



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

*Liberté
Égalité
Fraternité*



GT EGALITÉ PROFESSIONNELLE / DIVERSITÉ

13 décembre 2023

Ordre du jour

Présentation de la nouvelle équipe du pôle attractivité, diversité et égalité professionnelle

- 1. Présentation du bilan du plan d'action égalité professionnelle 2021-2023**
- 2. Proposition d'une démarche de négociation relative à l'élaboration du prochain plan égalité professionnelle – diversité 2024-2026**
- 3. Premières propositions relatives au plan d'action égalité professionnelle – diversité 2024-2026**

1. Présentation du bilan du plan d'action égalité professionnelle 2021-2023

Le plan 2021-2023 comporte 5 axes et 26 actions

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

- Utilisation de l'outil dédié mis à disposition par la DGAFP
 - Présentations : GT du 30 juin 2021 (sur l'action 1 « Évaluer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ») et du 6 octobre 2022 (Travail effectué sur les catégories A et B)
- ⇒ Les rémunérations et les promotions présentent des écarts faibles (v. Index).
- Calculs des écarts des rémunérations :
 - En 2020 : 3 556 € pour les femmes et 4 067 € pour les hommes, soit 511 € d'écart
 - En 2021 : 3 531 € pour les femmes et 3 990 € pour les hommes, soit 459 € d'écart
 - En 2022 : 3 685 € pour les femmes et 4 140 € pour les hommes, soit 455 € d'écart
 - Rapport n° 22055 du CGAAER « Consolidation et développement de l'attractivité des fonctions des personnels de direction de l'enseignement agricole public » de novembre 2022 avec une partie dédiée à un travail relatif aux rémunérations.
 - Données détaillées présentées via le RSU annuel (indicateurs de l'état de la situation comparée des femmes et des hommes –écarts de rémunération et de carrière pour les titulaires, les enseignants contractuels et les enseignants du privé ainsi que pour les contractuels hors enseignement privé).

Focus sur l'Index égalité professionnelle dans la fonction publique

Une obligation légale

La **loi n° 2023-6353 du 19 juillet 2023** visant à renforcer l'accès des femmes aux responsabilités dans la fonction publique instaure, à l'instar du dispositif existant dans le secteur privé, un index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, applicables aux administrations comptant plus de 50 agents en gestion. Ces dispositions sont codifiées aux **articles L.132-9-3 à L.132-9-5 du code général de la fonction publique**.

- **Décret n° 2023-1136 du 5 décembre 2023** relatif à la mesure et à la réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans la fonction publique de l'Etat
- **Décret n° 2023-1137 du 5 décembre 2023** relatif aux modalités de calcul des indicateurs définis à l'article 1^{er} du décret n° 2023-1136 du 5 décembre 2023 relatif à la mesure et à la réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans la fonction publique de l'État.

Les grandes lignes...

=> Calculé, pour chaque département ministériel et pour chaque établissement public inclus dans le champ d'application du décret, l'index prend la forme d'une **note sur 100 points** (le résultat minimum devant être atteint est de **75 points**)

Le calcul de l'index (pour les ministères) repose sur six indicateurs :

- Écart global de rémunération entre les femmes et les hommes, pour les fonctionnaires, calculé à partir de la moyenne de la rémunération des femmes comparée à celle des hommes à corps, grade et échelon équivalent
- Écart global de rémunération entre les femmes et les hommes, pour les agents contractuels, calculé à partir de la moyenne de la rémunération des femmes comparée à celle des hommes, par catégories hiérarchiques équivalentes
- Écart de taux de promotion de corps entre les femmes et les hommes
- Écart de taux de promotion de grade entre les femmes et les hommes
- Nombre d'agents publics du sexe sous-représenté parmi les dix agents publics ayant perçu les plus hautes rémunérations
- Taux d'agents publics du sexe sous-représenté parmi les 10 % d'agents publics les mieux rémunérés occupant les emplois de type 1 à 5 des emplois de direction de la fonction publique prévus par le décret du 30 avril 2012

Seulement trois indicateurs pour les EPA qui gèrent au moins cinquante agents publics pour la deuxième année civile consécutive sont ceux listés précédemment (1, 2 et 5)

Sanctions en cas de non communication et transmission des résultats

- Pénalité financière de 90 000 euros pour les départements ministériels
- Pénalité financière de 45 000 euros pour les EPA

Sanctions en cas de non atteinte des objectifs

Les administrations qui n'atteignent pas la cible de 75 points pour la 4^{ème} année consécutive doivent élaborer un rapport motivé transmis au MTFP et se voient notifier une pénalité financière pouvant aller jusqu'à 1 % de la rémunération brute annuelle globale de l'ensemble des personnels comme le prévoit la loi. Ce pourcentage varie en fonction du résultat obtenu pour l'index.

Mesures transitoires

Au titre de l'année 2022, les départements ministériels et les établissements publics administratifs publient les informations au plus tard le 31 décembre 2023.

Les employeurs doivent transmettre les informations relatives aux publications au ministre chargé de la fonction publique au plus tard le 31 janvier 2024, et les éventuels objectifs de progression au plus tard le 31 mars 2024, le cas échéant par l'intermédiaire de leur autorité de tutelle.

Focus sur l'Index égalité professionnelle dans la fonction publique

=> Résultats de l'Index en 2022 pour le MASA : 86 points

Ministère de l'Agriculture et de la Sécurité Alimentaire	Score maximum	Score du ministère
Écarts de rémunération pour les fonctionnaires	40	39
Écarts de rémunération pour les contractuels	10	8
Écart de promotion des corps	15	15
Écart de promotion des grades	20	20
Dix plus hautes rémunérations	5	2
10 % des plus hautes rémunérations du dispositif des nominations équilibrées	10	2
TOTAL	100	86

Axe 2 : Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, grades et emplois de la fonction publique

- **Communication sans stéréotype de genre** (sur l'intranet et Chlorofil. Exemple « les entrepreneurs du vivant »).
- Webinaires SRH 2023 de **sensibilisation des managers** à la politique égalité professionnelle et diversité
- **Etude 2023 sur les filières genrées dans l'enseignement agricole** (une des mesures du plan « Toutes et tous égaux) dont le rapport a été remis au DGER le 13 novembre 2023.
L'action se poursuivra avec des ateliers en janvier 2024 suivis d'un plan d'action
- Suivi de la part des femmes dans la **composition des jurys**.
- **Formations** : Objectif de 100 % du public cible formé aux 4 modules du plan de formation des Labels
⇒ En 2022 : 72,8 % formés aux VSS (+22 points vs à 2021), 67,8 % à la diversité (+21,5 pts vs 2021), 64,4 % à l'égalité (+22,6 pts vs 2021), et 63,8 % au recrutement sans discriminer en 2022 (+23,8 pts vs 2021). Bilan 2023 en cours de préparation.
⇒ Pas de retours effectués des organisations syndicales sur les formations organisées et suivies en leur sein

1. Présentation du bilan du plan d'action égalité professionnelle 2021-2023

Axe 2 : Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, grades et emplois de la fonction publique

- **Evènements de sensibilisation** (reprise en 2023 des évènements suspendus pendant la crise sanitaire) :
 - 4 évènements de sensibilisation organisés par l'administration centrale sur les thématiques ED :
 - "Discriminations et stéréotypes" (14 février)
 - "Égalité, parité, mixité" (8 et 9 mars)
 - "Agir contre les violences" (18 avril)
 - « Conférence relative aux VSS et aux VIF » animée par Caroline de Haas (le 23 novembre)
- Garantir l'égalité professionnelle dans **les procédures de promotion**, en particulier d'avancement de grade, grâce à une plus grande transparence des critères retenus dans le cadre des échanges avec les agents (entretien professionnel notamment)
- **Viviers pour l'accès aux emplois de direction et dirigeants**
- **3^{ème} édition du programme Talentueuses** (3 participantes MASA)

Focus sur la haute fonction publique

- La loi du 12 mars 2012 impose un taux minimum de personne de chaque sexe parmi les personnes nommées pour la première fois aux principaux emplois de l'encadrement supérieur et dirigeant de l'Etat, des collectivités territoriales et de la fonction publique hospitalière. Cf décret n° 2012-601 du 30 avril 2012 relatif aux modalités de nominations équilibrées dans l'encadrement supérieur de la fonction publique modifié par le décret n°2014-1747.
- Renforcement des dispositions législatives
- Le MASA satisfait aux obligations en la matière.

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

- **Résultats du baromètre social 2020 : 77 %** des agentes et agents déclarent arriver à concilier leur vie professionnelle et leur vie personnelle

- **Formation à distance :**

MENTOR : Améliorer l'accès à la formation via la digitalisation

Depuis le 31 mai 2021, les agents du MASA peuvent accéder à la plate-forme interministérielle MENTOR (note SG/SRH/SDDPRS/2023-5 parue en janvier 2023)

⇒ + 160% d'inscriptions, avec plus de 13 000 inscrits Masa (au 01/12/2023).

Actuellement, 192 formations sont accessibles aux agents du MASA dont 28 formations métiers sur l'espace dédié MASA.

En 2022, 123 agents ont suivi une formation spécifique au télétravail dont 64 encadrants ont suivi le module spécifique sur le management à distance

1. Présentation du bilan du plan d'action égalité professionnelle 2021-2023

Axe 4 : Lutter contre les violences sexistes et sexuelles

Renforcer le dispositif de signalement :

Arrêté du MASA du 28 avril 2022 (NS n° 2022-613 du 9 août 2022 portant sur le fonctionnement du dispositif de signalement et de traitement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel et d'agissements sexistes a été publiée au BO Agri)

Extension du périmètre aux opérateurs, arrêté du 29 décembre 2022

Bilan :

⇒ 40 signalements en 2020, 72 en 2021 et 74 en 2022,

⇒ En grande majorité pour les motifs invoqués suivants :

harcèlement moral (35) et discrimination (30)

Mise en œuvre d'échanges réguliers entre les réseaux professionnels des ASS et des ISST, ainsi que dans les instances de dialogue social *ad hoc* durant l'année 2023

1. Présentation du bilan du plan d'action égalité professionnelle 2021-2023

Axe 5 : Organiser la gouvernance de la politique égalité pro

- **Poursuivre le dialogue social avec les organisations syndicales :**

⇒ En 2021 : GT le 30 juin et le 15 décembre

⇒ En 2022 : GT le 6 octobre

⇒ En 2023 : GT le 15 novembre

⇒ Désignation d'un référent VSS représentant des personnels au CHSCT-M, dont le bilan est attendu

- **Communiquer autour du plan d'action :**

- Publication sur l'intranet et sur clorofil
- Définition d'un plan de communication

2. Proposition d'une démarche de négociation relative à l'élaboration du prochain plan égalité professionnelle – diversité 2024-2026

Rappel du cadre juridique

En vertu de *l'accord relatif à l'égalité entre les femmes et les hommes dans la fonction publique*, signé le 30 novembre 2018 (action 1.1), et de *la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique*, l'élaboration et la mise en œuvre d'un plan d'action par les employeurs publics a été rendue obligatoire au plus tard au 31 décembre 2020.

Le décret n° 2020-528 du 4 mai 2020 définit les modalités d'élaboration et de mise en œuvre des plans d'actions en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de la fonction publique.

Les dispositions applicables de niveau législatif sont désormais codifiées à ***l'article L. 132-2 du Code Général de la Fonction Publique***.

La durée du plan d'action en matière d'égalité professionnelle ne peut excéder trois ans renouvelables.

⇒ L'ordonnance n° 2021-174 du 17 février 2021 relative à la négociation et aux accords collectifs dans la fonction publique a introduit une **obligation de négociation des plans d'action (article L. 132-4 du CGFP)**

Proposition d'inclure formellement la diversité dans le prochain plan d'action : pourquoi ?

- Labels Égalité Professionnelle et Diversité
- Plan interministériel pour l'égalité entre les femmes et les hommes (2023-2027) « Toutes et tous égaux »
- Démarche d'adhésion à la Charte d'Engagement LGBT+ de l'Autre Cercle

Proposition de trame pour le prochain plan d'action E-D

- 6 axes plus inclusifs pour tous les agents et agentes du ministère
- Prendre en compte davantage les problématiques de rémunérations, de la parentalité, de la lutte contre les violences, comme l'a indiqué récemment à plusieurs reprises le ministre de la Transformation et de la Fonction publique

Présentation de la trame proposée pour le prochain plan d'action E-D (suite)

- Approfondir les actions engagées sur la lutte contre les violences sexistes et sexuelles

=> ouvrir sur les violences intrafamiliales et conjugales (cf. conférence du 23 novembre 2023) ?
- Intégrer un volet relatif à la santé des femmes, conformément au deuxième axe du plan gouvernemental pour l'égalité entre les femmes et les hommes « Toutes et tous égaux »

Prise en compte des recommandations de la Cour des comptes dans son rapport de septembre 2023 « Toutes et tous égaux » : le plan devra être « *mesurable et évaluable (moyens, calendriers, indicateurs, résultats, cibles) et faire l'objet d'un calendrier de suivi* »

Proposition de rétro planning du plan d'action ED -> accord - 2024-2026 au MASA

Rappel du calendrier réglementaire :

1^{er} mars :
Plan transmis
à la DGAFP



Démarche proposée :



Négociation de l'accord égalité-diversité 2024-2026

13 décembre : GT

16 janvier : GT

25 janvier : GT

01 février : GT

13 février : GT



- Validation des 6 axes du prochain plan

- Négociation de l'accord

TEMPS D'ÉCHANGE

3. Le prochain plan d'action égalité professionnelle – diversité 2024-2026

Les enjeux

1. Définition d'une feuille de route mesurable et évaluable (calendrier, indicateurs d'impact, moyens engagés), en cohérence avec les axes de travail interministériels et qui capitalise sur les travaux mis en œuvre précédemment.
2. Un processus d'élaboration partagé.
3. La prise en compte des spécificités des environnements professionnels lorsque cela est pertinent.
4. Un suivi régulier qui s'appuie sur une animation des porteurs des différents chantiers et une gouvernance actualisées.
5. Une valorisation des enjeux auprès des managers et les missions des référents ED, en renforçant les synergies entre réseaux.
6. Le maintien et la prolongation de la dynamique collective de l'audit intermédiaire, en aidant les entités à évaluer leur positionnement par rapport aux trajectoires d'amélioration.
7. Un examen pragmatique des modalités d'extension du périmètre de labellisation.

3. Le prochain plan d'action égalité professionnelle – diversité 2024-2026

Axes envisageables pour le prochain plan d'action Égalité Professionnelle – Diversité 2024-2026

1. Renforcer la **gouvernance** des politiques Égalité et Diversité
2. Renforcer la **culture de l'égalité et de la diversité**, et offrir un **environnement** et des **conditions de travail** propices à l'inclusion de tous les agents
3. Favoriser la **mixité des métiers** et garantir l'**égal accès** des agents et agentes du ministère aux corps, grades et emplois
4. Evaluer, prévenir et traiter les **écarts de rémunération**
5. Favoriser l'**articulation entre vie professionnelle, personnelle et familiale** et se préoccuper de la **santé des femmes**
6. Lutter contre les **discriminations**, les situations de **harcèlement** et de **violences sexistes et sexuelles**

TEMPS D'ÉCHANGE

- Renforcer le **dialogue constructif** avec les publics cibles des politiques d'égalité et de diversité (encadrants, représentants du personnel, RH), les référents ED
 - Modalités de ce dialogue ?
 - Quels indicateurs et modalités de suivi?
- Garantir une **communication** sans stéréotype de genre (sur l'intranet et Chlorofil)
 - Zones d'effort ?
 - Spécificités métiers ou environnements ?
 - Quels outils de prévention des discriminations à l'encontre des agents LGBT+?
 - Quelles thématiques prioritaires pour l'organisation des événements ?
- Engager l'ensemble des agentes et agents dans la recherche et la diffusion de **bonnes pratiques** (boite à idées)
 - Processus ?
 - Réseau de femmes ?
- Tirer partie du dispositif de formation actualisé : lots proposés dans le cadre du nouvel ACIM "Valeurs de la République": Lot 1 : Laïcité et neutralité des agents, lot 2 : « Lutte contre le racisme et l'antisémitisme, lutte contre la haine anti LGBT+, diversité et lutte contre les discriminations, lot 3 : «Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, lutte contre les violences sexistes et sexuelles, lot 4 : Handicaps visibles et invisibles.



Points à approfondir

- Diffuser la politique d'emploi des stagiaires et apprentis permettant de diversifier les talents, rééquilibrer les métiers genrés, et favoriser l'attractivité du ministère et l'inclusion
 - Freins à lever ?
 - Filières à étudier ?
- Tirer les enseignements de la Classe Prépa Talents de l'Infoma
- Poursuite de la professionnalisation du recrutement
 - Besoins en formation (encadrants, jurys..), guides ?
 - Renouvellement des viviers de jurys
- Evaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération
 - Programme d'analyse des corps et métiers
 - Renforcement de l'information concernant les éléments de rémunération
- Favoriser l'articulation entre vie professionnelle, personnelle et familiale /environnement de travail
 - Informations sur les dispositifs mobilisables (congé familiaux, congé de maternité et paternité et accompagnement correspondant, dispositif proche aidant..)
 - Evolution de la culture managériale par la formation (parcours encadrants)
 - Droit à la déconnexion, charte des temps
 - Former la communauté de travail autour des risques de cyber-harcèlement et les discriminations sexistes exacerbées sur internet (ACIM VLR)

Points à approfondir

- Améliorer la prise en compte de la parentalité : information sur les droits des pères et des conjoints, modalités envisageables pour l'accompagnement des familles monoparentales, des aidants...
- Santé des femmes
 - Mesures existantes et à venir : congés maladie post-IVG exclus du délai de carence, prise en charge des enjeux menstruels
 - Quelles informations en milieu professionnel ? quels relais privilégiés ?
- Lutte contre les discriminations, les situations de harcèlement moral et de violences sexistes et sexuelles
 - Quelles actions de renforcement ?
- Meilleure appréhension des violences familiales et conjugales
 - Quel positionnement par rapport aux acteurs de prévention (médecins et avocats).
 - Depuis le 1er décembre 2023, une aide universelle d'urgence est mise en place pour les victimes de violences conjugales (loi du 28 février 2023)
 - Problématique de l'hébergement d'urgence (3 logements d'urgence existants à Paris en administration centrale)
- Mieux prendre en compte les discriminations fondées sur les orientations sexuelles et les identités de genre des agents : projet de signature de la Charte d'Engagement LGBT+ de l'association **L'Autre Cercle**

TEMPS D'ÉCHANGE