

Projet de plan d'action Egalité professionnelle du MAA 2021-2023 (au 20/11/2020)

Axes	Actions	Cibles/livrables par structure	Indicateurs	Calendrier	Observations
Axe 1 : Evaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes					
	Action 1 : Evaluer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes	Analyse avec outil DGAFP	A minima, ceux du RSU	S1 2021	En lien avec action 9.
	Action 2 : Prévenir et éventuellement traiter les écarts de rémunération relevant de la compétence du MAA, définir des objectifs chiffrés de résorption	Etudes complémentaires	% d'évolution des écarts	S2 2021 2022	
	Action 3 : Mettre à disposition des agents les informations relatives aux éléments de la rémunération	compléter et mettre à jour l'intranet RH ; actualiser fiches juridiques annexes NS retour à l'emploi	dates des mises à jour des informations sur intranet	2021	
Axe 2 : Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique					
	Action 4 : Faire un état des lieux de la mixité des métiers au ministère	identifier les métiers pour lesquels le % F/H est inférieur à 40	RSU 2021	2021	voir indicateurs prévus au RSU (en attente)
	Action 5 : Mettre en place une campagne de communication sur les métiers sans stéréotype de genre pour les métiers du MAA pour les métiers relevant des établissements d'enseignement agricole (technique et supérieur)	A déterminer (cf poursuite politique de comm labellisation)	A déterminer	2021-2022	
		A identifier avec DGER	A déterminer	A déterminer avec DGER	
	Action 6 : Former les agents à la lutte contre les discriminations et les stéréotypes	100% des cibles identifiées dans le plan de formation du Label (NS 2020)	% des publics cibles formés (Cf NS Formation label)	2021-2022	
	Action 7 : Veiller à ne pas discriminer lors des procédures de recrutement mise en œuvre du guide du recrutement formation au recrutement élargissement des viviers pour les jurys	100% des recrutements respectant les principes du guide 2019	% de dossiers de recrutement rejetés par les bureaux de gestion	2021	
		100% des recruteurs et réseau RH formés (NS Formation label)	% des cibles formées (cf NS formation label)	2021	
		Augmenter la part des femmes dans la présidence des jurys	Evolution du % de présidentes de jurys	2021	
	Action 8 : veiller à l'accompagnement des agents au retour à l'emploi après une longue absence	Bilan annuel	% des agents concernés accompagnés	2021	
	Action 9 : évaluer les règles juridiques et de gestion de mobilité géographique	Identifier les éventuels freins et axes de progrès en faveur de l'égalité; cf bilan des LDG	A déterminer avec le bilan	2021	En lien avec actions 1 et 2
	Action 10 : Procédures de promotion, en particulier d'avancement au choix	NS SRH/SDCAR n°2020-350 du 11/06/2020 : le RAPS est chargé de faire des propositions	ratios genrés des promus/promouvables	2020	
	Action 11 : Politique de développement et d'accompagnement de viviers pour l'accès aux emplois de direction et dirigeants identifier les viviers atteindre au moins un tiers de personnes de chaque sexe dans ces emplois	revue des cadres	% de femmes inscrites dans le vivier	2021	
			% de femmes nommées	2022	

Axe 3 : Favoriser l'articulation entre vie personnelle et vie professionnelle

Action 12 : Télétravail et travail en site distant	Nouvelle NS relative au télétravail.	% des agents en télétravail par corps, cat, genre, âge, nbre de jours, formés.	2021	Mise en œuvre décret n°2020-524 du 5/05/2020. En lien avec action 14.
Action 13 : Amélioration de l'accès à la formation via la digitalisation	Dans la programmation annuelle, identifier les actions de formation pouvant de dérouler à distance et mettre à disposition les outils.	Evolution du % des agents bénéficiant d'une action de formation/an	2021	Cf expérimentation du programme MENTOR.
Action 14 : Charte des temps	intégrer la charte dans le futur dispositif télétravail du MAA.	% managers formés gestion du temps ; baromètre social	2021	En lien avec action 12.
Action 15 : Facilitation de la prise des congés familiaux et de la reprise à l'issue	Informers les agents de leurs droits et des procédures d'accompagnement MAA (NS 2019) ; mettre à jour les informations dans les livrets d'accueil et sites intranet.	nombre d'entretiens réalisés	2021-2022	
Action 16 : Veiller à la sécurisation de la situation des femmes enceintes		Nombre annuel de signalements de discriminations liées à la grossesse enregistré par la cellule	2020	
Action 17 : Renforcer le soutien à l'organisation personnelle	Recenser et informer les agents des droits et dispositifs d'aide existants. Communiquer sur le rôle des assistants de service social notamment en faveur des aidants. Mise à jour livrets d'accueil et intranet.	Baromètre social	2022	

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	Mise en œuvre décret du 13/03/2020. Nouvelle NS suite à nouveau marché et extension périmètre. Communiquer sur le dispositif.	Evolution du % d'agents déclarant connaître l'existence de la cellule (baromètre social 2020 et suivants)	2020 et 2021	
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)	Former tous les publics cibles (NS formation label 2020) et sensibiliser les collectifs de travail	% des agents formés par cibles.	à partir de 2020	
Action 20 : Modalités d'accompagnement et de soutien des victimes par le biais des acteurs de la prévention	Création/MAJ : Fiches réflexes sur le rôle des acteurs de la prévention, fiches de signalement, boîte à outils pour les managers (dans le cadre du PNP). Actions de communication à conduire.	Dates de création et/ou de MAJ des documents.	2022	
Action 21 : Informer les agents sur les violences, harcèlements et discriminations	Sensibiliser les collectifs de travail par la mise à disposition d'informations (juridiques, statistiques, relais, recours...). Intranets (accueil des agents, livrets d'accueil, rubriques SST, Egalité-Diversité). Production et diffusion de supports d'information. Organisation d'événements.	Dates de mises à jour des informations ; nombre et nature des supports et événements de communication (national et par structure).	2021	Cf politique de communication dans le cadre du double label (plan d'action du comité de communication 2021). Cf plans d'actions locaux.

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 au MAA	Nomination et lettres de mission des référents ED. Egalement dans les SRFD. Coordonner les réseaux ED et Ambassadeurs Handicap. Intégration d'objectifs de promotion de l'égalité dans l'évaluation des cadres supérieurs.	Liste des référents et lettres de mission par structure. Nombre de cadres évalués.	2021 2022	
Action 23 : Modalités de pilotage, de suivi et d'évaluation du plan d'action	Suivi et évaluation Comité ministériel ED (suivi, bilan et évolution des plans d'actions ED).	Production du bilan annuel ED.	2021	
	Organisation du dialogue social Garantir un suivi et une évaluation de la politique ED partagés avec les RP : inscription des GT à la feuille de route du dialogue social du MAA (suivi du plan d'action, suivi des actions d'amélioration engagées suite à la certification AFNOR	Nombre annuel de GT et thématiques traitées. Présentation annuelle du bilan de la politique ED et du plan d'action de l'année n+1 en instance de dialogue social	2021	Poursuite de la dynamique enclenchée fin 2017 dans le cadre de la démarche de labellisation. Veiller à la mise en œuvre du dialogue social en local.
Action 24 : Modalités d'information des agents sur le plan d'action et la politique d'égalité	Contribuer à la diffusion de la culture d'égalité et de lutte contre les discriminations à l'ensemble des agents.	Nombre d'actions de communications réalisées/an	2021	
Action 25 : Diagnostic, suivi régulier et évaluation du plan d'action et de son efficacité	Mesure de l'efficacité des mesures et adaptation du plan d'action au travers du bilan annuel.	Production du bilan annuel (cf action 23)	2021	