

Protocole 2013	Intitulé de la mesure <i>(et actions de la DGAFP depuis 2013)</i>	Actions figurant dans les feuilles de route annuelles du MAA <i>(actions à conduire)</i>	Bilan au MAA Indicateurs
AXE 1 : LE DIALOGUE SOCIAL, ÉLÉMENT STRUCTURANT POUR PARVENIR A L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE			
Mesure 1	<p>Mise en place, à chaque niveau pertinent, d'un rapport de situation comparée (RSC) "Egalité professionnelle "</p> <p><i>Arrêté du 23 décembre 2013 fixant la liste des indicateurs contenus dans le bilan social par l'article 37 du décret n° 2011-184 du 15 février 2011 relatif aux comités techniques dans les administrations et les établissements publics de l'État.</i></p> <p>Élaborer des plans d'action visant à promouvoir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes</p>	<p>- Bilan social annuel établi pour l'ensemble du MAA rassemblant la majorité des indicateurs de l'AM du 23 décembre 2013.</p> <p>- Proposer l'introduction de nouveaux indicateurs dans le RSC annuel de manière à affiner nos analyses (ex : suivi des indices majorés moyens par catégories, par tranches d'âge et ventilés par sexe, ratio agents promouvables / agents promus par corps et par sexe. ..)</p> <p>- Des analyses plus fines permettraient de mettre mieux en évidence les écarts de salaires réels .</p> <p>- Réaliser des RSC systématiquement dans les services déconcentrés : aider les services déconcentrés à préparer et tenir à jour un socle commun d'indicateurs « égalité professionnelle » en leur fournissant une trame commune. Note en cours (Voir avec la DGAFP si la liste des indicateurs à suivre ne pourrait pas être allégée pour les services déconcentrés : demander une circulaire spécifique ou un arrêté qui fixe cette nouvelle liste d'indicateurs ?</p> <p>- Réalisation et présentation d'une feuille de route "égalité" annuelle</p> <p>- Signer avec les OS un protocole égalité professionnelle propre au MAA : un GT sera réactivé à ce sujet en 2018</p>	<p>- Le bilan social pour l'année N est présenté l'année N+1 en CTM ; - Il comporte un chapitre Rapport de Situation Comparé ;</p> <p>- Il paraît sur l'Intranet du MAA et sur Internet ;</p> <p>- RSC des services déconcentrés à présenter à la HFED chaque année et dès 2018 pour les établissements pilotes de la démarche « Labels »</p> <p>- Les mesures spécifiques prévues sur l'égalité professionnelle sont présentées en CTM une fois par an (dates des CTM.)</p> <p>- Date de la signature du protocole égalité professionnelle du MAA</p>
Mesure 2	Engager une réflexion sur une représentation équilibrée F-H au sein des collèges de représentants des personnels dans les instances de dialogue social <i>(introduit dans la Loi 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes)</i>		Applicable pour les élections syndicales de fin 2018
Mesure 3	Engager une réflexion avec les employeurs territoriaux sur une représentation équilibrée au sein des instances de dialogue social	Non concerné	

AXE 2 : RENDRE EFFECTIVE L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DANS LES RÉMUNÉRATIONS ET LES PARCOURS PROFESSIONNELS DE LA FONCTION PUBLIQUE

<p>PREAMBULE</p>	<p>Taux d'emploi des femmes dans les emplois de direction</p> <p><i>Bilans annuels établis par la DGAFP</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> - Atteindre l'objectif de 40 % d'encadrement supérieur d'un même sexe au MAA et dans ses établissements sous tutelle - Favoriser la mixité dans les recrutements des corps viviers de l'encadrement supérieur. - Identifier les cadres à haut potentiel « femmes » (par le Réseau d'Appui aux personnels et aux structures et la.e Délégué.e à la mobilité et aux carrières , DMC) ; - Favoriser la mixité dans les postes de direction d'établissement d'enseignement agricole (supérieur et technique) et chez nos opérateurs sous tutelle - Appuyer les services du Premier ministre pour garantir la mixité en DDI. - Veiller à ce que le pourcentage de femmes nommées corresponde au pourcentage de femmes du vivier pour tous les postes à responsabilité. 	<p>Les secteurs de l'administration et les établissements publics sur lesquels l'effort doit porter en terme de mixité sont identifiés :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Les progrès réalisés en matière de parité dans les nominations aux emplois supérieurs ont été rapides. L'objectif fixé de 30% de primo nominations de femmes aux postes de cadres dirigeants et aux emplois de direction a été dépassé pour 2015 (37,5%). En 2017 ce taux est de 57% de femmes au 27/11/2017 - L'objectif de parité est atteint en ce qui concerne les directeurs généraux d'administration centrale. Dans les services déconcentrés (DRAAF/DAAF) nous avons, après la réforme territoriale, 25,9 % de femmes aux postes de directrices et directrices adjointes. Comme dans nombre de départements ministériels, la création des grandes régions a fait reculer les femmes sur les postes de direction en DRAAF : 22,7 % de directrices fin 2011 contre 15,4 % fin 2016 et 16,66 % au 1^{er} juin 2018 - Le nombre de femmes dans les postes d'encadrement à partir de chef de bureau en administration centrale atteint 42,6 % de femmes au 1^{er} juillet 2014 , 46 % depuis septembre 2015 et 49,6 % pour les cheffes de bureau.
<p>Mesure 4</p>	<p>Assurer l'égalité salariale entre les femmes et les hommes :</p> <p>Mener une politique volontariste de suppression des inégalités salariales</p> <p><i>(La DGAFP a commandé des analyses sur les salaires de la Fonction Publique)</i></p> <p><i>Rapport Descamps - Crosnier</i></p> <p><i>Incitation à la double labellisation Egalité- diversité</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> - Étude sur les écarts de rémunération ; - Analyse des causes d'écarts : Étudier plusieurs cohortes de femmes et d'hommes issus du même concours de recrutement pour identifier l'origine des inégalités salariales observées ; <ul style="list-style-type: none"> x comparer les échelons atteints et les niveaux indiciaires ; x neutraliser les temps partiels ; x intégrer toutes les rémunérations, les salaires, les primes et les rémunérations complémentaires (heures supplémentaires, astreintes, primes de nuit ...). - Voir les aides offertes par la DGAFP pour réaliser ce type d'études en interne ; - Faire réaliser l'étude par des prestataires comme au MTES (une étude réalisée par des étudiants en 2016 encadrés par les professeurs Annick Vignes et Guillaume Obozinski de l'ENPC sur les causes des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes) ; - Réfléchir avec les OS à la révision des critères qui conditionnent les parcours professionnels peu adaptés aux femmes. 	

Mesure 5	Lutter contre les stéréotypes et les discriminations dans le cadre de l'égalité professionnelle <i>(Révision des répertoires des métiers dans les 3 versants de la FP – Pousser chaque ministère à rechercher le label Égalité)</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Plan de formation sur l'égalité professionnelle et les discriminations a été lancé en 2014 ; - Lutter contre les représentations essentiellement féminines ou masculines des métiers ; - Diffuser le « sérieux game » proposé par la DGAFP pour tester les connaissances dans ce domaine et favoriser son utilisation comme outil de sensibilisation des personnels - Rédiger fiches de poste et de fonction, appels à candidatures , etc, en appliquant les règles du guide de communication sans stéréotype de sexe (nouveau cadre dans Renoirh) - De nouveaux plans de formations à l'attention de tous les personnels avec un accent prioritaire sur certains profils (encadrement, gestionnaires RH, jurys concours, formateurs...) sont redéployés à partir de 2018 	<ul style="list-style-type: none"> - Un cycle complet de formation à l'égalité, à la prise de conscience des stéréotypes et aux critères de discrimination interdits a été rendu obligatoire pour tous les membres des comités de direction en administration centrale, pour le réseau d'appui aux personnes et aux structures (RAPS,) au niveau régional (DRAAF, dans les départements d'Outre-mer (DAAF) et dans les Établissements publics locaux d'enseignement agricole (métropole et Outre-mer). Il s'est déroulé sur 2015 et 2016 et a été étendu aux membres des CAP de manière facultative ; - Une plaquette présentant la diversité des métiers offerts aux femmes comme aux hommes au sein du ministère de l'agriculture est maintenant mise à disposition sur le site internet ; - Toutes les fiches de poste, toutes les ouvertures de poste etc...présentent les métiers au féminin et au masculin.
		<ul style="list-style-type: none"> - Formation des membres des jurys de concours et d'examens, membres des CAP, écoles de service public (ENSFEA, INFOMA, agrosup Dijon) ; - sensibilisation à l'INFOMA par la HFED en 2018 - formation (et choix ?) des jurys pour les examens organisés au niveau des DRAAF autorités académiques à mettre en place 	<ul style="list-style-type: none"> - L'insertion d'un module spécifique relatif à l'égalité est maintenant inclus dans la formation de tous les jurys de concours (vérifier le suivi) - En cohérence avec la Convention interministérielle pour l'égalité entre les filles et les garçons, les femmes et les hommes dans le système éducatif du 7 février 2013 et avec la loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, la formation initiale et continue des personnels des écoles du ministère comprend des modules spécifiques prenant en compte l'égalité professionnelle sur les aspects éducatifs, sociaux ou sociétaux (ENSFEA) ; - Diffusion d'un livret d'accueil « nouveaux arrivants » en administration centrale disponible en ligne et adressé lors de l'arrivée des agents et agentes avec le plan local de formation, la brochure « hygiène, sécurité, prévention médicale » au SG.
		<ul style="list-style-type: none"> Campagne de communication sur l'égalité professionnelle - Le comité de communication piloté par la DICOM définira un plan de communication spécifique dans le cadre de la démarche de labellisation égalité/diversité ; - Former les femmes et les hommes chargés de communication ; - Rédiger une plaquette pratique sur la communication non sexiste à destination de tous les agents. 	<ul style="list-style-type: none"> - Création d'une rubrique Internet/intranet dédiée à la politique de l'égalité F/H ; - Conférences annuelles pour la journée du 8 mars ; - Communications régulières avec la DICOM ; - Diffusion du guide du HCEf/h « pour une communication publique sans stéréotype de sexe ».
		Sensibilisation par la HFED des directions du MAA et des opérateurs sous tutelle .	Interventions réalisées auprès des DRAAF, ASP, ONF, FAM, INAO, INRA

		<ul style="list-style-type: none"> - Le MAA s'engage à déposer un dossier de demande de labellisation égalité et diversité à l'AFNOR : - Piloter les groupes de travail nécessaires aux actions indispensables pour la recevabilité du dossier du MAA ; - La HFED et Sylvie MONTEIL, directrice du projet « Labels », rencontreront les DAC et les DRAAF pour sensibiliser individuellement les sites pressentis pour le 1^{er} audit ; - Rédiger le dossier de candidature et conduire toute la procédure nécessaire avec l'AFNOR . 	<ul style="list-style-type: none"> - État des lieux réalisé par la société Altidem en 2016/2017 ; - Un.e chargé.e du projet « Labels » nommée au SRH en septembre 2017 (Sylvie MONTEIL) - Le plan d'actions spécifique labels est arrêté février 2018 - Le diagnostic et l'état des lieux sont présentés aux OS : septembre 2017 - Périmètre de labellisation défini (choix des structures concernées) ; - Les GT sont créés - Date de dépôt du dossier pressenti : second semestre 2018 - Date de l'audit AFNOR : début 2019 - Date de labellisation
		<ul style="list-style-type: none"> - Engager les opérateurs du MAA vers les labels égalité et diversité 	Les candidats sont : FAM, INRA, Sup Agro Montpellier
		<ul style="list-style-type: none"> Ouvrir une cellule de signalement des discriminations dans le cadre de l'engagement du MAA dans la démarche de Labels Diversité/Égalité - Faire un bilan d'activité annuel de la cellule ; - Le Service des Affaires Juridique (SAJ) doit tenir à jour un tableau de suivi du contentieux sur ce thème 	<ul style="list-style-type: none"> - note de service instaurant la cellule de signalement : SG/SRH/2018-291 du 16/04/2018 - nomination d'une responsable de la cellule - ouverture de la cellule : mi avril 2018 - Communication sur Intranet pour présenter le nouveau dispositif - Bilan annuel à présenter en CTM et CHSCTM
Mesure 6	Vérification du caractère non discriminatoire du processus de recrutement	<ul style="list-style-type: none"> Publication de statistiques sexuées des candidats inscrits, admissibles, admis pour les recrutements par concours et par promotion - Guide de recrutement en cours de rédaction./ traçabilité des actes à organiser - Etre plus transparent sur les offres de recrutement (contractuels) 	Statistiques dans le bilan social annuel
	Représentation équilibrée dans les jurys/comité de sélection	<ul style="list-style-type: none"> La mixité des jurys de concours pour l'accès à la fonction publique est respectée - Exiger au moins une personne issue d'un concours par la troisième voie pour les jurys des concours où ce type de recrutement existe Analyser la situation pour les autres concours (DRAAF- autorité académique) 	<ul style="list-style-type: none"> - Dans le bilan social annuel ; - Formation des membres des jurys de concours et d'examen, membres des CAP, dans les écoles du service public (ENSFEA, INFOMA) ; - l'insertion d'un modèle spécifique relatif à l'égalité est inclus dans la formation de tous les jurys de concours . - Taux de jurys formés
	Présidence alternée F/H des jurys/ comité de sélection	<ul style="list-style-type: none"> - Veiller à l'alternance f/h des présidents, mandats limités pour faciliter un turn over. 	A mettre en œuvre

Mesure 7	Faciliter l'accès des femmes aux formations afin de favoriser leur parcours professionnel <i>(Circulaire demandant aux employeurs de proposer aux agents après interruption d'au moins un an une action d'adaptation à l'emploi)</i>	Le suivi des bilans de formation montre que la parité est respectée pour l'accès aux formations - Proposer aux agents qui reviennent après une interruption longue un entretien pour évaluer le besoin de formation d'adaptation à l'emploi	- Présente dans les bilans sociaux
Mesure 8	Lever les freins à l'avancement des femmes (Révision générale des règles d'avancement et de promotion au regard des obligations de mobilité géographique : <i>circulaire égalité du 22 décembre 2016</i>)	Une réflexion a été engagée avec les organisations syndicales pour supprimer les freins à l'avancement liés aux conditions de mobilité systématiques suite à des promotions de grade ou de corps. Ces règles de mobilité ont été assouplies : il est dorénavant possible de valider une promotion via une mobilité structurelle ou fonctionnelle . Des analyses pour identifier la pertinence des autres freins existants est nécessaire	Note de service juin 2014
Mesure 9	Présenter chaque année devant les CAP les données sexuées concernant les avancements de grades et les promotions des agents publics		Données intégrées dans le bilan social depuis 2013
AXE 3 : POUR UNE MEILLEURE ARTICULATION ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PERSONNELLE			
Mesure 10	Rendre de droit le congé de paternité et d'accueil de l'enfant <i>(Modification de la loi n°84-16 du 11 janvier 1984 (FPE))</i>		
Mesure 11	Réflexion sur les conditions d'utilisation du congé parental par les deux parents et sur sa répartition entre eux	Non concerné	
Mesure 12	Mieux informer les agents sur les règles applicables et les effets en termes de carrière des choix faits en matière de congés familiaux et de temps partiel <i>(Publication d'un guide d'information commun aux trois versants de la FP- Circulaire demandant aux employeurs de proposer aux agents des entretiens professionnels avant le départ de l'agent et après la reprise de fonctions)</i>	- Introduire des entretiens avant et /ou après de longues interruptions de carrière pour motifs personnels ou familiaux Préparer une NS	<i>Un guide méthodologique a été élaboré par le MAA : à vérifier</i>

Mesure 13	Définir des dispositifs d'organisation du temps de travail visant à une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie personnelle	<ul style="list-style-type: none"> - Conduire une étude sur le télétravail. - Élaborer une charte du temps compatible avec le régime de travail des services (programmation des réunions et leurs horaires). - Une évaluation de la mise en œuvre de la Charte des temps doit être faite : (<i>exploitation des données GESTOR, Baromètre social, questionnaire aux personnels. ?..</i>) - Réflexion à poursuivre sur l'équilibre vie professionnelle /vie personnelle avec les OS ; 	<ul style="list-style-type: none"> - Arrêté sur le Télétravail au MAA ; - Note de service sur le télétravail et déploiement du télétravail ; - Validation d'une Charte des temps en Comité technique ministériel (septembre 2014), sa diffusion par note de service en 2015 et l'affichage de cette Charte dans les salles de réunions de l'administration centrale du MAAF en 2016 ; - Diffusion dans les DRAAF (à vérifier)
Mesure 14	Promouvoir des dispositifs et des actions visant à une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie personnelle	<ul style="list-style-type: none"> - Encourager la pleine utilisation du congé parental ; - Introduire des entretiens avant/et ou après de longues interruptions de carrière pour motifs personnels ou familiaux - Développer les formations relatives à la gestion du temps et à l'optimisation des réunions, notamment en administration centrale - Prévoir des informations dans les services déconcentrés sur l'existence des berceaux de crèches affectés en préfecture (La création d'une crèche sur le site de Picpus était prévue avant l'abandon du projet Picpus.) 	<ul style="list-style-type: none"> - Actions de communications (Conférence de mars 2016).
AXE 4 : PRÉVENIR TOUTES LES VIOLENCES FAITES AUX AGENTS SUR LEUR LIEU DE TRAVAIL ET LUTTER CONTRE LE HARCÈLEMENT SEXUEL ET LE HARCÈLEMENT MORAL			
Mesure 15	<p>Prévenir et prendre en charge les violences faites aux agentes et aux agents sur leur lieu de travail .</p> <p><i>(Circulaire d'application de la loi du 6 août 2012 - Élaboration de référentiels de formation sur les questions de harcèlement à l'attention des agents, gestionnaires RH, des cadres : formation inter fonction publique sur le site internet www.fonction-publique.gouv.fr</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> - La mise en œuvre d'un plan d'actions pour prévenir toutes les violences faites aux agent.e.s sur leur lieu de travail et lutter contre le harcèlement sexuel et le harcèlement moral. 	<ul style="list-style-type: none"> - Cette priorité qui s'inscrit par ailleurs dans le 4^{ème} plan interministériel contre les violences faites aux femmes a fait l'objet d'une note de service fin décembre 2014. Initiée et validée par le CHSCT ministériel, cette note informe à titre préventif, sur le corpus juridique applicable en matière d'agressions sexuelles. Cette instruction a été déclinée vers les : DRAAF, DDT(M), DD(CS)PP, Établissements d'enseignement (technique et supérieur) et en Administration centrale. - (NS SG/SRH/SDDPRS/2014-1004 du 15/12/2014 : "Que faire en cas d'agression ou de harcèlement sexuel au travail ou en milieu scolaire) - Guide méthodologique en cours de réflexion " Prévenir les violences au travail"

	Autres actions	Application de la convention interministérielle 2013-2018 pour l'égalité filles-garçons, femmes-hommes , dans l'enseignement Faire des actions de communication sur ce sujet Cellules d'écoute créées dans les universités accessibles aux étudiantes des établissements d'enseignement supérieur agricoles en lien avec le MESRI ?	Secteur enseignement. Projet « TOI » et étude « climat scolaire »
--	----------------	---	---