



**MINISTÈRE
DE L'AGRICULTURE
ET DE LA SOUVERAINETÉ
ALIMENTAIRE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

GROUPE DE TRAVAIL CSAM

**PLAN D'ACTION EGALITÉ PROFESSIONNELLE : ETAT
D'AVANCEMENT 2022**

EVALUATION INTERMEDIAIRE DES LABELS EGALITE ET DIVERSITE

1^{ER} MARS 2023

Ordre du jour

1/ Suivi du plan d'action égalité professionnelle du MASA

- Principales actions conduites depuis 2022
- Chiffres clés

2/ Evaluation intermédiaire du double label Égalité et Diversité

- Entretiens sur site
- Préparation

Suivi du plan d'action égalité professionnelle du MASA : principales actions depuis 2022 (1/3)

1. Gouvernance et pilotage : renforcement de l'animation de la politique dans les structures

- Renforcement de l'animation du réseau des référents égalité et diversité depuis 2022 (réunions mensuelles)
- Réunion du comité ministériel égalité et diversité en novembre 2022
- Renforcement comitologie double label depuis novembre 2022 (COPIL et équipe projet double label tous les 15 jours)
- Nomination par le ministre d'une nouvelle Haute Fonctionnaire en charge de l'égalité et de la diversité : Naïda DRIF

2. Lutte contre les stéréotypes : communication interne et sensibilisation aux questions d'égalité professionnelle

- Communications régulières relatives à la cellule de signalement : mise à jour et rediffusion du flyer de la cellule, affiche, flash info, lettres internes du ministère, mise à jour intranet et vidéo
- Journée mondiale des droits des femmes 2022 : sur l'intranet, plusieurs valorisations des actions des DRAAF en faveur des femmes sur intranet, d'actions de lycées agricoles (concours photo Pour elle comme pour lui, émission de web radio « On fait le ménage » ; participation de Françoise Liebert (HFED) à une table ronde organisée par l'AFJA « Femmes en agriculture »
- Conférences café EGAE en administration centrale
- Reprise de la campagne de sensibilisation des critères de discrimination

Suivi du plan d'action égalité professionnelle du MASA : principales actions depuis 2022 (2/3)

3. Lutte contre les stéréotypes et les discriminations : poursuite du plan de formation et mobilisation des managers

- Forte mobilisation des directions par la secrétaire générale et suivi mensuel des taux de formation engendrant
 - ✓ une forte hausse des taux de formation des publics cibles : pour le ministère, taux de formation à l'égalité professionnelle et aux VSS respectivement de 70 % et 84 %.
- Des taux de formations toutefois hétérogènes selon les publics et les services
 - ✓ enjeu de la formation des représentants du personnel
- Nouvelle mobilisation des directions par le Ministre et le secrétaire général par intérim début 2023
- Prise en compte du taux de formation et d'actions de sensibilisation des collectifs de travaux dans l'évaluation annuelle (NS 2022- du 15/12/2022) ; deux webinaires à destination des managers

4. Renforcement du dispositif de signalement et de traitement des discriminations, harcèlements et violences sexistes et sexuelles

- Arrêté ministériel du 28/04/2022
- NS 2022-613 du 09/08/2022 relative au fonctionnement du dispositif.

Suivi du plan d'action égalité professionnelle du MASA : principales actions depuis 2022 (3/3)

5. Poursuite de l'intégration des objectifs d'égalité professionnelle dans la gestion des ressources humaines

- **Rémunération** : poursuite des études d'identification des écarts de rémunération (GT 2022) : étude portant sur 2 corps de catégorie B (SA et TSMA) et 2 corps de catégorie A (attachés et IAE)
 - ✓ Corps ministériels des IAE désormais mixte et des TSMA en cours de féminisation ; de forts enjeux GPEEC et revue des cadres dans la perspective de nombreux départs à la retraite dans les 6 ans à venir
- **Recrutements** : renforcement de la sécurisation des recrutements (évaluation des process sur un échantillonnage de recrutements de contractuels) ; ajout dans les NS mobilité des informations relatives au télétravail, à l'ouverture de tous les postes aux candidats en situation de handicap et du recours possible à la cellule ; amélioration en cours des fiches de postes Odissée
- **Lignes directrices de gestion** en matière de mobilité et de promotion : suivi de la mise en œuvre (GT 2022)

6. Amélioration des outils de gestion et de reporting

- **Module formation** de RenoïRH pour un meilleur suivi des formations
- **MENTOR** : poursuite du développement des formations accessibles via la plate-forme pour faciliter l'accès à la formation pour tous et toutes
- **ESTEVE** : généralisation de la dématérialisation des entretiens (y compris enseignement agricole en 2023) pour un meilleur suivi statistique et individuel des formations demandées et réalisées, des demandes de mobilité et de promotion, de la valorisation des fonctions de référents, des nouveaux objectifs fixés aux managers

Evaluation intermédiaire des labels égalité professionnelle et diversité (1/2) – Planning et démarche de préparation

Du 28 au 31 mars 2023

- Services déconcentrés audités :
 - DRAAF Bretagne, Centre Val de Loire, Grand Est et Occitanie ; DAAF Martinique
- Propositions d'entretiens avec les représentants des organisations syndicales : 28 et 31 mars
- Entretiens avec des groupes témoins de managers et de collaborateurs en administration centrale et en services déconcentrés.

Préparation

- Juillet - Septembre 2022 : prestation d'accompagnement ACCORDIA : réalisation d'entretiens à blanc en administration centrale et en services déconcentrés
- 9 novembre 2022 : Restitution des résultats en comité ministériel égalité diversité
 - Mise en œuvre d'un plan d'action complémentaire par une équipe projet et les référents égalité diversité
 - Suivi en comité pilotage tous les 15 jours.

Evaluation intermédiaire des labels égalité professionnelle et diversité (1/2) – Résultats audit à blanc ACCORDIA

Les points de progrès

1. Adhésion à la politique
2. Pilotage opérationnel
3. Feuille de route et plan d'action
4. Procédures RH écrites et connues
5. Outils de perception des discriminations (bilan cellule, baromètre social, bilan social)
6. Dispositif de signalement structuré et professionnalisé
7. Actions d'information et de sensibilisation (notamment vis-à-vis des apprenants)
8. Avancées significatives en matière de formation à l'égalité et diversité
9. Implication des fournisseurs dans la démarche.

Les points de vigilance

1. Des analyses de risques à approfondir (baromètre social, corrélation constats/objectifs notamment en services déconcentrés)
2. Des équipes impliquées de manière hétérogènes (managers)
3. Des bilans à consolider (suivi de la feuille de route égalité diversité et départ de la HFED)
4. Des taux de formation égalité diversité de certaines directions et/publics cibles hétérogènes
5. Des pilotages de la politique mise en œuvre parfois discontinus, notamment en région (turn-over, COVID, ...)
6. De nombreux acteurs impliqués pouvant générer une dilution des ressources et une moindre visibilité
7. Des moyens mobilisés mais non exclusivement dédiés au sujet
8. Des engagements et des avancées insuffisamment valorisés (interne et externe).

Groupes de travail déjà inscrits à la feuille de route du dialogue social

- Bilan de l'évaluation intermédiaire des labels
- Baromètre social 2023
- Bilan mise en œuvre télétravail
- Poursuite des travaux liés aux écarts de rémunérations et à la mixité des métiers
- Stratégie RH
- GPEC

Autres actions à conduire

- Charte des temps (en lien avec le bilan télétravail)
- Elaboration de la nouvelle feuille de route égalité et diversité du MASA 2024-2026
- Elaboration du nouveau plan d'action égalité professionnelle du MASA 2024-2026
- Accès des femmes aux emplois supérieurs : en lien avec réforme de la haute fonction publique et la mise en place de la Délégation à l'emploi supérieur du MASA -revue des cadres, refonte plan managérial, viviers, réseaux féminins, tutorat-
- Mise en place de l'index professionnel