

## Macro planning Plan d'actions projet Label Alliance

		2017	2018				2019
		T4	T1	T2	T3	T4	T1
<b>Axe 1</b>	<b>Définition et mise en œuvre de la politique égalité professionnelle diversité</b>	T4	T1	T2	T3	T4	T1
	<b>action 1 formaliser la politique d'égalité et de diversité</b> <i>présentation de la Feuille de route Egalité-Diversité 2017-2020 (CTM du 8 février 2018)</i>						
	<b>action 2 décliner le protocole d'accord 2013 relatif à l'égalité professionnelle</b> <i>bilan de mise en œuvre du protocole au MAA et perspectives 2018 (date réunion avec les RP en cours)</i>						
	<b>action 3 communiquer auprès des agents</b> <i>annonce du ministre : message aux agents le 19 décembre 2017</i> <i>discours vœux 2018 (ministre, SG)</i>						
	<b>action 4 mettre en place une comitologie du projet Label</b> <i>réunion du comité opérationnel le 12 juin 2018</i> <i>réunion du comité communication : date en cours</i> <i>réunion du comité de pilotage le 21 juin</i>						
	<b>action 5 créer un réseau de référents égalité-diversité</b> <i>séminaire des référents le 5 juin 2018</i> <i>projet de lettre de mission en cours</i>						
	<b>action 6 enrichir le rapport de situation comparée</b>						
<b>Axe 2</b>	<b>Communication, sensibilisation, formation</b>	T4	T1	T2	T3	T4	T1
	<b>action 7 élaborer et mettre en œuvre une politique de communication spécifique</b> <i>plan d'action du comité communication (réunions préparatoires D/COM/HFED/SRH : 20 et 29 mars ; 18 mai)</i>						
	<b>action 8 élaborer et mettre en œuvre la politique de sensibilisation et de formation</b> <i>définition du plan</i> <i>GT DRFC piloté par BFCDC (1ère réunion le 26 mars)</i> <i>séminaire réseau formation continue 5 au 7 juillet</i> <i>déploiement du plan dans les structures</i>						
<b>Axe 3</b>	<b>Mise en place d'une cellule de signalement des discriminations</b>						
	<b>action 9 expérimenter une cellule interne de signalement des discriminations</b> <i>formation des 2 IGAPS préfigureurs en octobre 2017</i> <i>projet v1 présenté aux RP le 30/11/17</i> <i>projet v2 présenté aux RP le 16/01/18</i> <i>présentation de la cellule en CTM 8/02/18</i>  <i>Désignation d'une responsable par la SG (1er mars 2018)</i>  <i>CNIL : Déclaration de conformité AU-004</i> <i>révisé CNIL daté du 12 mars 2018</i>  <i>ajustement des modalités de fonctionnement suite à nouvelle désignation de la responsable</i>  <i>information CHSCTM 29 mars (point reporté)</i>  <i>publication note de service SG/SRH/2018-291 du 16 avril 2018</i> <i>ouverture de la cellule : 16 avril 2018</i>  <i>communication interne</i> <i>message d'information de la Secrétaire générale à tous les agents le 16 avril 2018</i> <i>espace dédié créé sur Intranet le 16 avril 2018</i> <i>communications ciblées : ISST, réseau ASS, médecine de prévention</i> <i>autres supports de communication en cours (flyer, affiche)</i>						
<b>Axe 4</b>	<b>Prise en compte de la politique dans la GRH et la gouvernance du ministère</b>	T4	T1	T2	T3	T4	T1
	<b>action 10 veiller à garantir la mixité des instances, comités et jurys de concours</b>						
	<b>action 11 uniformiser et sécuriser les procédures de recrutements des agents contractuels</b> <i>mettre à disposition des gestionnaires RH et managers une "boîte à outils du recrutement" : établissement des fiches de postes (identification des compétences et des contraintes du poste), publicité (minimale et élargie), viviers (recherche de diversification), réception des candidatures (modalités, traçabilité), examen des candidatures et auditions des candidats (grilles d'analyse et d'entretien), traçabilité des résultats suite à sélection, retour d'information aux candidats</i>						
	<b>action 12 sensibiliser les managers et acteurs RH aux enjeux du recrutement</b>						
	<b>action 13 diversifier les viviers de recrutements et élargir la publicité des offres d'emplois (titulaires et contractuels)</b>						
	<b>action 14 améliorer la traçabilité de la sélection des candidats à la mobilité</b>						
<b>Axe 5</b>	<b>Favoriser la compatibilité des vies professionnelle et personnelle</b>	T4	T1	T2	T3	T4	T1
	<b>action 15 Charte des temps : renforcer la conciliation des temps au bénéfice de l'ensemble des agents</b> <i>valoriser la Charte existante (communication à reprendre, formation)</i>						
	<b>action 16 instaurer le droit à la déconnexion</b>						
	<b>action 17 Accompagner les encadrants et les agents travaillant à distance</b>						
	<b>action 18 instaurer un dispositif d'accompagnement du retour à l'emploi après une longue absence (tous motifs)</b>						
	<b>action 19 favoriser l'accompagnement à la parentalité (garde enfants, logement, emploi du conjoint, accès aux berceaux de crèches...)</b>						
<b>Axe 6</b>	<b>Mettre la diversité et l'égalité professionnelle au cœur des politiques publiques</b>	T4	T1	T2	T3	T4	T1
	<b>action 20 Produire un bilan annuel des actions innovantes sur le territoire et expertiser leur généralisation</b>						
	<b>action 21 promouvoir l'égalité filles-garçons dans l'enseignement agricole</b>						
	<b>action 22 promouvoir l'égalité réelle en agriculture et dans les entreprises agricoles</b>						
	<b>action 23 Produire un bilan annuel relatif à l'intégration dans les marchés publics d'une clause d'égalité professionnelle et de sa prise en compte par les fournisseurs</b>						

actions réalisées

actions en cours et à venir

échéance dépassée ou action reportée

AFNOR