

TROISIEME PARTIE

Axes	Mesures	Objectifs/livrables par structure	Indicateurs	Avancement
AXE 1. Rester exemplaire en organisant et promouvant une culture commune de l'égalité et de la diversité				
	MESURE 1 : Maintenir la gouvernance instaurée autour de la secrétaire générale pour piloter le projet « Labels »	Un comité ministériel présidé par la SG suit la démarche de labellisation égalité-diversité. Un bilan annuel est réalisé et présenté en CTM. Des référents ED sont nommés dans toutes les DAC et toutes les DRAAF-DAAF avec une lettre de mission. Des référents ED chargés de développer ces politiques dans les établissements d'enseignement agricole sont nommés en lien avec le réseau des référents ED en DRAAF/DAAF (soit en SRFD ou dans un EPLE). Les réseaux ED et Ambassadeurs Handicap seront coordonnés en 2021.	Dates des réunions du comité ministériel, du réseau des référents, des CTM avec un point dédié - Bilans - Liste des référents	
	MESURE 2 : Suivre les outils de reporting et d'évaluation renseignés dans chacune des structures et en dresser le bilan annuel	Evaluer l'efficacité des mesures prises et les adapter régulièrement. Proposer un tableau de reporting général à chaque structures afin d'en faire une compilation nationale comme bilan des démarches de labellisation : éléments du bilan social, composition des Codirs, nombre et nature des formations suivies par catégorie d'agents, traçabilité des procédures de recrutement nombre de marchés publics passés, actions de partenariats au niveau local...	Bilan annuel de la démarche de labellisation E et D dans tout le ministère Contribution au bilan de la feuille de route ED du MAA	
	MESURE 3 : Renforcer l'exemplarité en veillant à la mixité des instances	Mixité des Codirs, des groupes de travail portant sur les ressources humaines et l'organisation du travail, mixité du RAPS...	Bilan à inscrire dans le RSU	
	MESURE 4 : Le comité de communication proposera chaque année un plan de communication dédié sur les sujets d'égalité et de diversité.	La DICOM prépare un plan de communication annuel en concertation avec le comité de communication. Les chargés de communication sont sensibilisés à la communication sans stéréotype de sexe.	Bilan des actions menées	
	MESURE 5 : Respecter le plan de formation ambitieux à destination de tous les personnels	100% des cibles identifiées dans le plan de formation du Label (NS 2020)	Pourcentage d'agents formés par public cible attendu (+ comptage des agents du MAA expérimentant le programme MENTOR.	
	MESURE 6 : Mettre partout en œuvre la clause égalité introduite en 2019 pour la passation des marchés publics	Mettre en œuvre et suivre le retour de la clause égalité pour tous les marchés publics. Préparer un flyer informatif sur la démarche de labellisation du ministère pour tous les fournisseurs du MAA. Le mettre à disposition de tous les services centraux et déconcentrés.	Nombre de marchés publics passés avec la clause égalité renseignée	
	MESURE 7 : Rechercher l'extension du périmètre labellisé « égalité et diversité » auprès de tous les établissements sous tutelle du MAA.	Intégration d'objectifs de promotion de l'égalité et de la diversité dans les lettres de missions des cadres supérieurs et dans les Contrats d'objectifs des établissements sous tutelle.	Nombre d'établissements concernés	
	MESURE 8 : Poursuivre le travail engagé sur le BIE et suivre le DPT égalité	Mise en œuvre du BIE au MAA selon les indications de la Direction du Budget du Ministère de l'économie. Formations des agents chargés de gestion budgétaire et comptable en AC et en services déconcentrés. Enrichir le document de politique transversale (DPT) sur l'égalité.	Nombre de sessions de formation organisées. Nombre de participants. Suivi des indicateurs genrés dans le programme annuel de performance (PAP).	

AXE 2. Atteindre les objectifs en matière d'égalité professionnelle			
MESURE 9 : Mettre en œuvre le plan d'action « égalité professionnelle » adopté le 10 décembre 2020	Satisfaire la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019	tableau des indicateurs joint au plan	
MESURE 10 : Développer le rapport social unique	Le RSU remplace le bilan social	Bilan annuel	
MESURE 11 : Veiller au respect des quotas dans les nominations en créant une vraie revue des cadres	Création d'un comité de revue des cadres. Procédure fixant les critères d'inscription dans le vivier.	Pourcentage de femmes et d'hommes inscrits dans les viviers- Pourcentage de femmes et d'hommes primonomisés - Pourcentage de femmes et d'hommes occupant les postes suivis Loi Sauvadet	
MESURE 12 : Veiller à la mixité des postes de direction dans l'enseignement agricole (supérieur et technique)	Un objectif de 40% du sexe le moins représenté aux postes de directeur et directeur adjoint est la cible.	Bilan inclus dans le RSU	
MESURE 13 : Favoriser la mise en place d'un réseau féminin	Ouvrir une rubrique spécifique sur intranet. Proposer un événement qui lance le projet.		
MESURE 14 : Transmettre aux jeunes une culture de l'égalité et du respect mutuel	Respecter les engagements prévus dans la convention interministérielle pour l'égalité entre les filles et les garçons, les femmes et les hommes dans le système éducatif 2019-2024 signée par le MAA/DGER	Suivre les actions en faveur de l'égalité prévus dans les projets d'établissement des EPLE.	
MESURE 15 : La mixité dans toutes les filières comme outil d'égalité professionnelle	Cf actions 4 et 5 du plan d'action égalité professionnelle du MAA		
	Axe de la convention pour l'égalité filles/garçons dans l'enseignement	Suivi des % de filles et garçons par niveaux et par filières dans l'EA	
	Augmenter la part des femmes dans la présidence des jurys	Evolution du % de présidentes de jurys	
MESURE 16 : Aider à l'installation des femmes en agriculture	Pousser à la révision des conditions d'octroi de la DJA (critère d'âge) - Travailler avec la MSA sur ses offres de remplacement pour suivre des formations - Favoriser la diffusion des informations nécessaires à l'installation (plaquettes- forums...) Participer et relayer les colloques, événements sur ce sujet.	Recensements par la MSA - Bilan des DJA octroyées chaque année	
MESURE 17 : Encourager l'entrepreneuriat des femmes en agriculture, en zone rurale	Utiliser les outils et les dispositifs d'aides : PDR, Réseau rural, PNA ...	Nombre de projets accompagnés	
MESURE 18 : Participer à la visibilité réelle des femmes	Actions de communication à prévoir dans le plan annuel	Recensement des actions effectuées	

AXE 3. Parité sociale et économique

MESURE 19 : Veiller à la mixité aux postes décisionnels dans les instances agricoles	Veiller au respect des textes instaurant des quotas : compositions des listes électorales des chambres d'agriculture, nominations dans les conseils d'administration des SAFER, des Ordres professionnels. Envisager d'imposer les mêmes pourcentage (30%) pour le CA et Bureau de l'APCA.	résultats des élections et nominations	
MESURE 20 : Réfléchir à des dispositifs d'accompagnement permettant l'engagement associatif ou consulaire des agricultrices	Réflexion à conduire avec la MSA, les associations de femmes agricultrices, les syndicats et organismes professionnels agricoles		
MESURE 21 : Veiller au respect des lois relatives à la parité dans les établissements publics sous tutelle du MAA et les institutions partenaires	DGER, DGPE et SAJ doivent suivre les nominations aux Conseils d'Administration et Conseils Spécialisés des établissements sous tutelle du MAA et le respect des règles de mixité imposées par les lois Copé-Zimmermann, Sauvadet, loi d'égalité réelle de 2014, loi de Transformation publique d'août 2019	Bilans sociaux chez les principaux opérateurs du MAA	

AXE 4. Lutter contre les violences sexuelles et sexistes

MESURE 22 : Donner des outils d'information aux agents du ministère pour mieux gérer les situations de violence	Outre les formations que doivent suivre tous les publics prioritaires, les sensibilisations à faire et l'appui aux victimes (Actions 19 à 21 du PAEP du MAA) - réaliser un guide des bonnes pratiques et obligations dans le cadre de la lutte contre le harcèlement sexuel et les actes sexistes - responsabiliser et outiller les encadrants dans la conduite de la procédure disciplinaire	Evolution du % d'agents déclarant connaître l'existence de la cellule (baromètre social 2020 et suivants) Nombre de procédures disciplinaires menées chaque année pour de tels agissements	
MESURE 23 : Mettre en place une prévention renforcée des propos et agissements sexistes dans les abattoirs	Sensibiliser l'encadrement de proximité - Rendre obligatoire les formations "discriminations" et "violences" pour les agents en abattoir. Former les cadres à la prévention et la gestion de telles situations. Veiller aux aménagements prévus dans l'abattoir (présence de vestiaires et sanitaires dédiés aux femmes)	% d'agents en abattoirs formés	
MESURE 24 : Lutter contre les violences sexistes et sexuelles dans l'enseignement agricole	Obligation de sensibilisation des personnels enseignants aux violences sexistes et sexuelles et à la formation au respect du non-consentement Projets pédagogiques Nominations de référents égalité dans les établissements scolaires	- Pourcentage d'agents formés et d'agents sensibilisés - Nombre de référents égalité chiffrés des enquêtes « Climat scolaire »	- Résultats

AXE 5. Lutter contre les discriminations et promouvoir la diversité professionnelle

MESURE 25 : Relever tous les signaux sur les discriminations existantes	Identifier les critères faisant le plus fréquemment l'objet de discriminations au sein du MAA afin d'adapter au mieux les mesures à prendre. Pour cela le prestataire chargé de la cellule de signalement devra rendre un bilan complet et précis.	Bilan de la cellule de signalement des discriminations et Baromètre social	
MESURE 26 : Poursuivre la communication sur les critères de discriminations	Visuels réguliers diffusés à tous les agents - Campagne de sensibilisation sur le handicap invisible		
MESURE 27 : Veiller au suivi des formations sur la discrimination	Le public cible figure dans la note de service de 2020.	Nombre d'agents formés, % d'agents formés par catégorie cible	
MESURE 28 : Prévenir les discriminations vis-à-vis des agents en situation de handicap	Mise à disposition d'un guide ou vade-mecum sur les obligations en matière d'accueil d'agents en situation de handicap - Rappeler les actions phare du plan handicap dans les documents d'accueil, dans les plans stratégiques des structures, des établissements	Bilan de la cellule de signalements des discrimination	
MESURE 29 : Mettre en œuvre les quatre axes du plan handicap (joint en annexe)	Engager la communauté de travail, au niveau central et dans les services déconcentrés, à intégrer les enjeux de la politique du handicap - Favoriser le maintien dans l'emploi des agents en situation de handicap notamment dans le secteur de l'enseignement agricole - Renforcer la politique de recrutement d'agents en situation de handicap - Veiller au juste déroulement des carrières des agents en situation de handicap	Bilan des emplois de personnes en situaion de handicap - Bilan des taux de promus/promouvables des agents handicapés par rapport au taux de promus /promouvables général	
MESURE 30 : En lien avec l'action de la Haute fonctionnaire chargée du handicap veiller à l'accessibilité de tous les sites	Feuille de route de la Haute Fonctionnaire Handicap	Bilan des actions de la HFH	
MESURE 31 : Signer et mettre en œuvre la Charte d'Engagement LGBT+ de L'autre cercle	Date de signature de cette charte par le Ministre. Actions complémentaires introduites en déclinaison de cette charte dans la feuille de route égalité-diversité	Baromètre social - Bilan de la cellule de signalement	
MESURE 32 : S'engager pour le plan national d'action pour l'égalité des droits, contre la haine et les discriminations anti LGBT+ dans l'enseignement agricole	L'enseignement agricole s'est engagé dans certaines actions de ce plan : Former le personnel éducatif - Sensibiliser les élèves - Lutter contre les LGBTphobies chez les jeunes	Nombre des formations et sensibilisation - Liste des actions menées - Enquêtes" climat scolaire"	
MESURE 33 : Favoriser la diversité en améliorant l'accès à l'information sur les emplois publics	Accueil de stagiaires, d'apprentis issus des quartiers prioritaires de la ville - Informer sur les concours et les emplois proposés au ministère : créer une rubrique spéciale sur internet et sur les sites des DRAAF - Créer une plaquette sur les carrières et les rémunérations proposées		
MESURE 34 : Ouvrir le ministère à plus de diversité	Travail avec des associations investies sur le sujet Ouvrir l'apprentissage et les stages à un public varié - Organiser un partenariat étroit entre les établissements d'enseignement agricole et les différents services du MAA, centraux et déconcentrés, pour favoriser les échanges sur les métiers et carrières proposées au MAA et dans ses établissements publics et susciter les vocations	Résultats des dispositifs PrAB et CPI Evènements créés avec les associations et avec l'EA	