelles agricoles des conseils d'administration.

#### **MESURE 20 : Réfléchir à des dispositifs d'accompagnement permettant l'engagement associatif ou consulaire des agricultrices**

De nombreuses associations de femmes existent en agriculture et assurent soutien, formation et parrainage pour les femmes en milieu rural. Par exemple, en Bretagne, les femmes élues des chambres d'agriculture et des groupes de développement ont créé un groupe régional « Agri Culture au féminin » qui vise à l'égalité et à la prise de responsabilité des femmes en agriculture. L'engagement des femmes exploitantes dans ce type d'instances est encore plus difficile en milieu rural en raison du manque de solutions pour la garde des enfants et des nécessités de remplacement.

#### **MESURE 21 : Veiller au respect des lois relatives à la parité dans les établissements publics sous tutelle du MAA et les institutions partenaires**

Il est nécessaire que les femmes puissent faire entendre leur voix au sein des conseils d'administration et de surveillance des partenaires du ministère. Pour cela le ministère doit veiller au respect des lois Copé-Zimmermann, de la loi sur l'égalité réelle du 4 août 2014, de la LAAF d'octobre 2014 qui ont fixé des pourcentages d'hommes et de femmes à respecter au niveau de la gouvernance de ces établissements ou de ces institutions ainsi que la loi du 5 septembre 2018 (loi Pénicaud) qui prévoit un index égalité pour les entreprises de plus de 50 salariés à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2021.

La mesure de l'index égalité ainsi que la composition en terme de mixité des comités de direction et des comités exécutifs de ces différents établissements sont des indicateurs qu'il est également recommandé de suivre.

## AXE 4. Lutter contre les violences sexistes et sexuelles

### **MESURE 22 : Donner des outils d'information aux agents du ministère pour mieux gérer les situations de violence**

Le ministère s'est mobilisé sur le sujet de la lutte contre les violences sexistes et sexuelles au sein de la communauté de travail en intégrant la prise en charge de ces questions par la cellule de signalement des discriminations créée en 2018 et ouverte à tous les agents. Un axe du plan égalité professionnelle du MAA est consacré au renforcement du dispositif, à la protection des victimes de violences et à la sanction des auteurs de violences ou de harcèlement. L'information de tous les agents et de l'encadrement fait également partie des objectifs de ce plan.

- Réaliser un guide des bonnes pratiques et obligations dans le cadre de la lutte contre le harcèlement sexuel et les actes sexistes
- Prévoir des campagnes d'information et de sensibilisation spécifiques
- Responsabiliser les encadrants dans la conduite de la procédure disciplinaire
- Outiller les cadres pour l'application des sanctions administratives et disciplinaires
- Accompagner les agents victimes de violence

### **MESURE 23 : Mettre en place une prévention renforcée des propos et agissements sexistes dans les abattoirs**

- Sensibiliser l'encadrement de proximité
- Veiller à ce que tous les agents intervenant en abattoirs suivent les formations « Violences » et « Discriminations » prévues par la note de service SG/SRH/SDDPRS/2020-104 du 12/02/2020
- Former les cadres à la prévention et la gestion de telles situations
- Prévoir des vestiaires et sanitaires dédiés aux femmes comme aux hommes

### **MESURE 24 : Lutter contre les violences sexistes et sexuelles dans l'enseignement agricole**

L'éducation à la sexualité à destination des jeunes accueillis dans l'enseignement agricole s'inscrit dans un cadre plus global d'éducation à la santé et à la citoyenneté. Les directives relatives à l'éducation sexuelle à tous les stades de l'enseignement y sont suivies. Le nombre d'élèves formés chaque année devra être renseigné.

Le gouvernement s'est particulièrement mobilisé au cours des dernières années pour tout ce qui concerne les violences sexistes et sexuelles :

- Loi 2018-703 du 3 août 2018 renforçant la lutte contre les violences sexistes et sexuelles, stipule dans son art. 10 : « l'obligation de sensibilisation des personnels enseignants aux violences sexistes et sexuelles et à la formation au respect du non-consentement. » et dans son art.12 : « Cette formation comporte également une sensibilisation sur l'interdiction du harcèlement commis dans l'espace numérique, la manière de s'en protéger et les sanctions encourues en la matière. » **Les données qualitatives et quantitatives des formations suivies seront enregistrées chaque année.**
- La feuille de route nationale de prévention et de lutte contre les violences sexuelles et sexistes définie en 2018 prévoit plusieurs mesures dans lesquelles s'inscrivent les actions menées par la DGER dans l'enseignement agricole. Notamment la mesure n°2 de avec l'engagement "Agir auprès des jeunes par leur mobilisation via des projets pédagogiques (prix non au harcèlement, buzzons contre le sexisme ...)" et la mesure n°4 avec l'engagement : "Agir auprès de la communauté éducative : nomination d'un référent égalité dans chaque établissement scolaire ; formation de l'ensemble de la communauté éducative à la déconstruction des préjugés et la prévention des violences ; mobilisation des instances de prévention et de lutte contre les violences sexistes et sexuelles dans les établissements scolaires (CESC ...)."
- La convention interministérielle 2019-2024 pour l'égalité entre les filles et les garçons, les femmes et les hommes dans le système éducatif signé par le ministre de l'agriculture prévoit également un axe dédié à la

prévention et la lutte contre les violences sexistes et sexuelles. Les signataires s'y engagent à faire de la lutte contre les violences sexistes et sexuelles un élément incontournable de la politique de climat scolaire et universitaire en améliorant le diagnostic et l'analyse de ces faits et en menant dans les établissements une politique de « tolérance zéro » afin de marginaliser tout discours ou comportement sexiste. **Les résultats chiffrés des enquêtes « Climat scolaire » seront intégrés au bilan général de la feuille de route égalité-diversité.**

Les nombreux projets pédagogiques menés dans l'EA participent aux objectifs d'information, de sensibilisation et de prévention des actes délictueux. Outre la poursuite de tels projets, il s'agit maintenant d'améliorer l'écoute et la prise en charge des victimes de violences : créer un dispositif de prévention et de traitement des violences sexistes et sexuelles au bénéfice de chaque établissement, et favoriser leur identification par les élèves et les étudiants et étudiantes.

- Une étape complémentaire serait d'enregistrer le suivi de la formation à la déconstruction des préjugés et la prévention des violences de l'ensemble des équipes pédagogiques
- Procéder à la nomination de référents violences dans chaque établissement d'enseignement.
- Organiser la mise en place de dispositifs d'écoute

## AXE 5. Lutter contre les discriminations et promouvoir la diversité professionnelle

Les bilans actuels de la cellule de signalement des discriminations montre qu'au ministère les sujets identifiés comme source de discrimination potentielle sont bien ceux relevés lors de l'état des lieux préalable à l'engagement de la démarche de labellisation. Les questions autour de la gestion correcte du handicap, des problèmes de santé, de la maternité ou du sexism, de l'activité syndicale ou de l'âge sont toujours d'actualité. Les autres critères de discrimination relevés, comme origine et situation de famille, racisme ou homophobie, sont beaucoup moins présents mais ne doivent pas être négligés.

### **MESURE 25 : Relever tous les signaux sur les discriminations existantes**

- Le dispositif de signalement des discriminations et des violences sexistes, sexuelles et des harcèlements fera l'objet d'une communication renforcée afin d'être connu par tous les agents. L'information pourrait utilement figurer dans le livret d'accueil des agents, sur l'Intranet du MAA et Chlorofil, sur les sites des opérateurs qui ont choisi de s'y rattacher.
- Pour lutter efficacement contre les actes de discrimination qui persistent au ministère il convient de tirer toutes les conséquences des signalements reçus au niveau de la cellule de signalement, du baromètre social et des différentes informations émanant des représentants du personnel ou des acteurs de terrain puis de mettre en place des actions qui corrigent les dysfonctionnements observés en concertation avec les organisations syndicales.
- Pour ce faire le prestataire en charge de gérer la cellule du ministère doit transmettre un bilan aussi précis et complet que possible pour pouvoir analyser correctement les situations de discriminations signalées.

### **MESURE 26 : Poursuivre la communication sur les critères de discriminations**

- Le plan de communication entamé en 2019 sur les critères de discrimination doit être repris et son impact tracé en interne via des quizz ou des enquêtes afin d'en vérifier l'efficacité auprès des agents.
- Faire une campagne de communication sur le handicap invisible
- Veiller à la communication institutionnelle lors des journées d'action nationale : duoday, LGBT
- Valoriser les actions faites en partenariat avec des institutions ou associations spécialisées (DILCRAH), relayer les différentes initiatives et actions développés par les directions ex : DGER et école inclusive

## **MESURE 27 : Veiller au suivi des formations sur la discrimination**

La prévention des discriminations passe par une formation de tous les agents en particulier des encadrants et des agents chargés de ressources humaines. La formation dispensée dans toutes les structures, notamment les établissements d'enseignement, sera essentielle. Aussi le plan de formation prévu dans le cadre de la démarche de labellisation qui prévoit un calendrier précis des différentes formations à suivre dont celles relatives à la diversité : « lutter contre les discriminations » et « recruter sans discriminer » devra être régulièrement rappelé à tous les agents.

- L'obligation de suivre ces formations devra être rappelé par l'encadrement et inscrit lors des entretiens annuels.

## **MESURE 28 : Prévenir les discriminations vis-à-vis des agents en situation de handicap**

Le handicap est un des critères de discrimination fréquemment cité, aussi une attention particulière devra y être portée.

- Les responsables des structures et les gestionnaires RH, outre les formations obligatoires citées, devront avoir accès aux informations et outils nécessaires à l'exercice de leurs obligations : Guide ou Vade-mecum sur les obligations en matière d'accueil d'agents en situation de handicap
- Rappeler les actions phare du plan handicap dans les documents d'accueil, dans les plans stratégiques des structures, des établissements

## **MESURE 29 : Mettre en œuvre les quatre axes du plan handicap (joint en annexe)**

1. Engager la communauté de travail, au niveau central et dans les services déconcentrés, à intégrer les enjeux de la politique du handicap ;
2. Favoriser le maintien dans l'emploi des agents en situation de handicap notamment dans le secteur de l'enseignement agricole ;
3. Renforcer la politique de recrutement d'agents en situation de handicap ;
4. Veiller au juste déroulement des carrières des agents en situation de handicap en adéquation avec leurs compétences.

## **MESURE 30 : En lien avec l'action de la Haute fonctionnaire chargée du handicap veiller à l'accessibilité de tous les sites pour une personne handicapée : en AC, dans les SD, dans les établissements d'enseignement.**

## **MESURE 31 : Signer et mettre en œuvre la Charte d'Engagement LGBT+ de L'autre cercle**

Lancée le 7 janvier 2013, en présence de Najat VALLAUD-BELKACEM, Ministre des Droits des femmes et porte-parole du gouvernement, Michel SAPIN, Ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle et Dominique BAUDIS, Défenseur des Droits, cette Charte dont le contenu figure en annexe vise à faire progresser les questions relatives à l'orientation sexuelle et à l'identité de genre dans un contexte professionnel.

## **MESURE 32 : S'engager pour le plan national d'action pour l'égalité des droits, contre la haine et les discriminations anti LGBT+ dans l'enseignement agricole**

- Former le personnel éducatif, en permettant une bonne connaissance du cadre de la lutte contre l'homophobie et la transphobie à l'école et des ressources associées

- Développer la formation initiale et continue des personnels d'enseignement, éducatifs (CPE et AED) et médico-sociaux (médecins scolaires, infirmiers et assistants sociaux) sur la prévention et la lutte contre les LGBTphobies et l'inclusion des élèves LGBT+
- Sensibiliser les élèves : Mener des actions spécifiques dans les établissements d'enseignement agricole en lien avec les élus du CNDEEAP et dans les établissements relevant du Min. des Armées
- Lutter contre les LGBTphobies chez les jeunes : Réaliser et diffuser des campagnes de sensibilisation contre le suicide des jeunes LGBT+ et promouvoir des messages valorisant l'inclusion, la diversité, la visibilité, la solidarité et la mise en valeur des alliés

#### **MESURE 33 : Favoriser la diversité en améliorant l'accès à l'information sur les emplois publics**

- En accueillant des stagiaires, des apprentis issus des quartiers prioritaires de la ville
- Informer sur les concours et les emplois proposés au ministère : créer une rubrique spéciale sur internet et sur les sites des DRAAF
- Informer sur les carrières et les rémunérations proposées

#### **MESURE 34 : Ouvrir le ministère à plus de diversité**

- En suivant les résultats des dispositifs de préparation intégrée et en adaptant éventuellement leurs conditions de fonctionnement
- En invitant des associations investies sur le sujet à travailler étroitement avec les services
- En ouvrant l'apprentissage et les stages à un public varié
- En organisant un partenariat étroit entre les établissements d'enseignement agricole et les différents services du MAA, centraux et déconcentrés, pour favoriser les échanges sur les métiers et carrières proposées au MAA et dans ses établissements publics et susciter les vocations.

### **TROISIEME PARTIE**

**Un tableau reprenant ces différentes mesures complétées par des objectifs de résultats fixés pour toutes ces mesures compose la troisième partie de cette feuille de route**

PROJET

#### **QUATRIEME PARTIE : ANNEXES**

- Le plan d'action égalité professionnelle 2020-2022 du MAA
- Le plan triennal Handicap et inclusion 2020-2022
- La convention interministérielle pour l'égalité entre les filles et les garçons, les femmes et les hommes dans le système éducatif 2019-2024
- La charte d'engagement LGBT+ de L'autre cercle
- Annexe Handicap pour la Feuille de route Diversité 2021-2023 (mars 2021)
- Les bilans analysés de la cellule de signalements pour les années 2019 et 2020
- Le baromètre social 2020: analyse des réponses relatives à l'égalité et la diversité
- Bilan de l'emploi des agents handicapés au MAA : nombre d'agents RQTH, répartition selon les régions, les secteurs d'activités

# Charte d'Engagement LGBT+ de L'AUTRE CERCLE<sup>7</sup>

Préambule : Seuls des changements concrets des cultures, des organisations et des pratiques peuvent faire progresser les questions relatives à l'orientation sexuelle et à l'identité de genre dans un contexte professionnel. Forte de ce constat et afin d'assurer un environnement de travail inclusif pour les personnes Lesbiennes, Gay, Bisexuelles ou Transgenres (LGBT+), l'AUTRE CERCLE, association ayant pour objet de lutter contre les discriminations liées à l'orientation sexuelle et à l'identité de genre, a créé en 2012, à l'initiative d'Accenture et avec la participation d'entreprises, dont Alcatel Lucent, Orange, Randstad, Sodexo, Véolia Eau, la Charte de l'Engagement LGBT+ qui lie les employeurs publics et privés à leurs employé.e.s LGBT+ et non LGBT+.

Par cette Charte, les entreprises, organisations ou établissements publics signataires s'engagent à :

## 1. Créer un environnement inclusif pour les collaboratrices et les collaborateurs LGBT+

- a) Prendre les mesures propres à cultiver un climat d'entente exempt d'intimidation, d'hostilité, de vexation et de toute forme de conduite discriminatoire en raison de l'orientation sexuelle ou de l'identité de genre. Les instances dirigeantes donneront l'exemple par leur comportement exemplaire.
- b) Mentionner explicitement la thématique LGBT+ dans les communications internes sur leur engagement en faveur de la non-discrimination et de la diversité, voire, si l'organisation le souhaite, identifier un.e référent.e sponsor sur ce sujet.
- c) Sensibiliser, former et accompagner leurs dirigeant.e.s, collaboratrices et collaborateurs impliqué.e.s dans le recrutement, la formation, les évaluations personnelles et la gestion des carrières, aux enjeux de la non-discrimination envers les populations LGBT+
- d) Soutenir les initiatives des collaboratrices et collaborateurs ayant pour objectif de lutter contre la discrimination à l'encontre des populations LGBT+ (par exemple : réseaux internes, participation à des manifestations).

## 2. Veiller à une égalité de droit et de traitement entre tou.te.s les collaboratrices et collaborateurs quelles que soient leur orientation sexuelle ou l'identité de genre

- a) S'assurer que les règles et procédures internes ne permettent aucune discrimination liée à l'orientation sexuelle ou l'identité de genre.
- b) Garantir l'accès à tou.te.s aux droits et avantages existants accordés par l'entreprise, l'organisation ou les établissements publics dans le cadre de la conjugalité et de la parentalité (mutuelle, prévoyance, congés familiaux...) ; communiquer régulièrement et faciliter l'accès à tou.te.s à ces éléments d'information.
- c) Créer les conditions permettant de garantir la confidentialité des informations relatives à l'orientation sexuelle ou l'identité de genre.

---

<sup>7</sup> Lancée le 7 janvier 2013, en présence de Najat VALLAUD-BELKACEM, Ministre des Droits des femmes et porte-parole du gouvernement, Michel SAPIN, Ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle et Dominique BAUDIS, Défenseur des Droits.

### **3. Soutenir les collaboratrices et collaborateurs victimes de propos ou d'actes discriminatoires**

- a) Assurer un engagement visible des instances dirigeantes contre tout propos ou acte de discrimination à l'encontre de la population LGBT+.
- b) Agir de manière concertée avec les Instances Représentatives du Personnel.
- c) Intégrer explicitement le critère LGBT+ dans les structures d'écoute et d'alerte anti-discriminations, et promouvoir ces structures en interne.
- d) Mettre en œuvre des actions destinées à prévenir et, le cas échéant, à sanctionner tout propos ou attitude discriminatoire.

### **4. Mesurer les avancées et partager les bonnes pratiques pour faire évoluer l'environnement professionnel général**

- a) Créer et promouvoir des outils de mesure des actions.
- b) Participer aux rencontres favorisant le partage des bonnes pratiques et des avancées.
- c) Communiquer à l'extérieur de l'entreprise, de l'organisation ou de l'établissement public sur les bonnes pratiques et les engagements LGBT+ pris (par exemple : signature de la Charte de l'Engagement LGBT+, prise de parole lors de colloques RH).
- d) Intégrer les avancées dans les reporting tels que les bilans de la politique diversité (rapports annuels Développement durable, Diversité, RH, audit de certification du Label Diversité, ...).

## **Annexe Handicap pour la Feuille de route Diversité 2021-2023 (mars 2021)**

### **1 – La fonction de Haute Fonctionnaire en charge du Handicap et de l’Inclusion (HFHI) gagne en visibilité**

La Haute Fonctionnaire trouve sa place dans un réseau élargi.

#### **11 – La circulaire du Premier Ministre renforce le rôle du HFHI**

Créé par une première circulaire du Premier Ministre du 23 octobre 2017, la fonction ministérielle de Haute Fonctionnaire HI a été renforcée par la circulaire du 17 novembre 2020. La volonté du Gouvernement de faire de la politique du handicap l'une de ses priorités et d'impulser une action forte de chacun des ministères en faveur d'une société inclusive s'est trouvée ainsi rappelée.

#### **12 – La Haute Fonctionnaire participe pleinement à des travaux interministériels**

Les Hauts Fonctionnaires HFHI ministériels sont organisés en un réseau dirigé par la Secrétaire Générale du Comité Interministériel du Handicap lui-même présidé par le Premier Ministre. Cela contribue au maintien d'une certaine tension entre les ministères, suscitant un engagement actif de chacun, des actions concrètes et une application de la législation – handicap afin d'avancer dans la mise en place d'une société inclusive.

#### **13 – La Haute Fonctionnaire est de plus en plus sollicitée au sein du MAA**

Des dossiers personnels sont soumis à la Haute Fonctionnaire Handicap du Ministère de l'Agriculture pour arbitrage ou sollicitation, citons pour l'année 2020 :

- Soutien à l'inscription d'un bachelier en situation de déficience visuelle dans une école supérieure d'ingénieur agronome (à la demande de la famille).
- Réintégration d'un élève autiste dans son lycée agricole, exclu pour comportement après réunion d'un conseil de discipline (à la demande de la Déléguée interministérielle à l'autisme).
- Résoudre la difficulté rencontrée par un LPA pour inscrire des élèves en situation de handicap dans un Ulis Lycée créé par l'EN sur le site du LPA (à la demande du directeur du LPA).
- Intervention auprès d'un directeur de lycée professionnel agricole pour renforcer la transmission Internet des cours et assurer l'inscription au BAC d'une élève handicapée ne pouvant pas se déplacer (à la demande de la Secrétaire d'Etat en charge du Handicap).

### **2 – Le Ministère est pleinement engagé dans une démarche inclusive**

La Haute Fonctionnaire s'appuie sur les différents services du Ministère pour conduire sa mission Handicap-Inclusion.

#### **11 – L'administration centrale donne une impulsion décisive**

Plusieurs actions ont été menées durant l'année 2020 pour répondre à la législation sur le handicap.

(Rappel : la loi du 30 juin 1975 d'orientation en faveur des personnes handicapées fait figure de référence. Sa lecture doit être complétée par la loi du 11 février 2005 « Pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées » ainsi que par la loi du 7 octobre 2016 « Pour une République numérique »).

Citons les actions suivantes :

L'accessibilité téléphonique du MAA aux personnes malentendantes est effective depuis septembre 2020. Le Ministère s'est doté du dispositif ACCEO qui permet aux personnes handicapées de joindre par téléphone les agents. Ce dispositif est actuellement prévu pour 12 mois.

L'accessibilité numérique des sites informatiques du MAA progresse, même si beaucoup reste encore à faire. Le site principal « Agriculture.gouv.fr » est référencé RGAA (Référentiel Général d'Accessibilité pour les Administrations) depuis 2017. Les autres sites sont en évolution. Cela est complexe, coûteux et demande du temps.

L'accessibilité physique des bâtiments de l'administration centrale se renforce. Les derniers travaux concernent le site de Varenne (bâtiment E). Ils devraient être achevés début 2022 (retard pris en raison de la Covid-19). Restera alors l'Hôtel de Villeroy, classé, pour lequel des solutions alternatives sont mises en place (salles de réunions accessibles dans un bâtiment annexe).

## **12 – L'enseignement agricole se mobilise en faveur de l'accueil de jeunes en situation de handicap**

Le nombre d'élèves en situation de handicap présents au sein de l'enseignement agricole (enseignements technique et supérieur) est en augmentation constante.

L'enseignement technique a accueilli sur l'année 2019-2020, près de 9.000 élèves en situation de handicap (6,4% des effectifs totaux des élèves,) soit 4 fois plus qu'en 2010-2011. Cela représente un effort budgétaire croissant, près de 15 millions d'euros en 2020 (1,9 millions en 2011) . La situation de ces jeunes est diverse, certains nécessitant un aménagement d'horaires, d'autres du matériel adapté, d'autres encore un suivi particulier (orientation CDAPH).

Dans l'enseignement supérieur, le nombre de jeunes handicapés accueillis est moindre car beaucoup quittent le système scolaire après le BAC ou le BTS. L'accueil dépend par ailleurs de la capacité proposée par chacun des établissements.

## **13 – Les opérateurs sous tutelle du MAA se montrent sensibles à la question du handicap**

Un lien-Handicap a été établi avec l'ensemble des 9 opérateurs sous tutelle. Chaque fois, une personne contact a été désignée au sein de la structure.

La plupart des opérateurs se sont adaptés pour assurer une accessibilité physique de leurs bâtiments. Certains se sont engagés plus avant dans l'inclusion sociale soit que leur activité les rapproche des soins ou des problématiques aux personnes handicapées (IFCE, Institut Français du Cheval et de l'Equitation), soit que l'évolution de leurs outils numériques apporte indirectement une aide pour les personnes handicapées (ASP, Agence de services et de paiement, et les démarches TéléPAC), soit que des mesures spécifiques aient été prises (FAM, France AgriMer, et l'ouverture d'une accessibilité téléphonique à ses agents malentendants), soit que des réflexions soient évoquées pour un élargissement des procédures de recrutement à des personnes en situation de handicap (ODEADOM, Office de développement de l'économie agricole d'Outre-Mer).

## **Conclusion et perspectives**

Durant cette année 2020, la fonction de Haute Fonctionnaire en charge du Handicap et de l'Inclusion a connu un net développement. Plusieurs actions concrètes ont été réalisées, chaque fois avec des relais au sein du Ministère mais aussi à un niveau interministériel.

Les acteurs sont nombreux à avoir pris conscience d'une évolution de la société et à s'être engagés dans une démarche volontairement inclusive.

Cependant beaucoup reste encore à faire.

Pour l'année à venir, la Haute Fonctionnaire souhaite poursuivre son action en mettant particulièrement l'accent sur deux domaines où les attentes sont grandes : l'enseignement supérieur (vers une plus large ouverture aux étudiants handicapés) et l'accessibilité numérique (vers un renforcement de l'adaptation des outils du ministère). Un mouvement est engagé, nous devons y répondre.

Caroline Schechter  
Inspectrice générale de l'Agriculture  
Haute Fonctionnaire en charge du Handicap et de l'Inclusion

PROJET