



LA POLITIQUE ÉGALITÉ- DIVERSITÉ AU MINISTÈRE DE L'AGRICULTURE ET DE L'ALIMENTATION

BILAN de la FEUILLE de ROUTE MINISTERIELLE – Avril 2019

INTRODUCTION

La France est pleinement engagée dans la recherche de l'égalité des droits réelle entre les femmes et les hommes. La politique interministérielle poursuivie depuis fin 2012 doit conduire à de vrais changements dans les pratiques et les comportements tant dans la sphère publique que privée.

C'est la « grande cause nationale » soutenue par le président de la République pour toute la durée du quinquennat.

Pour atteindre cet objectif, le gouvernement a lancé le 4 octobre 2017 un tour de France de l'égalité afin de recueillir les témoignages, les besoins des femmes et d'identifier les bonnes pratiques. Le 25 novembre 2017, à l'occasion de la Journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes, le président de la République a annoncé plusieurs mesures permettant de renforcer la prévention de toute violence sexiste ou sexuelle. Et lors du Comité interministériel Égalité Femmes-Hommes présidé par le Premier Ministre le 8 mars 2018, les axes retenus pour faire progresser de manière décisive sur la période 2018-2022 l'égalité entre les femmes et les hommes ont été annoncés par chacun des ministres.

En effet, malgré des avancées importantes, l'égalité réelle n'est pas acquise.

- Les femmes continuent d'être moins bien rémunérées que les hommes et les écarts de rémunération dits « inexplicables » se maintiennent autour de 10 % qu'il s'agisse du secteur privé ou du secteur public
- Après la naissance d'un enfant, seul un père sur neuf réduit ou cesse temporairement son activité contre une mère sur deux
- Un rapport récent de France Stratégie montre qu'être une femme constitue le 1^{er} facteur de discrimination dans l'emploi en termes de promotion professionnelle et d'accès à l'emploi
- Au foyer les femmes effectuent encore 72 % du « cœur » des tâches domestiques (cuisine, ménage, soins aux enfants, entretien du linge, gestion du ménage). En 30 ans ce temps a faiblement diminué tandis que celui des hommes n'a pas varié. Dès l'âge de 10 ans, les filles réalisent chaque semaine trois heures de tâches domestiques tandis que les garçons en font deux
- Elles sont également écartées des sphères de pouvoir et des postes à responsabilités : 16 % des maires sont des femmes, seulement 6 % des conseils d'administration et de surveillance des sociétés cotées en bourse sont présidées par des femmes
- Les violences faites aux femmes demeurent un sujet d'ampleur. Chaque année, plus de 200 000 femmes âgées de 18 à 75 ans sont victimes de violences physiques et /ou sexuelles de la part de leur ancien ou actuel partenaire

Le ministère de l'agriculture et de l'alimentation élabore depuis 2013 son propre plan d'actions pluri annuel en déclinaison des objectifs de la politique interministérielle menée en faveur de l'égalité des droits entre les femmes et les hommes. Les actions visent à l'égalité réelle pour tout le personnel du ministère mais aussi pour les filles et les femmes qui relèvent des politiques portées par le ministère, c'est à dire les élèves et étudiantes de l'enseignement secondaire et supérieur agricole ainsi que toutes les femmes qui travaillent en agriculture

Le plan élaboré pour le MAA en 2013, concerté avec les organisations syndicales, comprenait 20 mesures déclinées en 51 actions visant à l'égalité entre les femmes et les hommes pour les agents et agentes employés par le MAA ou à destination de la profession agricole et des élèves de l'enseignement agricole. Ce plan initial a nourri les feuilles de routes annuelles successives qui se sont enrichies d'engagements en faveur de la diversité en 2018.

Le bilan qui peut être dressé, à la date d'aujourd'hui, de la feuille de route 2018-2020 est présenté dans ce document. Il reprend les quatre axes de la feuille de route.

SYNTHÈSE

Les actions menées depuis 2013 en faveur de l'égalité par le ministère de l'agriculture et de l'alimentation ont conduit à certaines avancées notables pour l'égalité professionnelle au sein du ministère. Les points les plus positifs sont un meilleur partage autour de ce sujet grâce à de nombreuses formations, sensibilisations, informations largement relayées par la DICOM qui entraînent une prise de conscience réelle des stéréotypes et des obstacles persistants pour atteindre l'égalité. Le scepticisme, les incompréhensions suscitées par cet important engagement gouvernemental sont de moins en moins évoqués.

Fin 2017, l'engagement du ministère dans une recherche des Labels Egalité et Diversité a été décisif pour amener l'ensemble du secrétariat général et toutes les directions à faire aboutir des décisions prises depuis 2013 qui peinaient à avancer. La structuration de la démarche, les moyens affectés au projet et sa conduite efficace devraient déboucher fin 2019 sous réserve de l'implication rigoureuse de chaque bureau concerné.

La mise en place en 2018 d'une 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 sexisme sont à traiter et la formation des encadrants dans toutes les structures, notamment les EPLE, sera essentielle. Les autres critères de discrimination relevés comme racisme ou homophobie sont beaucoup moins présents mais ne devront pas être négligés.

Néanmoins il reste que, si la place des femmes aux postes à responsabilités a manifestement progressé en administration centrale depuis 2012, ce n'est pas le cas pour les postes de directions en services déconcentrés (DRAAF-DAAF), malgré un vivier potentiel de femmes en catégorie A+ de presque 50%. Ceci place notre ministère en situation inconfortable vis à vis du respect des quotas prévus par la loi Sauvadet qui devraient être complétés en 2019.

La question de l'articulation vie personnelle, vie professionnelle a fait l'objet d'assez peu d'actions innovantes en 2018. Un bilan du télétravail au MAA, de l'utilisation des nouvelles technologies, du management à distance, des questions à étudier dans un baromètre social : plusieurs chantiers devront être menés au cours des prochaines années.

Le ministère est pilote grâce à l'enseignement agricole qui, depuis plus de 15 ans, organise de nombreuses actions pédagogiques auprès des élèves pour défendre ces valeurs d'égalité et de respect mutuel. La part des filles dans l'enseignement agricole, élèves et étudiantes, ne fait que progresser. Il s'agit maintenant de favoriser la mixité dans toutes les filières professionnelles et de lutter efficacement contre les discriminations persistantes.

Le ministère est pilote également dans sa démarche de « budget intégrant l'égalité ». Le programme budgétaire 143 (enseignement professionnel agricole) qui faisait déjà l'objet d'un suivi particulier pour le Document de Politique Transversal « Egalité » a été choisi pour démarrer cette expérimentation en vue du budget 2020.

On peut constater de nombreuses avancées récentes pour les femmes qui travaillent en agriculture avec une réflexion accrue sur leur rôle au sein de l'exploitation, la poursuite de l'amélioration de leurs droits sociaux afin de les rendre comparables à ceux des autres catégories socio professionnelles et la recherche d'une visibilité réelle tant dans l'exercice de leur métier que dans l'accès aux instances décisionnelles.

Ainsi l'ensemble des mesures de la feuille de route 2018-2020 présentée au CTM du 8 février 2018 sont en cours. Elles seront complétées des mesures prévues par la circulaire de mars 2018 pour renforcer la prévention de toute violence sexiste ou sexuelle dans la fonction publique ainsi que des modifications introduites par la future Loi de transformation de la fonction publique. En particulier le titre V « Renforcer l'égalité professionnelle », qui reprend de nombreux items de l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, va permettre d'actualiser notre feuille de route pluriannuelle à partir de 2019.

Feuille de route en faveur de la diversité professionnelle et pour l'égalité des droits entre les femmes et les hommes au MAA 2018-2020. (Bilan avril 2019)

AXE 1 : l'Etat exemplaire

- **Objectif poursuivi : un ministère exemplaire dans sa GRH**

Le ministère est engagé dans la démarche de double labellisation égalité et diversité depuis maintenant une année. Le dossier de candidature auprès de l'AFNOR a été déposé le 4 février 2019. Le périmètre initial de labellisation AFNOR comprend les services centraux, les DRAAF dont 3 DRAAF pilotes : Bourgogne-Franche-Comté, Pays de la Loire, Ile de France, et les établissements d'enseignement professionnel agricole, dont 16 d'entre eux pilotes situés dans le ressort territorial des 3 DRAAF pilotes.

Sont également engagés dans une démarche de labellisation Montpellier SupAgro et trois opérateurs sous tutelle ou co-tutelle du Ministère (FAM, INFOMA et INRA). Le plan d'actions mis en œuvre pour répondre au cahier des charges des labels se développe en plusieurs axes :

- 1) formalisation de la politique égalité et diversité du Ministère avec la création de 3 instances pour conduire, animer et faire connaître la démarche de labellisation ;
- 2) actions de communication, de sensibilisation et de formation pour tous les agents du ministère ;
- 3) mise en place d'une cellule de signalement des discriminations qui permet de mesurer comment la diversité est gérée au MAA;
- 4) prise en compte de la politique de promotion de l'égalité et de la diversité dans la gestion des ressources humaines avec de nouvelles procédures pour le rendre le recrutement plus transparent et plus équitable;
- 5) la compatibilité des vies professionnelle et personnelle, au cœur des situations d'inégalité professionnelle rencontrée par les femmes, devra faire l'objet de nouveaux travaux ;
- 6) la diversité et l'égalité professionnelle à rechercher dans les politiques publiques conduites par le MAA.

Un audit à blanc est programmé au printemps 2019; l'audit de l'AFNOR devrait intervenir à l'automne 2019 en vue d'un passage en commissions de labellisation fin 2019. Cette démarche a ensuite vocation à être généralisée à l'ensemble du Ministère sur 2 ans, avant l'audit intermédiaire de l'AFNOR.

- **Le rapport social comparé au Ministère de l'Agriculture et de l'Alimentation (chiffres 2017 sauf précision):**

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.

Pourcentage de femmes dans les effectifs en 2017 : au total 59,1 % de femmes (48,9 % en 1999) réparties différemment selon les types d'emploi :

Catégorie A+	49,64 %		
Catégorie A titulaires	55,37 %	Catégorie A non titulaires	58,42 %
Catégorie B titulaires	60,9 %	Catégorie B non titulaires	63,2 %
Catégorie C titulaires	84 %	Catégorie C non titulaires	76,8 %

* Le temps partiel concerne à 84,5 % des femmes

* Les congés ou mises en disponibilité de durée \geq 6 mois pour raisons familiales (congé parental, soins à enfant, ascendant ou personne handicapée, suivi du conjoint) sont pris à 74 % par les femmes.

Écarts salariaux moyens des femmes par rapport aux hommes, par catégorie, considéré sur temps plein

	2016	2017
Catégorie A+	- 13,4 %	- 12,96 %
Catégorie A	- 10,26 %	- 8,87 %
Catégorie B	- 5,4 %	- 4,97 %
Catégorie C	+ 2,7 %	- 0,19 %

Part des femmes dans les jurys de concours en 2017

Présidentes	30,2 %
Membres	49,8 %

Part des femmes dans les jurys de dé précarisation en 2017

Présidentes	16,6 %
Membres	48,4 %

Répartition aux emplois de direction en administration centrale (hors emplois CGAAER)

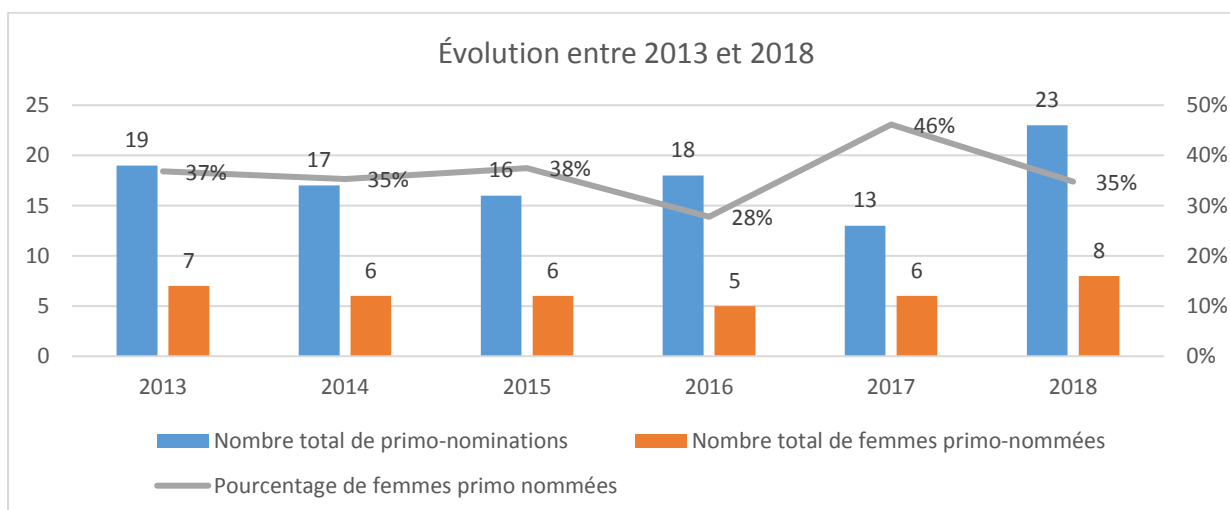
TYPE D'EMPLOI en Administration centrale	01/01/2013					31/12/2015					01/01/2019*				
	F	%F	H	%H	Total	F	%F	H	%H	Total	F	%F	H	%H	Total
A : SG,DG et Directeur	3	43%	4	57%	7	4	66,7%	2	33,3%	6	2	28,6%	5	71,4%	7
Adjoint à A	1	12,5%	7	87,5%	8						3	42,9%	4	57,1%	7
Chef de service	4	33,3%	8	66,7%	12	6	43%	8	57%	14	6	46,2%	7	53,8%	13
Adjoint à chef de service											3	60%	2	40%	5
Sous- Directeur	9	29%	22	71%	31	13	42%	18	58%	31	12	40%	18	60%	30
Directeur de projet ou expert de haut niveau											4	80%	1	20%	5
Adjoint à s/directeur	12	50%	12	50%	24						12	46,2%	14	53,8%	26
Chef de bureau	61	44%	78	54%	139						69	49,6%	70	50,4%	139
Adjoint à chef de bureau											39	53,4%	34	46,6%	73
TOTAL	90	40,7%	131	59,3%	221						150	49,2%	155	50,8%	305

- Source Agorha- en gras sont soulignés les emplois soumis à l'obligation de mixité au titre de la loi Sauvaudet (40% de femmes primo-nommées à partir de 2017)

Evolution du nombre de femmes et d'hommes aux postes de directions régionales																			
		31/12/11		31/12/12		31/12/13		31/12/14		31/12/15		31/12/16		31/12/2017		31/03/19			
		DRAAF	H	17	77,3%	16	76,2%	17	80,95%	16	76,2%	13	81,25%	11	84,6%	11	84,6%	10	83,30%
	F	5	22,7%	5	23,8%	4	19,05%	5	23,8%	3	18,75%	2	15,4%	2	15,4%	2	16,70%	2	16,70%
	TOTAL	22		21		21		21		16		13		13		12		12	
DRAAF Adjoints	H	13	56,5%	15	65,2%	15	68,18%	12	54,6%	11	55%	16	59%	16	55,2%	16	55,20%	14	48,30%
	F	10	43,5%	8	34,8%	7	31,82%	10	45,4%	9	45%	11	41%	13	44,8%	13	44,80%	15	51,70%
	TOTAL	23		23		22		22		20		27		29		29		29	
Total postes directions en DRAAF	H	30	66,7%	31	70,4%	32	74,4%	28	65,2%	24	66,66%	27	67,5%	27	64,3%	25	62,50%	24	58,50%
	F	15	33,3%	13	29,6%	11	25,6%	15	34,8%	12	33,33%	13	32,5%	15	35,7%	15	37,50%	17	41,50%
DAAF et DAAF Adjoints	H	11	78,6%	11	78,6%	10	91%	10	100%	11	100%			11	100%	11	100%	13	100%
	F	3	21,4%	3	21,4%	1	9%	0	0	0	0			0	0	0	0	0	0
Total général	H	41	69,5%	42	72,4%	42	72,4%	38	71,7%	34	72,3%			38	71,7%	36	70,6%	37	68,5%
	F	18	30,5%	16	27,6%	12	27,6%	15	28,3%	13	27,7%			15	28,3%	15	29,4%	17	31,5%

- **Veiller au respect de la loi Sauvadet sur les nominations équilibrées** (40 % de femmes en primo nomination sur les postes à responsabilité définis selon une liste positive¹). Le MAA a failli être redevable de pénalités en 2016 pour n'avoir pas atteint les 30% : nous avons frôlé de peu un ETP manquant. A nouveau ce quota n'est pas respecté au MAA en 2018 alors que les femmes représentent 49,6 % des cadres A+ (chiffres du bilan social 2017). Depuis 2017 les pénalités sont de 90 000 € par poste manquant...Par ailleurs une révision de la loi Sauvadet est en cours de réflexion. Cela va modifier et allonger la liste positive ainsi que le nombre des postes concernés par ces quotas.

Bilan des primo-nominations (Loi Sauvadet- décret 2012-601 du 30 avril 2012)



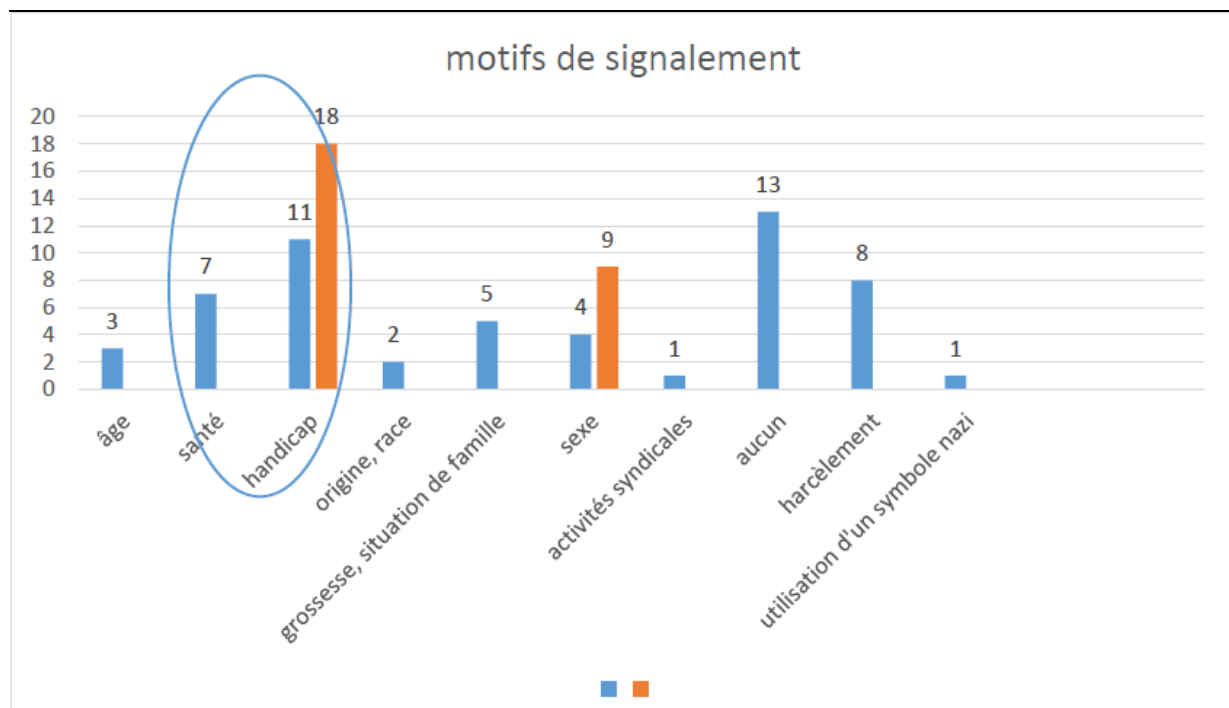
¹ Les postes concernés au MAA : SG, DG et Directeurs, Chefs de service, Sous directeurs, Directeur de projet ou expert de haut niveau, Vice-président, SG et présidents de section du CGAAER, Directeurs et directeurs adjoints des DRAAF et DAAF soit 110 postes environ au MAA.

- **Déclinaison au sein du MAA du nouveau protocole national sur l'égalité professionnelle dans la fonction publique** : Celui-ci, signé le 30 novembre 2018 va faire l'objet d'une déclinaison propre au MAA courant 2019 en groupe de travail avec les OS, piloté par le SRH et la HFE.
- **Renseigner le document de politique transversale égalité piloté par la DGCS (MAS)**
 - Les indicateurs du DPT sont plutôt bien suivis côté DGER (taux d'emploi des diplômé.e.s de l'enseignement agricole). Pour ceux qui relèvent de la DGPE (poids de l'installation aidée ; bénéficiaires d'ICHN) il semble que le logiciel de suivi (OSIRIS) ne permette pas d'obtenir toutes les données générées souhaitées. Des modifications devront être faites en 2019 pour répondre aux exigences du BIE (cf ci-dessous).
 - **Expérimentation d'un budget intégrant l'égalité (BIE) ou budget sensible au genre.** Le BIE vise 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 sur la situation des femmes et des hommes. Stéphane TRAVERT a proposé à Marlène SCHIAPPA en 2017 que le MAA soit pionnier sur ce sujet. Notre ministère fait donc partie des quelques volontaires (avec MAS, Culture, CGET, MACP) qui expérimentent le BIE sous le double pilotage de la direction du Budget de Bercy et du service des droits des femmes (SDFE) afin de proposer une méthodologie pour le budget 2020. Nous avons déjà eu 4 réunions de l'équipe projet. Pour le MAA l'expérimentation porte sur le programme 143 et, en particulier :
 - la sous-action n° 1, en agissant sur la ligne 143-01-03 « assistants d'éducation » (impact direct sur les internats et le recrutement des assistants d'éducation pour promouvoir l'égalité) et notamment sur la ligne 143-01-08 « dispositif national d'appui » (effet direct sur l'égalité par l'octroi de crédits supplémentaires pour le réseau national insertion-égalité dans l'enseignement agricole).
 - la sous-action n° 4, avec sa ligne 143-04-03 « apprentissage et formation continue en service déconcentré » qui sert à accompagner les centres de formation des apprentis (CFA) et les centres de formation professionnelle et de promotion agricole (CFPPA) dans le développement de l'apprentissage. Elle permet de piloter les centres dans la formation continue et dans l'appui pédagogique (ex : financement de plans d'accompagnement, de frais de déplacement des apprentis, l'ingénierie, etc.). Et également la ligne 143-04-07 (Insertion et adaptation pédagogiques en service déconcentré qui permet le financement de politiques publiques visant à lutter contre la discrimination, le décrochage scolaire et favoriser l'insertion. Ces indicateurs déjà suivis pour le DPT égalité seront enrichis et leur analyse approfondie.
- **Faire connaître l'engagement du ministère en faveur de l'égalité et de la diversité.** Une refonte des rubriques égalité-diversité (dont handicap) sur le site intranet du ministère donne plus de lisibilité aux politiques menées. La HFE et les référents égalité en région, les correspondants de la DICOM relaient sur le terrain cette politique et font remonter les initiatives locales intéressantes. Le bilan des actions est régulièrement présenté par la DICOM lors du comité communication instauré pour le projet Labels.

AXE 2 : faire avancer l'égalité entre les femmes et les hommes et la prévention des discriminations au sein de la communauté de travail du MAA :

La plupart des actions de cet axe découlent de la mise en œuvre du protocole égalité professionnelle dans la FP signé en mars 2013. Ils doivent être traités en priorité pour obtenir la labellisation de notre ministère. La directrice de projet Labels a piloté plusieurs de ces actions dont l'aboutissement était obligatoire avant tout dépôt de dossier auprès de l'AFNOR. La déclinaison du nouvel accord égalité dans la FP de novembre 2018 reprendra ces différents items avec des objectifs de résultats réaffirmés.

- **Lutter contre les agissements sexistes et les discriminations** : Un important dispositif de formation a été déployé à tous les niveaux et vers tous les publics au sein du MAA. L'accès à un marché interministériel auquel adhère le MAA courant 2019 ouvre largement les offres de formation aux domaines égalité, diversité, laïcité et neutralité pour de nombreux agents de la Fonction publique.
- **Professionaliser le recrutement et la gestion des mobilités au MAA** : veiller à ce que le guide du recrutement qui est paru le 6 février 2019 soit connu et appliqué partout.
- **La cellule de signalement des discriminations** a été mise en place à titre provisoire en avril 2018. Elle a traité 55 appels sur une année d'exercice. Son bilan de fonctionnement souligne déjà des situations où le risque de discrimination existe au MAA. Les critères de discrimination les plus fréquents sont ceux qui avaient déjà été identifiés lors de l'état des lieux antérieur à l'engagement de la démarche de labellisation : santé, handicap, grossesse, sexisme. Les autres critères soulevés sont marginaux dans la communauté de travail ministérielle (origine, homophobie). Un besoin en matière de formations, de communication et d'outillage pour les cadres a été identifié, notamment dans les établissements d'enseignement agricole.



Source : Bilan cellule pour la présentation au GT du 18 avril 2019

- **Chercher à atteindre l'objectif de 40 % d'encadrement supérieur d'un même sexe au MAA et dans les établissements sous tutelle.** Cet objectif reste difficile à maintenir et ne semble pas avoir réellement permis d'augmenter le pourcentage de femmes aux postes à responsabilités. L'extension des mêmes quotas aux établissements sous tutelle envisagé en 2018 dans notre feuille de route figure maintenant dans le protocole égalité du 30 novembre 2018 et sera repris dans la réglementation.
- **Mener une politique volontariste de suppression des inégalités salariales** entre les femmes et les hommes : des outils pour identifier les sources d'inégalités nous seront fournis par la DGAFP et l'outil RenoiRh devrait être adapté pour suivre certains indicateurs permettant l'analyse des écarts de rémunération constatés. Il s'agira ensuite de déterminer si ces écarts nécessitent des modifications à apporter à nos procédures de gestion des ressources humaines, voire un rattrapage financier dans certains cas.
- **Lever les obstacles à l'égalité professionnelle** : parcours professionnels, organisation du travail, aides à la parentalité... : l'application des textes prévus dans le projet de loi de transformation de la fonction publique ainsi que le plan d'actions sur l'égalité professionnelle qui sera élaboré au MAA devront contribuer à revoir l'équilibre des temps et aider femmes et hommes à conjuguer leur vie personnelle et professionnelle. Pour les femmes, qui portent toujours à titre principal la charge familiale et domestique, ces éléments sont essentiels pour atteindre une égalité réelle.

AXE 3 : promouvoir l'égalité filles-garçons et la lutte contre les discriminations dans l'enseignement agricole :

L'enseignement agricole est engagé depuis plus de 15 ans dans la promotion de l'égalité filles-garçons portée par un réseau « Insertion égalité » qui mène, depuis 2002, des actions pédagogiques en direction des élèves, ainsi que des actions de sensibilisation des équipes pédagogiques et de direction. Les établissements d'enseignement agricole sont très réactifs sur ces sujets, ils se sont beaucoup mobilisés à l'automne 2017 pour le Tour de France de l'égalité et de nombreux événements dans toutes les régions ont pu y participer.

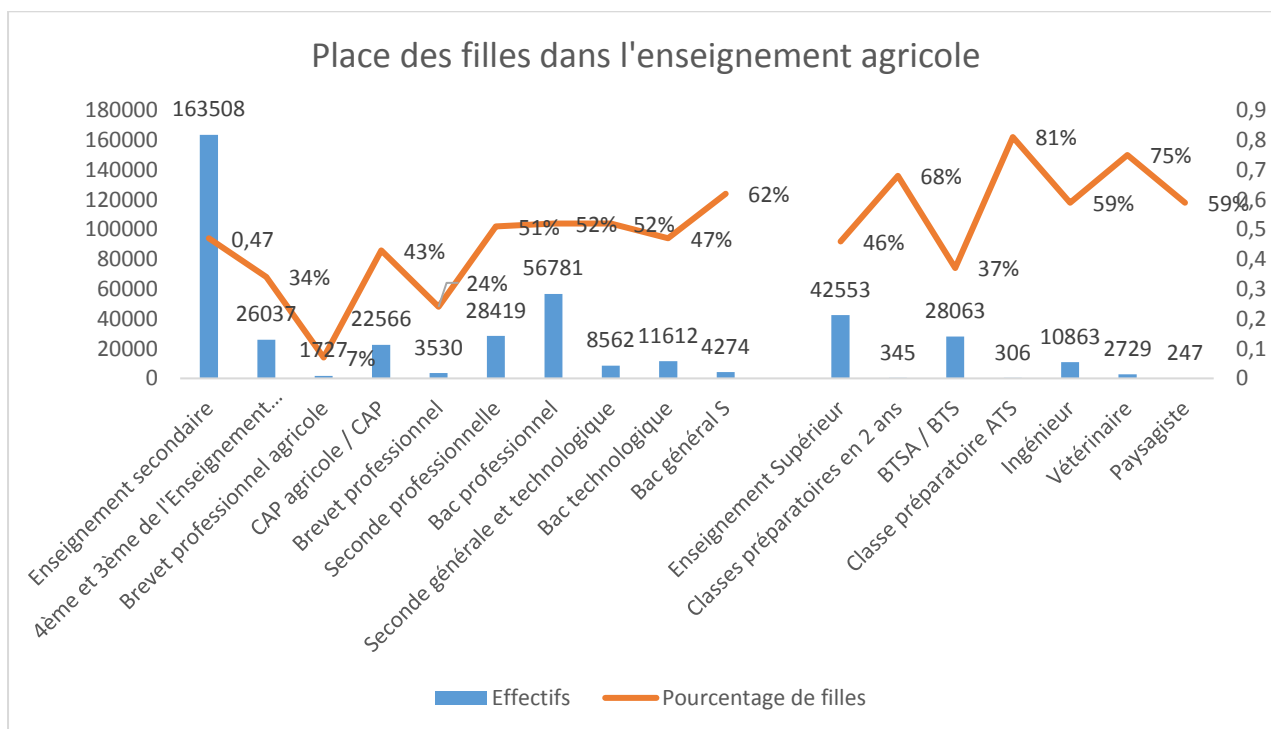
Le ministère emploie plus de 16000 agents pour les 210 000 élèves et étudiants formés. Les filles représentent globalement 46 % des élèves, étudiants et apprentis de l'enseignement agricole, une proportion stable depuis plusieurs années. Toutefois, cette proportion varie fortement suivant la voie de formation, le niveau du diplôme préparé et le secteur professionnel de la formation suivie.

	Effectifs	% de filles
Elèves	142 202	51%
Etudiants	35 269	54%
Apprentis	34 207	24%
Total	211 678	46%

Répartition des élèves et étudiants dans l'Enseignement agricole (Source DGER juillet 2018)

Enseignement secondaire	163508	47%
4ème et 3ème de l'Enseignement agricole	26037	34%
Brevet professionnel agricole	1727	7%
CAP agricole / CAP	22566	43%
Brevet professionnel	3530	24%
Seconde professionnelle	28419	51%
Bac professionnel	56781	52%
Seconde générale et technologique	8562	52%
Bac technologique	11612	47%
Bac général S	4274	62%
Enseignement Supérieur	42553	46%
Classes préparatoires en 2 ans	345	68%
BTSA / BTS	28063	37%
Classe préparatoire ATS	306	81%
Ingénieur	10863	59%
Vétérinaire	2729	75%
Paysagiste	247	59%

Depuis les années 1970, la féminisation des écoles de l'enseignement supérieur agricole ne cesse d'augmenter. Alors qu'elles ne représentaient que 20% de ces effectifs en 1975, on atteint 62% d'étudiantes à la rentrée 2018 (80% pour les seules écoles vétérinaires).



Les actions de promotion de la mixité dans les filières, de sensibilisation à l'égalité, la lutte contre les stéréotypes et les violences sexistes et sexuelles sont largement portées par le réseau Insertion Egalité. La majeure partie des orientations en faveur de l'égalité dans l'enseignement agricole figurent dans les engagements de la Convention interministérielle pour l'égalité filles-garçons dans l'éducation que la DGER signe régulièrement. La dernière convention 2014-2018 se termine, la prochaine convention est rédigée. Elle sera très prochainement signée par tous les ministères ayant la responsabilité de politiques éducatives dont la liste va bien au-delà des 3 ministères précurseurs : ministères de l'Éducation nationale et de la jeunesse, de l'Enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation et de l'Agriculture et de l'alimentation. S'y ajoute cette année les ministères de la Culture et des Armées.

Les objectifs principaux sont :

- Former les jeunes et les personnels qui les encadrent à la lutte contre les stéréotypes, à l'égalité
- Transmettre aux jeunes une culture de l'égalité et du respect mutuel
- S'orienter vers une plus grande mixité des métiers : développer des actions avec les branches professionnelles peu féminisées (notamment la production) afin d'élargir les choix d'orientation des filles. Développer l'apprentissage pour les filles
- Lutter contre les violences à l'école : prévenir et gérer harcèlement, cyber violences, violences sexistes et sexuelles

Agir dans les établissements d'enseignement agricole pour lutter contre les discriminations et développer la diversité.

- Le rapport d'évaluation sur la politique publique d'éducation à la sexualité, qu'a fait paraître en juin 2016 le Haut Conseil à l'Égalité, présente les mesures déployées dans l'enseignement agricole et met en valeur leur nombre et leur intérêt. En particulier la semaine thématique d'éducation à la santé et à la sexualité pour les classes de 4ème et 3ème est réalisée de manière large dans l'enseignement agricole.
- Le réseau "Insertion-Égalité des chances", coordonné par 2 animateurs nationaux, comprend un correspondant dans chaque DRAAF et des animateurs régionaux ou des référents basés dans certains établissements d'enseignement.

Ce réseau s'est mobilisé pour promouvoir la mixité dans les filières de formation. La mise en œuvre par le réseau des projets GAIA/TOI, mis en place par près de 10 % des EPLEFPA, permet de mutualiser des outils et des méthodologies pour diffuser la culture de l'égalité et la déconstruction des stéréotypes auprès des apprenants, des parents et des équipes pédagogiques. Il questionne sur les déterminants de l'orientation scolaire et professionnelle des jeunes de l'enseignement agricole et conduit dans un second temps à la production de ressources pédagogiques par les apprenants. Il a contribué au « **Guide de l'accompagnement du projet personnel, scolaire et professionnel** » cet outil présenté sous forme d'un livret contenant des fiches individuelles a pour vocation d'évoluer au gré de l'actualité et des besoins recensés auprès des utilisateurs. Les thèmes tout particulièrement travaillés sont ceux de l'orientation et de l'égalité F/H. Le site Chlorofil de la DGER relié au guide par liens hypertextes, regroupe l'ensemble des ressources produites par le réseau insertion-égalité depuis sa création (films, bd, roman-photo, statistiques, etc.).

Diversifier les choix d'orientation scolaire et professionnelle

La diversification des choix d'orientation scolaire et professionnelle est une des stratégies que le ministère poursuit en développant des actions avec les branches professionnelles peu féminisées afin d'élargir le choix d'orientation des filles, plus particulièrement dans les domaines de l'agroalimentaire et de l'agroéquipement, secteurs pourvoyeurs d'emplois, suite à la signature du contrat de filière. Un travail est prévu avec l'agroalimentaire pour améliorer la mixité dans les formations, notamment grâce à l'alternance et dans le recrutement.

- La méthodologie et les outils développés dans les projets expérimentaux des années 2010-2012 (Filagri et Leonardo) sur le thème de l'orientation prenant en compte le genre (accompagnement des filles minoritaire dans leurs formations en diffusant et valorisant ces actions) sont transférés auprès de l'ensemble des établissements.

Ces projets, français et européen, portent notamment sur une analyse des orientations des jeunes en France et dans plusieurs pays européens. Ils ont permis d'affiner les problématiques qui se posent dans l'enseignement agricole et de définir une méthodologie pour analyser la situation d'un établissement.

- La DGER s'est engagée dans la semaine de l'entrepreneuriat au féminin en 2016 et un événement, organisé à AgroParisTech le 10 mars 2016, a lancé le partenariat initié par le ministère avec l'Association 100 000 Entrepreneurs. Chaque année des événements sont organisés sur l'entrepreneuriat féminin à destination des élèves des collèges, lycées et établissements supérieurs agricoles, animés par des créatrices d'entreprise et des institutionnels dans les secteurs de l'agroalimentaire, des productions agricoles et des espaces paysagers. Ces événements sont relayés par des reportages, vidéos, films sur l'Internet, l'Intranet et sur le site de la DGER « Chlorofil ».
- Des rencontres sont également initiées entre FNSEA, JA, ANIA, chambres d'agriculture, inter professions... avec les lycées agricoles et les écoles d'agronomie pour promouvoir l'installation et l'entrepreneuriat auprès des lycéennes et des étudiantes.

Développer le regard critique des enseignants et de leurs élèves sur les stéréotypes véhiculés par les médias et lutter contre les violences sexistes

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 proposée par les réseaux RESEDA et insertion-égalité : Agir contre la violence en milieu scolaire.

- Le Plan d'action contre les violences et les discriminations a permis de mettre en place la Charte de la laïcité dans les établissements de l'enseignement agricole.
- La Loi d'avenir pour l'agriculture du 13 octobre 2014, article L.811-1, a donné une légitimité législative à ces actions en confiant à l'enseignement agricole la lutte contre les stéréotypes sexués. Elle s'attache notamment à déconstruire les stéréotypes sexistes sur les métiers, en particulier auprès des élèves et des parents en milieu rural.
- Une étude "Climat scolaire" menée en 2015 sur 80 établissements publics d'enseignement agricole et touchant 7500 élèves et personnels d'enseignement a fait l'objet d'un rapport dont les conclusions sont exploitées et diffusées. Ces travaux sur le concept de « climat scolaire », l'intérêt porté par les établissements à l'enquête victimation et climat scolaire (Plus de 100 établissements participants au final) et la diffusion du « Plan de lutte et de prévention contre les violences et les discriminations dans

les établissements de l'Enseignement Agricole » apportent des éléments de compréhension et des leviers d'action pour aborder cette thématique.

- **AXE 4 : l'égalité réelle en agriculture et dans les entreprises agricoles**

La place des femmes en agriculture

Qu'elles soient cheffes d'exploitation ou d'entreprise, conjointes actives sur l'exploitation ou salariées de la production agricole, les femmes sont fortement présentes en agriculture. En 2016, la population active agricole féminine recensée par la MSA se compose de plus de 508 000 femmes réparties selon 3 statuts :

- ❖ Les cheffes d'exploitation ou d'entreprise agricole : elles sont 111 000 cheffes, soit 24 % de l'ensemble, une proportion globalement stable depuis plus de dix ans.

Si les femmes représentent 25,6 % de l'effectif des chefs d'exploitation (24,91 % en 2011), leur proportion n'est que de 5,1 % parmi les chefs d'entreprise de services. L'âge moyen des femmes chefs d'exploitation ou d'entreprise agricole est de 51,6 ans contre 48,2 ans pour les hommes. Parmi elles, 19,3 % ont plus de 60 ans.

Dans 88,2 % des cas, la transmission de l'exploitation au conjoint lors du départ en retraite de l'exploitant -dite transfert entre époux- s'effectue de l'homme vers la femme. La proportion de femmes ayant bénéficié d'un transfert entre époux est de 12,1 % ; cette proportion n'est que de 0,5 % pour les hommes. L'âge moyen des cheffes s'établit à 50,8 ans en l'absence de transfert entre époux et à 62,1 ans dans le cas contraire.

Les cheffes d'exploitation exercent principalement leur activité dans le secteur de l'élevage de bovins-lait (17 %), les cultures céréalières et industrielles (16,6 %) et les cultures et élevages non spécialisés (12,7 %). Elles sont aussi proportionnellement très implantées dans l'élevage de chevaux (47,6 %), l'entraînement, dressage, haras, clubs hippiques (45,6 %) et l'élevage de gros animaux (44,4 %). En revanche, elles sont quasi-absentes dans les exploitations de bois (1,6 %), les entreprises paysagistes (4,3 %), la sylviculture (9,8 %) et les entreprises de travaux agricoles (12,1 %).

Les agricultrices disposent d'un revenu professionnel agricole annuel moyen de 30 % inférieur à celui des agriculteurs.

L'écart de revenu est maximal parmi les plus bas et les plus hauts revenus professionnels ; dans les tranches intermédiaires de revenus, l'écart oscille entre 0,5 et 2 % en faveur des hommes.

Les femmes sont à peine un quart à bénéficier de revenus professionnels supérieurs à 1820 SMIC (soit 17 600 euros), contre un tiers des hommes. Dans cette tranche de revenus la plus élevée, les revenus professionnels moyens des femmes sont inférieurs de 8,2 % à ceux des hommes.

- ❖ Les conjointes collaboratrices : en 2016, parmi les 171 000 conjointes d'exploitants ou d'entrepreneurs agricoles, seulement 25 500 (15 %) sont affiliées en qualité de conjointes actives sur l'exploitation ou dans l'entreprise avec le statut de collaboratrice d'exploitation. Ce statut moins protecteur attire de moins en moins les nouvelles générations.
- ❖ Les salariées : 372 000 salariées en 2016 qui représentent 90 600 équivalents temps plein (+ 1,6 % en un an) et 35,1 % des salariés du secteur.

La grande majorité d'entre elles (83,1 %) sont en CDD et occupent des emplois saisonniers. Avec un âge moyen de 38,9 ans, les salariées de la production agricole sont principalement employées dans la viticulture (36,9 %), les cultures spécialisées (31,1 %), et les cultures et élevages non spécialisés (16,6 %).

Il reste qu'environ 146 000 femmes d'exploitants ne sont ni cheffes, ni collaboratrices d'exploitation. Elles peuvent occuper un emploi salarié dans l'entreprise de leur conjoint ou dans une autre entreprise et assurent ainsi un complément de revenu au ménage ce qui contribue par contrecoup au maintien de l'exploitation. Même lorsqu'elles ont un emploi à l'extérieur, ceci ne les empêche pas d'aider également leur conjoint sur l'exploitation. Et il resterait quelques milliers d'entre elles (3 à 5 000 ?) qui travaillent effectivement sur l'exploitation bien que n'ayant ni le statut de collaboratrice, ni celui de salariée.

Les mesures portées par le ministère de l'agriculture et de l'alimentation pour contribuer à plus d'égalité en milieu agricole

Dans ses feuilles de route égalité successives, notamment celle présentée lors du comité inter-ministériel à l'égalité entre les femmes et les hommes du 8 mars 2018, le ministère de l'agriculture et de l'alimentation s'est fixé plusieurs objectifs prioritaires afin de poursuivre les actions déjà engagées pour l'égalité des droits en agriculture.

Egalité sociale pour les agricultrices

Au vu de la diversité et parfois de la précarité des statuts (cheffes d'exploitation, collaboratrices, salariées ou retraitées), il reste particulièrement important d'informer les femmes pour éclairer leur choix et de les renseigner sur la marche à suivre pour bénéficier de l'ensemble de leurs droits sociaux, professionnels et personnels. Un guide « Femmes en agriculture : vos droits » établi en partenariat avec la MSA est un outil pratique mis à disposition des femmes agricultrices depuis 2015. Son actualisation est envisagée.

Depuis la fin des années 1990, le ministère de l'agriculture s'est attaché à renforcer le droit des femmes agricultrices. Les dernières avancées concernent

- *Les congés maternité*

Les travaux menés depuis 2017 avec le secrétariat d'État chargé de l'égalité entre les femmes et les hommes sur le projet porté par Marlène SCHIAPPA « un congé maternité pour toutes » ont conduit à de grandes avancées qui devraient permettre une intensification de la prise des congés maternité en agriculture (seulement 60% des non salariées agricoles les prennent actuellement). L'allocation de remplacement reste le dispositif principal de prise en charge du congé maternité pour les non salariées agricoles. Mais le reste à charge, (CSG/RDS) qui pesait encore sur le budget de l'exploitation et était un frein au recours au service de remplacement pour certaines femmes, sera pris en charge à partir de 2019. Par ailleurs les exploitantes qui ne pourront pas utiliser les prestations de remplacement durant leur maternité malgré leur demande (faute de remplaçant adéquat) percevront désormais une indemnité journalière à la place.

Le MAA travaille avec la MSA et le service de remplacement pour lever les derniers freins identifiés : la difficulté à trouver des remplaçants compétents disponibles pour tous types d'activités sur une exploitation et l'accompagnement des femmes très tôt dans leur maternité pour les informer sur les droits existants.

La durée maximale du congé maternité était pour les agricultrices depuis 2008 identique à celle des salariées mais la durée minimale pour percevoir les aides n'était que de 2 semaines. A partir de 2019 cette durée minimale devrait être portée à 8 semaines, dont 2 semaines en prénatal, pour les non salariées agricoles (mesure remise en question par le Sénat).

L'information sur les droits sociaux et l'amélioration de l'efficacité du service de remplacement devront être poursuivis

- *Les retraites :*

Les réflexions sur les retraites en agriculture devront tenir compte des particularités des femmes qui y travaillent notamment des conjointes collaboratrices dont le statut est très peu protecteur car elles n'ont pu cotiser que depuis 1990.

Dans le régime des non-salariés agricoles, à même statut et même situation, les femmes ont des droits identiques à ceux des hommes. 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. Dans sa feuille de route égalité le MAA a déjà travaillé sur ce sujet. La loi retraite du 20 janvier 2014 a permis une certaine revalorisation des retraites des femmes :

- D'une part, grâce à l'attribution de points gratuits de RCO pour les activités de non salarié agricole accomplies avant les dates d'affiliation obligatoire au régime de RCO (2003 pour les chefs d'exploitation mais 2011 seulement pour les conjoints collaborateurs).
- D'autre part, grâce au dispositif dit « des droits combinés » versé par la MSA à compter de la fin d'année 2014 : le conjoint collaborateur d'un chef d'exploitation décédé en exercice peut bénéficier du report des annuités acquises par celui-ci avant son décès s'il poursuit l'exploitation.

En inscrivant la question des non salariées agricoles dans la grande réflexion sur les retraites, en réfléchissant à rendre transitoire, avec une durée limitée, le statut de conjoint collaborateur, socialement moins favorable, comme cela a déjà été fait pour celui des aides familiaux, le MAA recherche de nouvelles avancées sociales à destination des femmes.

- *Le statut :*

Des avancées certaines sont notées pour que le statut de chef d'exploitation qui est le plus protecteur (droits sociaux, retraites, formation continue..) devienne le statut privilégié des non salariées agricoles. Mais il reste encore à repérer les femmes sans statut qui travaillent dans les exploitations (1000 à 5000 ?).

Lutter contre les violences envers les femmes en milieu rural

La MIPROF (mission interministérielle pour la protection des femmes contre les violences qui travaille avec le secrétariat d'état à l'égalité) a créé des outils pédagogiques à destination de tous les intervenants qui pourraient avoir connaissance de violences conjugales et familiales. Le ministère s'est engagé à relayer également ces outils, notamment via les infirmiers et infirmières ou les assistant.e.s sociales dans les établissements d'enseignement agricoles.

Communication interne et externe

Le ministère veille à mettre régulièrement en avant et à valoriser des portraits de femmes, cheffes d'entreprises dans l'agriculture, l'agroalimentaire, la pêche et la forêt. Les médias utilisés sont le web, les réseaux sociaux, le magazine Alim'agri, le Salon de l'Agriculture, les forums d'orientation professionnelle (notamment ceux organisés en partenariat entre la DGER et l'association 100 000 entrepreneurs). Par ailleurs plusieurs projets de films présentant des femmes qui gèrent en France une activité agricole ainsi que des reportages dans la presse écrite sont en cours, et nous encourageons ces projets.

A l'occasion du 8 mars 2019, journée internationale pour les droits des femmes, deux guides intéressants directement les femmes et l'agriculture ont été publiés. D'une part la ministre Jacqueline GOURAULT a présenté le guide réalisé par le CGET en partenariat avec le service des droits des femmes (SDFE) et le ministère du travail : « Favoriser l'accès à l'emploi des femmes dans les territoires ruraux » auquel le MAA a contribué. D'autre part, la fédération nationale de l'agriculture biologique (FNAB) a également apporté sa contribution à un monde agricole plus égalitaire avec un guide inédit « Devenir agricultrice bio – Les clés pour s'installer ».

Soutenir les projets portés par les femmes en agriculture et mieux accompagner la création d'entreprises agricoles par des femmes

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 très intéressante. C'est aussi en renforçant la présence des femmes dans les corps constitués et les instances représentatives partout où cela est possible que le MAA souhaite favoriser l'évolution des mentalités et des représentations, et donner des opportunités bien concrètes aux femmes pour faire entendre leurs idées.

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. En 2015, 37 % de l'ensemble des non-salariés agricoles ayant démarré une activité agricole sont des femmes. Si on fait un focus sur le champ des exploitations agricoles stricto sensu, donc en écartant les entreprises agricoles, type entreprise de travaux agricoles, entreprises de travaux forestiers, paysagistes..., on obtient le chiffre de 43% de femmes pour les installations de non-salariés agricoles.

Il reste que de nombreux obstacles persistent lorsque les femmes, en particulier celles non issues du milieu agricole, désirent s'installer. Le MAA cherche à lever ces obstacles pour aider les femmes à avoir mieux accès aux aides à l'installation et aux terres.

- La Loi n° 2014-1170, du 13 octobre 2014, d'avenir pour l'agriculture, l'alimentation et la forêt, a pris des dispositions pour accompagner la création d'entreprises des nouveaux agriculteurs y compris ceux âgés de plus de 40 ans, ce qui concerne plus souvent les femmes.
 - L'application du principe de transparence (attribution des aides européennes en prenant en compte chaque associé d'un GAEC) a été finalisée dans cette même loi et le passage d'une EARL entre époux à un GAEC rendu plus favorable. Depuis cette date le nombre de création de GAEC, notamment entre époux, s'est démultiplié (multiplié par 3 en 2015).
 - Dans cette même loi, pour favoriser la transmission d'exploitations agricoles, un nouveau dispositif d'incitation financière est créé pour les jeunes qui s'installent hors cadre familial. Alors que le contrat de génération est réservé au moins de 26 ans, sa version adaptée pour l'agriculture vise les jeunes salariés, âgés entre 26 et 30 ans, et les jeunes non-salariés de moins de 30 ans, qui s'inscrivent « dans une dynamique de reprise de l'exploitation agricole en participant à son activité ». Le versement de l'aide à l'exploitant âgé d'au moins 57 ans est « conditionné à un engagement réciproque entre le cédant et le jeune, de transmission de l'exploitation ».
- 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).

- Dans le cadre des programmes de développement rural (PDR), la LAAF d'octobre 2014 permet l'accompagnement des créations d'entreprises agricoles au féminin par des aides au démarrage des petites exploitations et des conseils à l'investissement.

Un soutien plus important pourrait être apporté aux projets portés par les femmes et au déploiement des aides à l'installation en s'attachant aux priorités du FEADER suivantes qui portent de véritables enjeux pour les femmes et qui doivent être mieux exploitées :

- favoriser l'apprentissage tout au long de la vie et la formation professionnelle dans les secteurs de l'agriculture et la foresterie ;
- faciliter le renouvellement des générations dans le secteur de l'agriculture ;
- favoriser 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 dans les zones rurales.

Le réseau rural œuvre également 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 » démarre pour 3 ans (« Motiver et Accélérer le Développement des compétences des femmes de l'Agro-artisanat en Milieu rural pour une meilleure Egalité »). D'autres projets devraient voir le jour à l'initiative du Réseau rural.

Renforcement de la présence des femmes dans les instances représentatives et décisionnelles Chambres d'agriculture : atteindre la parité politique dans le domaine agricole

Une mesure réglementaire emblématique avait d'ores et déjà été prise dès 2012, en prévision des élections de janvier 2013 aux Chambres d'agriculture, en instaurant l'obligation d'au moins un tiers de personnes du même sexe sur les listes électorales des chambres d'agriculture.

Ainsi, lors des élections des représentant.e.s aux chambres d'agriculture en 2013, l'application du décret de 2012 a conduit à l'élection de 1100 femmes sur les 4051 élu.e.s représentant les différents collèges, soit 27,15% de femmes élues pour toutes les chambres d'agriculture. Dans le collège des chefs d'exploitation, la représentation féminine était la plus forte avec 30,34% de femmes élues pour ce collège. Cette mesure a, depuis, été inscrite dans la loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes (art 70).

Néanmoins au Conseil d'administration comme au bureau de l'APCA, les femmes étaient toujours très peu représentées. En effet ces instances sont constituées à partir des président.e.s des chambres départementales et régionales (une femme sur 34 membres au CA de l'APCA, 1 femme sur 14 membres pour le bureau de l'APCA.

Les élections de 2019 : Le dispositif prévu pour 2019 a modifié le nombre des représentants avec 33 élu.e.s au lieu de 44 par chambre, le renforcement de la place des exploitants agricoles (53% au lieu de 47% des personnes élues), le maintien de la mixité dans les listes avec un tiers au moins de chaque sexe mais plusieurs collèges sans mixité obligatoire possible (moins de 3 représentants). Le scrutin donne 883 femmes élues sur 3058 soit 29% de femmes. Le résultat final conduit à l'élection de 7 femmes présidentes de chambres départementales (Gard, Lozère, Marne, Pyrénées orientales, Seine Maritime, Somme, Var).

On peut poser la question de modifier la loi pour instaurer une mixité obligatoire dans les instances décisionnelles (CA et bureaux) des chambres d'agriculture comme cela a été fait pour les élections aux Chambres afin d'aller au bout de l'objectif recherché