

Projet de Plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au ministère de l'agriculture et de l'alimentation
2021-2023
GT CTM du 27 octobre 2020

L'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, signé le 30 novembre 2018, prévoit l'élaboration et la mise en œuvre par chaque employeur public d'ici le 31 décembre 2020 d'un plan d'action pluriannuel spécifique relatif à l'égalité professionnelle.

Cette ambition a été consacrée à l'article 80 de la **loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique** modifie *la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 en insérant des articles 6 quater et septies*). Cette loi rend obligatoire la mise en œuvre d'un tel plan, dont la durée ne peut excéder 3 ans renouvelables, et fixe des exigences pour son contenu ; elle prévoit la prise en compte des signalements et traitements des violences sexistes et sexuelles.

Le décret n°2020-528 du 4 mai 2020 définit, quant à lui, les modalités d'élaboration et de mise en œuvre du plan ;

En outre, la DGAFP a élaboré en 2019 un référentiel de plans d'actions sur la base duquel le présent projet de plan d'action du MAA est présenté :

- Axe 1 : Evaluer, prévenir et 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 ;
- Axe 4 : Prévenir et traiter les discriminations (ajout dans la LTFP), 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.

Outre les mesures auxquelles s'engage l'employeur public, ce plan doit mentionner :

- Le ou les objectifs à atteindre pour chaque mesure
- Les indicateurs de suivi et d'évaluation des mesures
- Si possible, les moyens mis à disposition, notamment les moyens financiers
- Le calendrier de mise en œuvre des mesures.

L'engagement du ministère dans une démarche de double labellisation a déjà conduit à mettre en place certaines exigences de la Loi qui figurent également dans les orientations de la feuille de route ministérielle égalité-diversité en cours.

Axe 1 : Evaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

La situation actuelle : 12,6% d'écart des rémunérations nettes moyennes toutes catégories au MAA (source : rapport de situation comparée relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes 2018).

ACTION 1 : Evaluer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

Il est proposé d'identifier et d'analyser les écarts de rémunérations pour l'ensemble des agents par sexe, sur le fondement de la méthodologie interministérielle de calcul des écarts (mise à disposition par la DGAFP).

Pour les fonctionnaires, seront notamment pris en compte les écarts éventuellement liés :

- A la quotité de temps de travail
- A la différence de représentation des sexes dans les corps
- A la différence de structure démographique au sein de chaque corps
- A la composante salariale
- Aux ratios d'avancement de grade pour les corps (taux de promotions sexués).

Pour les agents contractuels, les écarts éventuellement liés :

- A la rémunération entre agents contractuels à situation comparable

ACTION 2 : Prévenir et éventuellement traiter les écarts de rémunération relevant de la compétence du MAA, définir des objectifs chiffrés de résorption

Selon les résultats de l'analyse effectuée, des mesures seront mises en œuvre en matière de :

a) Prévention des écarts :

Il est envisagé de faire réaliser en 2021 une **analyse des parcours professionnels** de certains corps et catégories d'agents du ministère. Ce travail devra permettre d'identifier les moments de divergence entre les carrières et la manière dont les règles de gestion viennent éventuellement renforcer ces disparités (étude de cohortes).

b) Résorption des éventuels écarts constatés :

Des objectifs de résorption seront déterminés à l'issue de l'analyse des écarts de rémunération. Une attention particulière sera portée notamment à la situation des agents ayant temporairement interrompu leur activité ou exerçant leur activité à temps partiel.

ACTION 3 : Mettre à disposition des agents les informations relatives aux éléments de la rémunération

Il s'agit de mettre et tenir à jour sur intranet les grilles indiciaires par corps et les régimes indemnitaires et rémunérations accessoires associés ainsi que les textes de référence (textes réglementaires fonction publique et textes ministériels).

Axe 2 : Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres-d'emplois, grades et emplois de la fonction publique**2.1 Mixité des métiers****ACTION 4 : Faire un état des lieux de la mixité des métiers au ministère**

Les taux de féminisation des principaux corps et emplois présentés dans le rapport de situation comparé seront complétés par l'identification des métiers pour lesquels la proportion de femmes ou d'hommes est inférieure à 40%

ACTION 5 : Mettre en place une campagne de communication sur les métiers sans stéréotype de genre

Tous les supports de communication sur les métiers au MAA doivent veiller à promouvoir les valeurs d'égalité et de diversité : supports produits par les écoles de formation du MAA, publicité des concours. Valoriser les métiers sans stéréotypes sur internet du MAA, voir les participations du MAA aux amphitheâtres, voir la communication des emplois sur les réseaux sociaux.

Poursuivre les actions de partenariat avec l'Education nationale et des associations promouvant les métiers sans stéréotype

ACTION 6 : Former les agents à la lutte contre les discriminations et les stéréotypes

Dans le cadre de la démarche de labellisation du MAA relative à l'égalité et à la diversité, un plan de formation pluriannuel est en cours de déploiement. Adossé à un marché interministériel de formation porté par les ministères sociaux, il a fait l'objet d'une note de service en janvier 2020 précisant les publics cibles, le calendrier de déploiement et les modalités de suivi.

2.2 Accompagnement des parcours et égal accès aux responsabilités professionnelles**ACTION 7 : Veiller à ne pas discriminer lors des procédures de recrutement**

Le guide du recrutement paru en février 2019 met à la disposition des acteurs du recrutement les règles et outils promouvant l'équité de traitement, la traçabilité de la procédure de sélection des candidats et la diversité. Son appropriation par les recruteurs et sa mise en œuvre effective sont en enjeu fort de la politique conduite par le ministère en faveur de l'égalité professionnelle. Une note de service présentant les fondements juridiques et les procédures de recrutement des contractuels est en cours d'élaboration au SRH. Elle prévoira notamment l'obligation de transmission au bureau de gestion du tableau récapitulatif des candidatures à l'appui du dossier de recrutement.

Pour ce qui concerne les recrutements par la voie des concours, la mixité des jurys et plus particulièrement celle des présidences doit être renforcée. Le MAA veillera à élargir le vivier des membres et présidents de jury en faisant appel à candidature.

ACTION 8 : Veiller à l'accompagnement des agents au retour à l'emploi après une longue absence

Les parcours professionnels diversifiés, les absences pour raisons de santé peuvent conduire les agents à s'éloigner temporairement du MAA. Afin de s'assurer d'une reprise d'activité dans de bonnes conditions et de garantir la poursuite de leur déroulement de carrière, un dispositif d'accompagnement au retour à l'emploi a été élaboré et mis en œuvre en 2019 (NS retour à l'emploi après absence de longue durée pour raisons de santé et autres motifs). Sa mise en œuvre

effective devra faire l'objet d'une communication auprès des managers et acteurs de la filière RH et d'un bilan annuel.

ACTION 9: Evaluer les règles juridiques et de gestion de mobilité géographique

Les lignes directrices de gestion relatives à la mobilité ont d'ores et déjà pris en compte les enjeux d'égalité professionnelle (NS SDCAR du 16 janvier 2020) :

La mise en place récente de ces lignes directrices et le socle des textes réglementaires feront l'objet d'un **bilan** permettant d'identifier d'éventuels freins et axes de progrès.

ACTION 10 : Procédures de promotion, en particulier d'avancement au choix

L'un des trois objectifs des lignes directrices de gestion du MAA en matière de promotions et de valorisation des parcours concerne l'égalité entre les femmes et les hommes.

Le RAPS est chargé d'apporter son appui à l'atteinte de cet objectif et fera des **propositions opérationnelles et pragmatiques de mise en œuvre** de l'égalité et d'absence de discriminations dans le cadre des promotions et avancements au sein du MAA, en application de la NS SRH/SDCAR n°2020-350 du 11 juin 2020.

2.3 Mise en œuvre du dispositif des nominations équilibrées

Les employeurs publics ont pour objectif, d'ici 2022, d'atteindre au moins un tiers de personnes de chaque sexe dans les emplois de direction et dirigeants hors ceux déjà concernés par les quotas obligatoires de la Loi Sauvadet (40% depuis 2017).

Le MAA se fixe pour objectif de tendre vers un équilibre d'au moins 40% de chaque sexe au terme du plan.

ACTION 11 : Politique de développement et d'accompagnement de viviers pour l'accès aux emplois de direction et dirigeants

Cette politique s'appuie sur le projet de revue des cadres (action 20 du plan managérial) : identification des potentiels, constitution des viviers ; information et accompagnement des agents.

Axe 3 : Favoriser l'articulation entre vie personnelle et vie professionnelle**3.1 Adaptation de l'organisation du travail et du temps de travail****ACTION 12 : Télétravail et travail en site distant**

Favoriser le recours au télétravail pour l'ensemble des personnels.

Un nouveau dispositif ministériel est en préparation pour 2021 ; il s'appuiera sur le retour d'expérience du déploiement exceptionnel mis en œuvre durant la période de confinement 2020 et le décret 2020-524 du 5 mai 2020 (mise en place d'un GT CTM en vue d'une nouvelle note de service fin 2020)

La réflexion prendra également en compte les conséquences du recours au télétravail sur l'organisation des espaces de travail.

ACTION 13 : Amélioration de l'accès à la formation via la digitalisation

Le MAA s'inscrit dans le contexte interministériel de la digitalisation de la formation au travers du programme MENTOR. Ce programme permettra aux agents de participer à certaines actions de formation en classes virtuelles et en e.formation, évitant des déplacements hors domicile. L'accès à la formation de tous les agents, et notamment de ceux qui ne se forment pas en raison de leur impossibilité à se déplacer plusieurs jours, sera ainsi favorisé.

ACTION 14 : Charte des temps

Le MAA s'assurera via l'enquête du baromètre social 2020 de la connaissance par les agents de la Charte des temps du ministère. En outre, il sera réalisé un bilan annuel du nombre d'agents et du volume des horaires écrtés.

Il est proposé d'affirmer le droit à la déconnexion au travers de la détermination des horaires au-delà desquels la présence ou une réponse des agents n'est pas attendue immédiatement (sauf obligation de service).

Les directions veilleront à ce que la présence au travail soit respectueuse d'une organisation équilibrée entre la vie professionnelle et la vie personnelle des agents. Elles s'assureront de la bonne adéquation entre la charge de travail et la quotité de temps de travail de l'agent à temps partiel. Elles veilleront à l'exemplarité à tous les niveaux hiérarchiques.

La formation des managers à la gestion du temps est prévue au plan managérial du MAA.

3.2 Soutien à la parentalité

La parentalité génère des contraintes qui impactent la vie professionnelle et constitue souvent le premier facteur de différenciation dans les parcours professionnels comparés entre les femmes et les hommes. Les actions d'accompagnement doivent contribuer à créer les conditions d'un meilleur partage des tâches domestiques et éducatives afin de ne pas creuser les inégalités professionnelles entre les hommes et les femmes.

ACTION 15 : Facilitation de la prise des congés familiaux et de la reprise à l'issue

Le MAA a mis en place un dispositif d'accompagnement au retour à l'emploi à l'issue d'une absence de longue durée (au moins trois mois). La NS 2019-544 du 17 juillet traite des absences hors raison de santé. La réunion de suivi prévu par le dispositif en 2020 n'a pas pu se tenir en raison de la situation de crise sanitaire (reprogrammation en cours).

En outre, le dispositif est à **actualiser** suite aux parutions des décrets 2020-467 du 22 avril 2020 relatif aux conditions d'aménagement du temps partiel annualisé suite à naissance ou accueil d'un enfant et au décret 2020-529 du 5 mai 2020 modifiant les dispositions relatives au congé parental des fonctionnaires et à la disponibilité pour élever un enfant. Prendre en compte également les dispositions relatives au congé paternité.

Il sera demandé aux structures de faire mention de ces informations dans leur **livret d'accueil**.

ACTION 16 : Veiller à la sécurisation de la situation des femmes enceintes

Le MAA veille à chaque étape de la gestion des ressources humaines à prévenir toute forme de discrimination et notamment celle de la grossesse. Outre les documents de politique RH, telles que les lignes directrices de gestion, qui consacrent une part importante à l'égalité professionnelle, les documents de gestion prennent en compte désormais systématiquement cette obligation.

Ainsi, les NS de mobilité générale et de promotion prévoient des procédures de transparence et d'équité de traitement garantant de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de la lutte contre les discriminations

Les actions de formation des managers et des acteurs RH lancées dans le cadre du plan de formation ministériel Egalité-Diversité contribueront à cet objectif de sécurisation de la situation des femmes enceintes.

ACTION 17 : Renforcer le soutien à l'organisation personnelle

Améliorer l'information en matière de parentalité au travers des livrets d'accueil des structures :

Communiquer sur les droits existants :

- des parents délégués de classe
- des parents accompagnant leurs enfants lors de la rentrée scolaire
- les autorisations d'absence et les aménagements possibles des horaires de parents d'enfants en situation de handicap, gravement malades

Communiquer sur les dispositifs d'aide disponibles :

- une information sur les berceaux de crèches,
- les aides sociales disponibles
- les organismes accueillant les enfants en bas âge de la région.
- Le don de jours de congés aux parents d'enfants en situation de handicap, gravement malades...

Communiquer sur le soutien apporté par les assistants de service social en faveur des aidants :

- Faire connaître les actions d'accompagnement possibles en matière de démarches et d'aides (au travers des livrets d'accueil des structures et du site intranet) : aides à la recherche d'une maison de retraite, aides aux démarches, dispositifs de soutien aux aidants, etc...
- Organiser des événements sur la thématique des aidants

Axe 4 : Lutter contre les violences sexuelles et sexistes, les harcèlements et les discriminations

ACTION 18 : Conforter/renforcer le dispositif de signalement, de traitement et de suivi des violences sexuelles et sexistes, des harcèlements et des discriminations

Dans le cadre du renouvellement du marché public relatif au dispositif d'écoute et d'accueil des signalements de la cellule du MAA, il est prévu d'intégrer via une convention de groupement les établissements d'enseignement supérieur et les opérateurs sous tutelle qui en feront la demande. Ce nouveau marché prendra effet au 1^{er} janvier 2021.

Le nouveau marché et la mise en œuvre du décret n° 2020-256 du 13 mars 2020 relatif au dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes dans la fonction publique conduiront le MAA à ajuster ses procédures fin 2020.

ACTION 19 : Former à la prévention des violences sexuelles et sexistes, en particulier des publics prioritaires (encadrants, services RH, représentants du personnel, assistants sociaux, élèves des écoles de service public)

Le MAA adhère à un marché public interministériel de formation comprenant 4 lots : violences sexistes et sexuelles, diversité et lutte contre la discrimination, égalité professionnelle, laïcité et neutralité. Sa mise en œuvre au sein du ministère a fait l'objet d'une note de service SG/SRH/SDDPRS/2020-104 du 12/02/2020.

Depuis fin 2019, les agents sont formés avec, par ordre de priorité, les agents en situation d'encadrement supérieur, dirigeant et intermédiaire, les référents Egalité et Diversité, les agents des services de ressources humaines, les représentants du personnel, les présidents et membres des jurys de concours. La NS précitée détaille les publics cibles, le calendrier de mise en œuvre des formations ainsi que les indicateurs de suivi. S'agissant des violences sexistes et sexuelles, l'ensemble des publics cibles sera formé d'ici fin 2021.

ACTION 20 : Modalités d'accompagnement et de soutien des victimes par le biais des acteurs de prévention

Propositions d'actions à conduire dans le cadre du Plan National de Prévention (PNP):

- mettre à jour /réaliser des fiches réflexes sur le rôle des acteurs de la prévention
- mettre à jour / réaliser les fiches de signalement
- communiquer sur le rôle des acteurs de la prévention en matière de prévention, d'accompagnement et de soutien des victimes d'actes de violences sexistes et sexuelles et de harcèlement, au niveau national et au niveau local
- Réfléchir à la création d'une « boîte à outils » nationale dédiée à des publics cibles (cadres de direction et agents de prévention en priorité).

ACTION 21 : Informer les agents sur les violences, harcèlements et discriminations

- Mettre à la disposition des agents les informations relatives aux définitions, chiffres clés, responsabilités de l'employeur, acteurs relais internes et externes, sanctions administratives, disciplinaires et pénales, procédure de recueillement et traitement MAA, téléphone des associations spécialisées, les logements d'urgence, etc...

- Organiser un temps fort annuel sur les questions de violence et de sexisme au travail (25 novembre : journée internationale des violences faites aux femmes par exemple) et en renforcer la communication, notamment dans les services déconcentrés et les intranets.

PROJET

Axe 5 : Organiser la gouvernance de la politique d'égalité professionnelle

ACTION 22 : Rôle et missions des différents acteurs de la politique d'égalité professionnelle

Les différents acteurs de la politique d'égalité professionnelle :

Renforcer les rôles et missions des acteurs :

- Les référents Egalité et Diversité sont nommés dans toutes les directions d'administration centrales et dans les directions régionales : leurs missions ont fait l'objet d'une lettre de mission type datant de 2018, signée et notifiée par leur directeur de structure.
Action 1 : Il sera procédé à leur examen au regard de la circulaire du 30 novembre 2019 relative à l'organisation, moyens et missions des référents Egalité de la fonction publique. Un ajustement des missions et moyens alloués sera éventuellement proposé. L'actualisation de leurs connaissances et leur réunion régulière en réseau par la HFED sont mises en place depuis 2018.
Action 2 : le MAA devra également veiller à la nomination de référents dans les EPLEFPA et les établissements d'enseignement supérieur afin de déployer la politique en faveur de l'égalité professionnelle dans ces structures.
- **Action 3** : la coordination des réseaux des référents égalité diversité et ambassadeurs Handicap est à organiser afin d'assurer la cohérence et l'efficacité des missions.

Articulation avec les acteurs ayant à connaître de la politique d'égalité (notamment services RH, médecine de prévention, service social du personnel, encadrement) :

- La mise en place fin 2019 du comité d'expertise pluridisciplinaire dans le cadre du dispositif de signalement et de traitement des discriminations, des harcèlements et violences sexistes et sexuelles permet d'ores et déjà l'articulation des services RH, de la médecine de prévention, du RAPS, des Hautes Fonctionnaires, du CHSCTM et du service social du personnel.
- L'implication de l'encadrement doit être renforcée et nécessite de mobiliser davantage les responsables de structures et les managers dans la mise en œuvre effective de la politique d'égalité professionnelle.
- **Actions proposées** : intégrer l'égalité professionnelle dans les lettres d'objectifs et l'évaluation annuelle de l'encadrement supérieur en administration centrale et dans les services déconcentrés (obligation de la formation, désignation d'un membre du CODIR pour appuyer l'action et la visibilité du référent Egalité-Diversité, obligation de la déclinaison du plan d'action ministériel dans la structure).

ACTION 23 : Modalités de pilotage, de suivi et d'évaluation du plan d'action

Organisation du suivi et de l'évaluation :

Mise en place d'un « **comité ministériel Egalité professionnelle et Diversité** » présidé par la secrétaire générale.

Il est proposé de le substituer au comité de pilotage présidé actuellement par la secrétaire générale et mis en place dans le cadre de la démarche de double labellisation. Il réunirait au moins une fois par an les représentants des structures et des acteurs impliqués afin notamment d'examiner les résultats de la déclinaison du plan d'action Egalité dans les directions d'administration centrale et les services déconcentrés. Il serait chargé également du suivi du déploiement des plans d'action dans les EPLEFPA et

les établissements publics (établissements d'enseignement supérieur et opérateurs sous tutelle) conformément aux dispositions du décret 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. Il statuerait sur les actions d'amélioration.

Modalités d'organisation du dialogue social sur la mise en œuvre de l'accord Egalité professionnelle 2018, le suivi et l'évaluation de l'accord :

Il est proposé de poursuivre les échanges réguliers avec les organisations syndicales via les GT du CTM (CSA), à l'instar de l'organisation mise en place lors de la démarche de labellisation en 2018 et 2019. Ils permettent d'échanger sur les actions entreprises, les objectifs poursuivis et les résultats obtenus ainsi que les pistes d'amélioration. Ces groupes de travail seraient inscrits dans la feuille de route du dialogue social du MAA.

Outre les groupes de travail, une présentation annuelle du bilan du plan égalité sera inscrite à l'ordre du jour d'une réunion du CSA à partir de 2021.

ACTION 24 : Modalités d'information des agents sur le plan d'action et la politique d'égalité

- Diffusion du plan d'action égalité professionnelle auprès de l'ensemble des agents et des établissements sous tutelle. Présentation sur l'Intranet du MAA. Dans les structures (DAC et DRAAF , EPLEFPA), le plan national sera accompagné de la déclinaison locale.
- Diffusion du bilan annuel du plan d'action auprès des agents. Dans les structures, il sera accompagné du bilan local.
- Poursuite des actions de communication et de sensibilisation à l'égalité professionnelle au plan national et dans les structures, au travers notamment de la communication relative au plan d'action
- Diffusion annuelle des données relatives à l'égalité professionnelle au sein du ministère et de ses services

ACTION 25 : Suivi régulier et évaluation du plan d'action et de son efficacité

Ils s'appuieront sur les outils de mesure suivants :

- Bilan annuel des indicateurs de résultats du présent plan
- Bilan social et situation comparée des femmes et des hommes
- Bilan annuel de la politique Egalité Diversité réalisé dans le cadre du suivi de la labellisation Alliance