

DOCUMENT DE TRAVAIL

Thèmes		Objectifs correspondants dans la feuille de route égalité-diversité 2018-2020	Les actions à inscrire dans le plan égalité professionnelle du MAA PROJET au 24-10-2019
Prévenir et traiter les écarts de rémunération	Identification et analyse des écarts	Engagement 9.1 : identifier les éventuelles discriminations existant dans le système de rémunération et de promotion au MAA.	Mettre en place les analyses statistiques recommandées par la DGAFP
	Mesures de traitement des écarts	Engagement 9.2 : chercher toute solution contribuant à réduire les inégalités entre les femmes et les hommes dans les rémunérations et les parcours professionnels	Mesures de traitement des écarts de rémunération relevant de la compétence du MAA, accompagnés d'objectifs chiffrés de résorption
	Modalités d'information des agents sur les rémunérations		Vérifier que les grilles de rémunération sont accessibles à tous + NS sur les rémunérations accessoires (primes, astreintes, NBI...)
	Mixité des métiers		Suivi de la mixité des métiers au MAA : Bilan social
			<ul style="list-style-type: none"> - Communication sans stéréotypes de sexe sur les métiers proposés au MAA - Communication par les écoles de service public ou l'enseignement supérieur
		Engagement 5.1 : inscrire la formation sur les discriminations et les stéréotypes dans le cursus de formation obligatoire des acteurs de la GRH	Sensibilisation à la lutte contre les stéréotypes
	Accompagnement des parcours et égal accès aux responsabilités professionnelles	Engagement 6.1 : veiller à une plus grande diversité dans la composition des jurys de concours Engagement 6.2 : rédiger des guides pour le recrutement et la mobilité interne Engagement 6.3 : organiser l'enregistrement et la traçabilité de toutes les phases du recrutement	Veiller à ne pas discriminer lors des procédures de recrutement : <ol style="list-style-type: none"> 1) Formation des jurys de concours, 2) Procédures de recrutement tracées... 3) Formation des managers
		<ul style="list-style-type: none"> - Réétudier les règles de mobilité (qui pénalisent surtout les femmes) - Procédures de promotion à revoir pour respecter une proportion genrée des promus/promouvables 	

Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la Fonction publique

Objectif 8 : atteindre l'objectif de 40 % d'encadrement supérieur d'un même sexe au MAA et dans ses établissements.

Création de viviers pour l'accès aux emplois de direction et cadres dirigeants

Adaptation de l'organisation du travail et du temps de travail

Engagement 10.1 : améliorer l'articulation des différents temps de vie au bénéfice de l'ensemble des agent.e.s

Flexibilité et individualisation des horaires de travail

Télétravail et travail en site distant
Former les cadres à la gestion d'une équipe multi sites

DOCUMENT DE TRAVAIL

Favoriser l'articulation entre vie personnelle et familiale et activité professionnelle		Engagement 10.2 : évaluer comment la charte des temps est mise en oeuvre dans les services	Faire appliquer la charte des temps Communiquer sur la Charte des temps
	Soutien à la parentalité	Engagement 10.1 : améliorer l'articulation des différents temps de vie au bénéfice de l'ensemble des agent.e.s	Congés familiaux : informer, faciliter, accompagner Veiller au respect des droits des femmes enceintes Diffusion des informations
	Dispositif de signalement, de traitement et de suivi des violences sexuelles, des discriminations, du harcèlement	Objectif 7 : créer une cellule de signalement des discriminations objectif 12 : renforcer la prévention et la lutte contre les violences sexuelles et sexistes au maa	1) Création du dispositif de signalement : Décret en conseil d'Etat à appliquer 2) Formations à dispenser largement (marché public en cours) 3) Information et sensibilisation
		Engagement 12.2 : identifier les violences sexistes et sexuelles et accompagner les agents qui en sont victimes Engagement 12.3 : responsabiliser et outiller les employeurs dans la conduite de l'action disciplinaire	Documents d'information sur - les procédures disciplinaires existantes - l'enquête administrative
	Formation à la prévention des violences sexuelles et sexistes	Engagement 12.1 : développer le plan de formation a la prévention des violences prévu par la circulaire de mars 2018	Déploiement du marché de formation

Lutter contre les violences sexuelles et sexistes, les discriminations, le harcèlement	Modalités d'aide et de soutien aux victimes		Action sociale : logement pour mise à l'abri, information des victimes ...
	Gouvernance de la politique d'égalité professionnelle	Rôle et missions des différents acteurs de la politique d'égalité professionnelle	Engagement 1.1 : structurer les organes de pilotage des politiques égalité et diversité au MAA
Modalités de pilotage, de suivi et d'évaluation du plan d'action		Engagement 1.3 : signer avec les OS un protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au MAA	Note de Service présentant le plan d'action du MAA, son suivi Evaluation du plan d'action à intégrer dans la feuille de route sociale
Information des agents sur le plan d'action et la politique d'égalité		Objectif 4 : faire connaître l'engagement du ministère en faveur de la diversité et de l'égalité femmes/hommes	Site intranet
Diagnostic et évaluation du plan d'action		Engagement 1.4 : compléter le bilan social comparé du MAA	Parution annuelle du bilan social et rapport social comparé enrichi des indicateurs souhaités