

MAAF -25-02-2016



**Ministère de l'Agriculture,
de l'Agroalimentaire et de la Forêt**

**COMITÉ INTERMINISTÉRIEL DES DROITS DES FEMMES
ET DE L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES**

**FEUILLE DE ROUTE
2015/2016-2017**

COMITÉ INTERMINISTRIEL DES DROITS DES FEMMES ET DE L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

FEUILLE DE ROUTE DU MINISTÈRE DE L'AGRICULTURE, DE L'AGROALIMENTAIRE ET DE LA FORÊT

Haute fonctionnaire en charge de l'égalité des droits entre les femmes et les hommes :

Françoise LIÉBERT

Date de la nomination officielle (courrier cabinet ou publication au JO)	Lettre de mission OUI/NON	Rattachement et positionnement dans le cadre de cette fonction	Fonction principale	Mission HFEfh exercée à ... (% de temps)	Participation au comité de directeurs (ou instance similaire) de votre ministère OUI/NON	Moyens humains mis à disposition				Moyens matériels	Moyens financiers (€)
						Nombre d'ETP supp	Quotité de temps	Prénom /Nom	Fonction		
1 ^{er} décembre 2015 Décision du ministre en charge de l'agriculture	oui	Sous l'autorité fonctionnelle de la Secrétaire générale	Haute fonctionnaire en charge de l'égalité des droits	60 %	non	1	100 %	Thérèse CHOCHON	Chargée de mission	bureautique	...

INTRODUCTION SYNTHETIQUE

SYNTHÈSE DE L'ACTION DU MINISTÈRE DE L'AGRICULTURE, DE L'AGROALIMENTAIRE ET DE LA FORÊT

EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES , 2012 À 2015.

Au cours des trois années passées , le Ministère de l'Agriculture de l'Agroalimentaire et de la Forêt (MAAF) s'est fortement investi dans la mise en œuvre de la politique en faveur de l'égalité réelle entre les femmes et les hommes engagée par le gouvernement lors du Plan d'action interministériel du 30 novembre 2012, et ce, dans son organisation interne comme dans les politiques publiques qu'il conduit.

Cette implication s'est traduite par un ensemble de mesures de nature législative et réglementaire qui ont donné au ministère les moyens de mener les actions permettant de répondre aux enjeux d'ordre économique et sociétal ;

- La mise en place du protocole d'accord du 8 mars 2013 sur l'égalité professionnelle dans la fonction publique ;
- La loi retraite du 20 janvier 2014 garantissant l'avenir et la justice du système de retraites des agricultrices ;
- La loi du 4 août 2014 relative à l'égalité réelle entre les Femmes et les hommes ;
- La loi d'avenir pour l'agriculture du 13 octobre 2014 concernant la parité dans les conseils d'administration, le statut des agricultrices et la formation professionnelle ;
- Un plan entrepreneuriat au féminin ;
- Un plan mixité des métiers en 2014 avec l'enseignement agricole ;
- Un renouvellement de la Convention interministérielle pour l'égalité entre les filles et les garçons, les femmes et les hommes dans le système éducatif 2013-2018.

L'année 2013 a été caractérisée par l'installation de la politique de l'égalité du ministère

L'organisation des instances de pilotage et d'animation du dialogue social ainsi que la mise en place d'outils d'information et de communication sur nos sites Internet et Intranet ont permis de répondre aux engagements pris le 30 novembre 2012 dans la feuille de route du MAAF.

La mise en œuvre du protocole d'accord du 8 mars 2013 sur l'égalité professionnelle dans la fonction publique a conduit le ministère à engager des actions pour «lever le plafond de verre» en nommant rapidement plus de femmes aux postes de direction.

En ce qui concerne les mesures visant à favoriser la parité politique dans le domaine agricole, une mesure emblématique avait d'ores et déjà été prise, dès le mois de juillet 2012, en prévision des élections de janvier 2013 aux Chambres d'agriculture, en instaurant l'obligation d'au moins un tiers de personnes du même sexe sur les listes électorales des chambres d'agriculture. ***Cette mesure a été reprise dans la loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes.***

Dans le domaine de l'enseignement agricole, le réseau Insertion-Égalité s'est mobilisé pour promouvoir la mixité dans les filières de formation. En particulier la Convention interministérielle pour l'égalité entre les Filles et les Garçons, les Femmes et les Hommes dans le système éducatif a été renouvelée jusqu'en 2018.

Les objectifs fixés pour 2014 ont été atteints et ont contribué à :

I – Améliorer la situation des agricultrices :

Des mesures de protection sociale pour améliorer la situation des agricultrices ont été apportées par la loi retraite du 20 janvier 2014 (pensions de réversion). Ces mesures garantissent l'avenir et la justice du système de retraites.

Des mesures pour reconnaître la place des femmes dans le monde agricole ont été incluses dans la loi d'avenir pour l'agriculture du 13 octobre 2014 :

- La transparence des GAEC (prise en compte de chaque associé d'un GAEC total) ;
- Les aides à l'installation des nouveaux agriculteurs, y compris ceux âgés de plus de 40 ans, prenant ainsi en compte l'installation plus tardive des femmes ;
- La version «contrat de génération» adaptée à l'agriculture permettant l'application d'un dispositif d'incitation financière pour les jeunes de 26 à 30 ans s'installant hors cadre familial ;
- L'amélioration de la représentation des femmes au sein des SAFER (minimum de 30 % de personnes de même sexe dans le collège des organisations professionnelles agricole des conseils d'administration).
- Un guide sur les droits sociaux des agricultrices a été élaboré avec le service des droits des femmes (Internet/Intranet du ministère).

II – S'appuyer sur l'enseignement agricole pour diversifier les choix d'orientation scolaire et professionnelle et promouvoir la politique d'égalité auprès des élèves :

Les actions de promotion de la mixité dans les filières, de sensibilisation à l'égalité, la lutte contre les stéréotypes et les violences sexistes et sexuelles ont été développées dans tous les lycées agricoles.

Le Plan d'action contre les violences et les discriminations a permis de mettre en place la Charte de la laïcité dans les établissements de l'enseignement agricole.

La mise en œuvre par le réseau « Insertion Égalité des chances » du projet GAIA/TOI permet de mutualiser des outils et des méthodologies pour diffuser la culture de l'égalité auprès des apprenants, des parents et des équipes pédagogiques.

La Loi d'avenir pour l'agriculture du 13 octobre 2014 a donné une légitimité législative à ces actions en confiant à l'enseignement agricole, la lutte contre les stéréotypes sexuels.

III – Améliorer la parité et le déroulement de carrière des femmes dans la politique de ressources humaines au MAAF :

Les progrès réalisés en matière de parité dans les nominations aux emplois supérieurs. sont importants. L'objectif de parité est d'ores et déjà atteint en ce qui concerne les directeurs généraux : 66,7% de femmes et 33,3% d'hommes. L'indicateur du nombre de femmes dans les postes d'encadrement à partir de chef de bureau en administration centrale est de 42,6% de femmes au 1^{er} juillet 2014, de 46% en septembre 2015.

Un travail a été engagé avec les organisations syndicales pour supprimer les freins à l'avancement liés aux conditions de mobilité suite à des promotions de grade ou de corps. Ces règles de mobilité ont été assouplies.

Un Rapport de Situation Comparée entre les hommes et les femmes (RSC) est intégré au bilan social du MAAF. Il est régulièrement enrichi : 90% des indicateurs du RSC (socle de 27 indicateurs) ont déjà été traités dans le bilan social 2014. Le RSC est visible sur l'Internet et l'Intranet du MAAF.

Des actions importantes du MAAF pour aider et promouvoir un meilleur déroulement de carrière des femmes doivent être soulignées :

- L'engagement des actions de formation à l'égalité, rendues obligatoires, pour tous les comités de direction en administration centrale, au niveau régional (DRAAF) dans les départements d'Outre-mer (DAAF) et dans les Établissements publics locaux d'enseignement agricole (métropole et Outre-mer).
- L'insertion d'un module spécifique relatif à l'égalité dans la formation de tous les jurys de concours.
- La validation de la charte des temps en Comité technique ministériel (septembre 2014).

En 2015, les actions entreprises depuis 2012 ont été poursuivies et consolidées

I – Insertion professionnelle , mixité des métiers

La formation initiale et continue des agents des écoles du ministère est une action interministérielle mettant en œuvre des modules spécifiques prenant en compte l'égalité professionnelle sur les aspects éducatifs, sociaux ou sociétaux. Elle est cohérente avec la Convention interministérielle pour l'égalité entre les filles et les garçons, les femmes et les hommes dans le système éducatif du 7 février 2013.

Dans le cadre de l'entrepreneuriat et des programmes de développement rural (PDR) la loi d'avenir pour l'agriculture du 13 octobre 2014 permet l'accompagnement des créations d'entreprises agricoles au féminin par des aides au démarrage des petites exploitations et des conseils à l'investissement. Fin 2015, les PDR remis par les régions ont tous été adoptés.

Par sa communication interne et externe, le ministère veille à mettre régulièrement en avant et à valoriser des portraits de femmes, cheffes d'entreprises dans l'agriculture, l'agroalimentaire et la forêt. Les médias utilisés sont le web (Internet et Intranet) les réseaux sociaux et le magazine Alim'agri.

II – Égalité professionnelle dans la Gestion des Ressources Humaines du MAAF

Le protocole d'accord du 8 mars 2013 permet au ministère de s'engager dans la construction d'une politique spécifique des ressources humaines. Elle se traduit par la poursuite de la formation obligatoire de l'encadrement (à tous les niveaux du MAAF), aux problématiques d'égalité professionnelle et à la lutte contre les discriminations. L'accent a été également mis, cette année, sur des actions de formation et de sensibilisation à l'égalité des personnels d'administration centrale.

La loi du 4 août 2014 relative à l'égalité réelle entre les femmes et les hommes favorise l'objectif de parité en ce qui concerne les commissions et instances consultatives (application de l'article 74- 1 de cette loi).

De même la loi d'avenir du 13 octobre 2014 pour l'agriculture a permis au MAAF, en concertation avec l'Ordre des vétérinaires, de redéfinir et moderniser l'organisation et les missions de l'Ordre des vétérinaires (**article 55 de la loi du 13 octobre 2014**). L'ordonnance n°2015-953 du 31 juillet 2015 relative à la réforme de l'Ordre des vétérinaires a été publiée au journal officiel le 2 août 2015.

– La mise en œuvre d'un plan d'actions pour prévenir toutes les violences faites aux agents sur leur lieu de travail et lutter contre le harcèlement sexuel et le harcèlement moral. Ces dispositifs ont fait l'objet d'une note de service du MAAF fin décembre 2014. Initiée et validée par le CHSCT ministériel, cette note informe à titre préventif, sur le corpus juridique applicable en matière d'agressions sexuelles. Cette instruction a été déclinée vers les : DRAAF, DDT(M), DD(CS) PP, Établissements d'enseignement (technique et supérieur) et en Administration centrale.

Cette priorité s'inscrit par ailleurs dans le 4^{ème} plan interministériel contre les violences faites aux femmes.

III – Mixité des métiers

La diversification des choix d'orientation scolaire et professionnelle est une des stratégies que le ministère poursuit en développant des actions avec les branches professionnelles peu féminisées afin d'élargir le choix d'orientation des filles, plus particulièrement dans les domaines de l'agroalimentaire et de l'agroéquipement, secteurs pourvoyeurs d'emplois, suite à la signature du contrat de filière. Un travail est prévu avec l'agroalimentaire pour améliorer la mixité dans les formations, notamment grâce à l'alternance et dans le recrutement.

La lutte contre les stéréotypes a été inscrite comme mission de l'enseignement agricole dans la loi d'avenir pour l'agriculture du 13 octobre 2014- article L.811-1. Elle s'attache notamment à déconstruire les stéréotypes sexistes sur les métiers, en particulier auprès des élèves et des parents en milieu rural.

Une plaquette présentant la diversité des métiers offerts par le ministère de l'agriculture est maintenant mise à disposition sur le site internet.

En 2016-2017 le ministère prolongera la mise en œuvre des principales mesures initiées depuis 2013 et poursuivra sa démarche en termes de propositions sur la parité et la mixité. L'accent sera mis sur la promotion du label « diversité-égalité », la mise en place d'actions qui construisent l'égalité dans les pratiques internes, l'engagement dans cette politique de nos opérateurs sous tutelle, la promotion du Prix départemental des agricultrices en lien avec le SDFE, le soutien des projets portés par les femmes dans le cadre des programmes de développement rural, l'engagement de propositions pour améliorer la représentation des femmes dans les divers organes de gouvernance, la poursuite des actions menées par l'enseignement agricole pour favoriser la mixité des métiers et l'entrepreneuriat au féminin, ainsi que la mise en œuvre de l'accord-cadre signé entre les ministères chargés de la santé et de l'agriculture sur les questions de santé prévoyant notamment l'éducation à la sexualité (un carnet de santé, à l'intention des équipes pédagogiques et des élèves, est en cours de réalisation).

BLOC 1 : CONSTRUIRE L'ÉGALITÉ DANS LES PRATIQUES INTERNES

FORMATION

FORMER ET MOBILISER L'ENCADREMENT À TOUS LES NIVEAUX, LES INTERVENANTS DANS LE DOMAINE DES RESSOURCES HUMAINES, AUX PROBLÉMATIQUES D'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ET SENSIBILISER LES MEMBRES DES CAP DU MAAF À LA LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS DANS LEUR CHAMP DE COMPÉTENCE

Résultats 2015 :

- Un plan de formation sur l'égalité professionnelle a été validé par la Secrétaire générale et présenté aux Organisations syndicales le 17 octobre 2013. Il prévoit la mise en place d'une formation obligatoire pour les personnels encadrant jusqu'au niveau chef de bureau pour l'administration centrale, les CODIR DRAAF/DAAF les équipes de direction des EPL, les Inspecteurs/ingénieurs généraux chargés de l'appui aux personnes et aux structures (IGAPS), et les membres des CAP nationales. Soit une volumétrie d'environ 1000 agents. La société Altidem a été retenue suite à un appel d'offre.
- Les formations sont en cours avec une échéance fixée au printemps 2016. À ce stade il reste à former les membres de CAP nationales et un peu moins d'1/3 des personnels concernés en région (DRAAF et EPLEFPA).
- Une offre de formation non obligatoire a été proposée aux agents d'administration centrale en début d'année 2015 qui a reçu un très bon accueil. Cette formation d'une journée suivie par 16 agents en 2015 sera reconduite en 2016.
- Les membres des jurys de concours et d'examens professionnels au sein du MAAF ont tous été formés aux problématiques d'égalité professionnelle sous forme d'un module spécifique, intégré depuis 2014, dans la formation systématique aux jurys de concours.

Perspectives 2016 – 2017 :

- Bilan de ces formations obligatoires. Identification des freins à l'égalité réelle qui persistent pour les personnels du MAAF.
- Analyse de l'impact réel de ces formations obligatoires dans le fonctionnement des directions.
- Poursuite de la sensibilisation des personnels par l'organisation d'une conférence sur l'articulation « vie professionnelle-vie personnelle » à l'occasion de la journée de la femme en mars 2016 .
- Reconduction de la formation optionnelle proposée en 2015 aux agents d'administration centrale. Etude pour dispenser une telle formation aux cadres arrivant.
- Une offre de formation est proposée aux agents par les Délégués régionaux à la formation continue (DRFC) en DRAAF/DAAF ou au niveau interministériel au travers de l'offre des plate formes interministérielles de ressources humaines (PFRH).
- Un projet de guide relatif à la prévention des discriminations et en faveur de l'égalité professionnelle femmes-hommes en matière de recrutement est en cours d'élaboration. Dès sa réalisation il sera partagé avec la DGAFP.
- Sensibilisation à la prise en compte de l'égalité entre les femmes et les hommes dans la rédaction des études d'impact des projets de loi : Une première sensibilisation avait été réalisée en juin 2014 et 13 personnes avaient suivi cette formation. Elle pourra être reprogrammée en 2016-2017 selon les besoins.

PRENDRE EN COMPTE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ET LA DIVERSITÉ DANS LA FORMATION INITIALE DES AGENTS DES ÉCOLES DU MAAF EN ORGANISANT DES MODULES DE FORMATION SPÉCIFIQUES (ÉCOLES CONCERNÉES : INFOMA, AGROPARISTECH, AGROSUP DIJON, ENFA TOULOUSE)

Résultats 2015 :

- Actuellement il y a une action interministérielle pilotée par la DGAFP sur le sujet. (Convention interministérielle pour l'égalité entre les filles et les garçons, les femmes et les hommes dans le système éducatif du 7 février 2013).
- Un module de formation spécifique abordant tous types de discriminations existe à l'ENFA de Toulouse depuis la rentrée 2015.

Perspectives 2016 – 2017 :

- Développer cette formation spécifique dans les autres écoles du MAAF (INFOMA, ENSV, AGROPARISTECH).

DÉVELOPPER LES FORMATIONS RELATIVES À LA GESTION DU TEMPS ET À L'OPTIMISATION DES RÉUNIONS, NOTAMMENT EN ADMINISTRATION CENTRALE

Résultats 2015 :

Ce volet est intégré dans le plan de formation égalité obligatoire du MAAF. Pas de dispositif national mais il existe des dispositifs en région.

Perspectives 2016 – 2017 :

- Recensement et suivi des dispositifs développés en régions.
- Les programmes de formation tant en administration centrale qu'en services déconcentrés intégreront des actions relatives à cette problématique en s'inspirant des initiatives engagées dans d'autres administrations (exemple « Happy men » à Cachan).

– Le Plan ministériel managérial, en cours d'élaboration, intégrera la problématique de la gestion des temps, tant pour les encadrants que pour leurs équipes.

IMPACT BUDGETAIRE (ÉGA-CONDITIONNALITÉ)

Résultats 2015 :

Ces aspects sont en cours de réflexion et n'ont pas été mis en œuvre en 2015.

Perspectives 2016-2017 :

– S'assurer que Les opérateurs sous tutelle principale du MAAF s'engagent dans une politique d'égalité, en introduisant dans leurs conventions d'objectifs et de moyens (COM) l'obligation de prise en compte du protocole d'accord du 8 mars 2013.

– Chiffrer les moyens financiers mis sur cette politique d'égalité au sein du MAAF : coûts des formations, des publications, des manifestations en lien avec cette problématique, nombre d'ETP mis à disposition.....

– Intégrer le critère « égalité entre les femmes et les hommes » dans l'attribution des marchés publics et dans la sélection des candidatures aux appels d'offres, conformément à la loi du 4 août 2014.

ÉTUDES D'IMPACT DES TEXTES LEGISLATIFS ET REGLEMENTAIRES

PERMETTRE AUX CONJOINTS SURVIVANTS DE BÉNÉFICIER DES POINTS RCO ACQUIS PAR L'ASSURÉ DÉCÉDÉ DANS LE CADRE DU DISPOSITIF DE DROITS COMBINÉS

Cette mesure est mise en œuvre dans la loi n° 2014-40 du 20 janvier 2014 garantissant l'avenir et la justice du système de retraite.

Le décret n° 2014-494 du 16 mai 2014 relatif au régime de retraite complémentaire obligatoire pour les non-salariés agricoles précise les conditions de mise en œuvre de cette mesure.

Résultats 2015 :

Les dossiers de flux de droits combinés sont en cours de règlement.

ENCOURAGER LE SOUTIEN AUX PROJETS PORTÉS PAR LES FEMMES DANS LE CADRE DES PROGRAMMES DE DÉVELOPPEMENT RURAL

Les programmes de développement rural (PDR) ont été remis par les régions cette année et analysés.

Résultats 2015 :

Quelques exemples de mesures en faveur des femmes :

– Les organismes chargés dans les régions de promouvoir l'égalité femmes-hommes ont été associés aux comités de préparation des PDR et participeront aux comités de suivi ;

– Une des régions s'est fixée comme priorité d'inciter les organismes de formation à l'installation à accroître la participation des femmes et prendre cet objectif en compte comme critère de sélection des projets ;

– Une autre région a retenu comme indicateur, la part des femmes dans la population des chefs d'exploitation qui permet de donner des éléments par rapport à l'objectif transversal sur l'égalité des chances.

Perspectives 2016 – 2017 :

Les rapports annuels d'exécution des PDR apporteront des éléments sur la réalisation des actions plus particulièrement ciblées vers la parité et les femmes.

STATISTIQUES, DONNEES

ENCOURAGER LE SOUTIEN AUX PROJETS PORTÉS PAR LES FEMMES DANS LE CADRE DES PROGRAMMES DE DÉVELOPPEMENT RURAL

Diffuser et analyser les données relatives au sexe des bénéficiaires sur les mesures pour lesquelles cette information est déjà collectée.

Résultats 2015 :

Pour le programme 2007-2013, la France a appliqué avec attention la législation communautaire qui comprenait en particulier le respect des règles en matière de promotion de l'égalité entre les hommes et les femmes et de non-discriminations. À ce titre, la ventilation des données par sexe sur plusieurs mesures a été effectué. Les données sont disponibles dans les rapports annuels d'exécution pour les mesures :

- 111 Formation
- 121 Investissement
- 311 Diversification
- 312 Micro-entreprises
- 331 Formation

Perspectives 2016 – 2017 :

- La programmation du développement rural 2014-2020 prévoit une ventilation par genre pour 2 mesures :
 - mesure 4 : investissements dans les exploitations agricoles
 - mesure 6 : développement des exploitations agricoles

Les données ne seront disponibles qu'après la mise en œuvre de la programmation dans les rapports annuels attendus à partir de juin 2016.

- Les indicateurs de performance présents dans les PAP du ministère chargé de l'Agriculture seront renseignés avec les informations sexuées lorsqu'ils s'y prêtent. Ces éléments compléteront le DPT Égalité.

PARITÉ AU SEIN DES INSTANCES CONSULTATIVES

METTRE EN ŒUVRE LA PARITÉ DANS LES INSTANCES CONSULTATIVES

Résultats 2015 :

Les actions du MAAF seront définies sur la base des dispositions retenues in fine par la loi du 4 août 2014.

- Application de l'article 74- 1 de la loi du 4 août 2014, à partir du recensement exhaustif des instances consultatives réalisé pour le MAAF et transmis au Secrétariat d'État chargé des Droits des femmes (39 instances ont été identifiées au MAAF).

– La loi d'avenir pour l'agriculture du 13 octobre 2014 a permis au MAAF en concertation avec l'Ordre des vétérinaires de redéfinir et de moderniser l'organisation et les missions de l'Ordre (article 55 de la loi du 13 octobre 2014). L'ordonnance n°2015-953 du 31 juillet 2015 relative à la réforme de l'Ordre des vétérinaires a été publiée au journal officiel de 2 août 2015.

Perspectives 2016 – 2017 :

Faire des propositions pour améliorer la représentation des femmes dans les divers organes de gouvernance. Sur l'ensemble des 39 instances identifiées, la représentation est d'environ 17 % de femmes.

FAVORISER LA MIXITÉ DES PROFESSIONNELS DANS LES DIVERS ORGANES DE GOUVERNANCE PLACÉS SOUS L'AUTORITÉ DU MAAF

Résultats 2015 :

Conseil d'administration des SAFER : Dans le cadre de la loi d'avenir pour l'agriculture (13 octobre 2014), un minimum de 30% de personnes de même sexe dans le collège du Conseil d'administration qui regroupe les organisations professionnelles agricoles, a été instauré pour les sociétés d'aménagement foncier et des espaces ruraux.

MENER UNE EXPERTISE SUR LA POSSIBILITÉ D'ÉTENDRE LA MIXITÉ À HAUTEUR DE 30 % MINIMUM DANS LES INSTANCES AGRICOLES CONCERNÉES

Perspectives 2016- 2017 :

- Propositions de recommandations du SAJ aux directions d'administration centrale pour développer et renforcer la mixité dans les instances agricoles.
- Expertise sur la nécessité de réactualiser la note du SAJ du 05-12-2012.
- La Haute fonctionnaire rencontrera la FNSEA à ce sujet en début d'année 2016.

COMMUNICATION INTERNE

ENCOURAGER LA PLEINE UTILISATION DU CONGÉ PATERNITÉ

Résultats 2015 :

- On constate que 178 agents ont pris un congé de paternité ce qui représente 1975 jours, mais il est difficile d'apprécier le nombre de congés pris par rapport au nombre de congés de paternité potentiels.

Perspectives 2016 – 2017 :

- Des actions d'information devront être engagées en 2016.

ÉLABORER UNE CHARTE DU TEMPS COMPATIBLE AVEC LE RÉGIME DE TRAVAIL DES SERVICES

Résultats 2015 :

Décliner la charte des temps, négociée avec les organisations syndicales, en sensibilisant les directeurs-trices.

Les axes identifiés sont :

Favoriser une bonne gestion collective et individuelle des temps ;

Développer la professionnalisation de la conduite des réunions ;

Assurer un bon usage des nouveaux outils de communication.

Adapter l'organisation du travail à certaines contraintes et sous certaines conditions et enfin, un objectif de résultat pour l'encadrement.

Cette charte a été présentée et adoptée à l'unanimité en CTM en septembre 2014, elle a fait l'objet d'une note de service et d'une communication à la communauté de travail via l'intranet et une vidéo.

Perspectives 2016 – 2017 :

- Conception et diffusion d'une affiche résumant la Charte des temps qui a vocation à être affichée dans les différentes salles de réunion du ministère.
- Évaluer l'impact de cette charte dans le fonctionnement des services.

ÉTUDIER LES MODALITÉS D'UN PARTENARIAT AVEC LE MINISTÈRE DES AFFAIRES SOCIALES, DE LA SANTÉ ET DES DROITS DES FEMMES POUR MIEUX PROMOUVOIR L'IMAGE DES FEMMES CHEFS D'EXPLOITATION (PRIX DES AGRICULTRICES AU NIVEAU DÉPARTEMENTAL)

Perspectives 2016 – 2017 :

- Action à initialiser avec la DICOM et le réseau des DDT

MISE EN ŒUVRE D' ACTIONS DE COMMUNICATION INTERMINISTÉRIELLE ET AU MAAF

- Participation, avec le Service des Droits des femmes, à la rédaction d'une plaquette sur les droits des femmes agricultrices. Ce guide a pour objet de recenser les droits personnels et professionnels des femmes exerçant une activité agricole : formation professionnelle, accès aux prestations sociales, information sur les différents statuts professionnels, etc. La plaquette a été dévoilée à l'occasion des assises de la ruralité. Ce guide est dans notre Intranet depuis fin 2014.
- Rubrique Internet/Intranet dédiée à l'égalité entre les femmes et les hommes afin d'apporter les informations sur ces politiques au sein du MAAF, dossier sur les femmes dans le monde rural et en agriculture (statistiques, métiers, vidéos, films).

Résultats 2015 :

Diffusion dans notre intranet :

- Du « Guide pratique pour une communication publique sans stéréotype de sexe » : ce guide pratique, au travers de dix recommandations pédagogiques, cible la communication des pouvoirs publics, interne comme externe. Il pourra aussi servir d'outil à toute personne soucieuse de communiquer sans discrimination.
- Les chiffres clés 2015 « Vers l'égalité réelle entre les femmes et les hommes ».
- Le plan national gouvernemental contre le harcèlement sexiste dans les transports en commun.
- La conférence sur le climat COP 21 au ministère des Affaires étrangères : « Les femmes actrices de la lutte contre le changement climatique » et l'appel à signer en ligne : « Soutenir les femmes face au dérèglement climatique ».
- Résultat des premiers Conseils départementaux paritaires de l'histoire de la République.
- Réforme de l'Ordre des Vétérinaires : l'Ordonnance n° 2015-953 du 31 juillet 2015 permet de redéfinir et de moderniser l'organisation et les missions de l'Ordre des Vétérinaires.
- Le 31 juillet 2015 trois ordonnances relatives à l'égal accès des femmes et des hommes dans les structures dépendant de l'État ont été prises en application des articles 74 et 76 de la loi n°2014-873 du 4 août 2014.
- Le 31 juillet 2015 l'ordonnance n° 2015-948 relative à l'égal accès des femmes et des hommes au sein des autorités administratives indépendantes et des autorités publiques indépendantes.
- Le décret n°2015-354 du 17 mars 2015 et la circulaire du Premier ministre n° 5780/SG relatifs à la mise en œuvre de la parité entre les femmes et les hommes au sein des commissions administratives (article 74-1 de la loi du 4 août 2014).
- Présentation du Réseau Insertion-Égalité de l'enseignement agricole et supérieur du MAAF .
- Le 8 mars 2015 Journée internationale des droits des femmes : Vidéo « égalité femmes-hommes » par la Haute fonctionnaire à l'égalité des droits entre les femmes et les hommes.
- Enquête du CREDOC mars 2015 sur l'égalité réelle entre les femmes et les hommes.
- Signature de deux Chartes des temps en DDT : il s'agit des DDT du Territoire de Belfort et de la Moselle.
- Des témoignages dans l'enseignement agricole dans l'Alimagri (magazine papier) et Internet du ministère. L'un sur "**Himalaya, Maroc, Patagonie...Aux pays de Juliette**" Juliette Pouradier, élève en deuxième année de BTS gestion et protection de la nature a fait son stage de dernière année de BTS à l'étranger. <http://agriculture.gouv.fr/himalaya-maroc-patagonie-aux-pays-de-juliette>, et l'autre sur le sport "**Parcours d'une championne**" Safi Ndiaye, ancienne élève du lycée agricole privé des Touscayrats (Tarn) marraine de la section sportive rugby féminine de l'établissement a été trois fois championne de France en 2013-2014 et 2015 de rugby, témoignage positif sur la mixité dans le sport y compris les sports dits "virils" <http://agriculture.gouv.fr/parcours-dune-championne> .
- Diffusion de vidéos et photos lors des journées européennes du patrimoine (consultation : webtv.agriculture.gouv.fr) avec pour 2015 deux films de Jacques Doillon sur la condition des Paysans et toutes les formes d'isolement dans les campagnes : « Les laissés pour compte » et « Les demi-jours ».

- Cérémonies du 11 novembre en présence du ministre avec hommage aux femmes pendant la guerre de 1914- 1918.

Perspectives 2016 – 2017 :

- Poursuite de ces actions de communication en 2016.
- Réaliser un annuaire des référents égalités au sein de l'enseignement agricole.

- Créer une cartographie des actions locales sur les trois axes de la convention interministérielle pour l'égalité entre les filles et les garçons, les femmes et les hommes dans le système éducatif.
- Contribuer à l'organisation, à l'automne 2016, d'une journée inter-réseaux des ministères signataires de la convention interministérielle pour l'égalité femmes-hommes dans le système éducatif.

BLOC 2 : ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ET SALARIALE DANS LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES MINISTÉRIELLE

DIAGNOSTIC ET OBSERVATIONS

L'objectif de parité est d'ores et déjà atteint en ce qui concerne les directeurs généraux.

Un travail a été engagé pour supprimer les freins à l'avancement, avec les Organisations Syndicales, sur les conditions de mobilité suite à des promotions de grade ou de corps. Intervention de la HFE dans la préparation des tableaux d'avancement. Les règles de mobilité suite à une promotion de grade ont été assouplies : il est possible de valider une promotion via une mobilité structurelle ou fonctionnelle (note de service juin 2014).

FÉMINISATION DES NOMINATIONS ET PRIMO-NOMINATIONS MINISTÉRIELLES

Objectif de 30% de primo- nominations féminines fixé pour l'année 2015

– **2014 :**

Primo- nominations en Administration centrale en 2014 : 2 femmes et 5 hommes

Nominations et Primo- nominations cadres dirigeants et emplois de direction au MAAF en 2014 :

Nominations : 27% de femmes et Primo- nominations : 29% de femmes

– **2015 :** situation arrêtée au 20-10-2015

Primo- nominations en Administration centrale en 2015 : 3 femmes et 3 hommes

Nominations et Primo- nominations cadres dirigeants et emplois de direction au MAAF en 2015 :

Nominations : 21 % de femmes et Primo- nominations : 31 % de femmes

PLAN D'ACTION

Résultats 2015

Administration centrale :

Légère hausse de femmes dans l'indicateur sur le cumul des postes d'encadrement à partir de chef de bureau :

42,6 % de femmes en 2014 et **46,0 % de femmes au 1^{er} septembre 2015 (+ 3,4%)**

SG, DG et Directeurs : 66,7 % de femmes et 33 % d'hommes (inchangé depuis juillet 2014)

Chefs de services : 38,5 % de femmes et 61,5 % d'hommes (inchangé depuis juillet 2014)

– DRAAF : Résultats 2014

Directrices : 4 femmes / Directeurs : 17 hommes ;

Directrices adjointes : 8 femmes / Directeur adjoints : 15 hommes ;

Primo- nominations 2014 : 4 femmes / 6 hommes

– DRAAF : Résultats 2015 situation arrêtée au 20-10-2015

Directrices : 3 femmes / Directeurs : 15 hommes ;

Directrices adjointes : 9 femmes / Directeur adjoints : 14 hommes ;

Primo- nominations 2015 : 1 femme / 6 hommes

– DAAF : Résultats 2014

Directrice: 0 femme / Directeurs : 5 hommes ;

Directrice adjointe : 0 femme / Directeurs adjoints : 6 hommes.

– DAAF : Résultats 2015 situation arrêtée au 20-10-2015

Directrice: 0 femme / Directeurs : 5 hommes ;

Directrice adjointe : 1 femme / Directeurs adjoints : 5 hommes.

– Enseignement supérieur agricole : 12 établissements :

en 2014 : 1 directrice - 11 directeurs ;

en 2015 : situation arrêtée au 20-10-2015 : 3 directrices - 9 directeurs.

– **EPLPFA en 2010 :** 406 statuts d'emploi / 124 femmes (30%) / 282 hommes (70%) ;

– **EPLPFA en 2014 :** 440 statuts d'emploi / 147 femmes (33%) / 293 hommes (67%).

RÉPARTITION FEMMES-HOMMES ASSURANT LA FONCTION DE DIRECTEURS D'EPLEFPA

Rentrée scolaire 2015

Fonction	Nombre total	Hommes	Femmes	Part des femmes sur le total
Directeur d'établissement	165	125	40	24,24%
Adjoint formation initiale	202	108	94	46,53%
Adjoint formation continue apprentissage	34	25	9	26,47%
Adjoint développement	19	16	3	6,33%
<i>Tout type d'adjoint confondus</i>	<i>255</i>	<i>149</i>	<i>106</i>	<i>41,56%</i>
Total général	420	274	146	34,76%

ÉLARGIR AUX COMITÉS DE SÉLECTION INTERNES AU MAAF LES OBLIGATIONS DE REPRÉSENTATION ÉQUILIBRÉE DANS LES JURYS DE CONCOURS ET D'EXAMENS PROFESSIONNELS (40 % DE MEMBRES DE JURY FEMMES)

Résultats 2015 :

– La représentation équilibrée pour les membres des jurys est déjà réalisée. La part des femmes dans la composition des jurys de concours et d'examens professionnels 2014 figure dans le bilan social consultable sur l'Intranet et sur l'Internet.

– En ce qui concerne les président- e- s de jury pour les corps techniques du MAAF beaucoup sont désigné- e- s par le CGAAER qui a été sensibilisé à la nécessité de désigner des femmes.

– En ce qui concerne les jurys pour les corps administratifs, les président- e- s veillent à l'équilibre entre les femmes et les hommes.

Le MAAF assure dorénavant au sein des jurys de concours et d'examens professionnels une représentation équilibrée entre les femmes et les hommes, tant au niveau des membres qu'au niveau des présidences.

DIFFUSER LES DONNÉES DANS LE BILAN SOCIAL AU TRAVERS D'UN CHAPITRE SPÉCIFIQUE ET PRÉSENTER EN COMITÉ TECHNIQUE MINISTÉRIEL CE BILAN ANNUEL

Les bilans sociaux du MAAF contiennent déjà des données genrées depuis 2013.

Le MAAF a intégré le rapport de situation comparée (RSC) à son bilan social, en créant un chapitre particulier. Ce chapitre ne contient pas tous les indicateurs du RSC, car certains figuraient déjà dans d'autres chapitres du bilan social et n'ont pas été déplacés pour ne pas déstructurer le document. On peut estimer que 90% environ des indicateurs RSC (socle de 27 indicateurs) ont été traités dans le bilan social annuel. L'objectif est de rassembler à terme la totalité des indicateurs attendus du RSC en un chapitre particulier.

Le bilan social 2014 et son RSC sont consultables sur l'Internet/Intranet du MAAF depuis sa présentation aux organisations syndicales le 5 novembre 2015.

PLAN D'ACTION

MIXITÉ : QUELLES ACTIONS EN GRH INTERNE SUR CETTE THÉMATIQUE ?

– Favoriser la mixité dans les recrutements des corps viviers de l'encadrement supérieur au MAAF en 2014

IPEF titularisés en 2014 : 64 agents dont 25 femmes et 39 hommes (soit 39 % de femmes) ;

IPEF : recrutés en 2014 (y compris élèves) : 65 agents dont 22 femmes et 43 hommes (soit 34% de femmes) ;

ISPV : 14 femmes / 7 hommes (en 2013 : 29 femmes/10 hommes).

Résultats 2015 : Ces données seront actualisées à l'issue des CAP de l'automne.

– Identifier les cadres à haut potentiel « femmes »

Résultats 2015 :

Sensibilisation du réseau des Inspecteurs/ingénieurs généraux chargés de l'appui aux personnes et aux structures (IGAPS) pour alimenter le vivier tenu par le Délégué Mobilité Carrière (DMC). Action récurrente.

CONDUIRE UNE ÉTUDE SUR LE TÉLÉTRAVAIL EN LIEN AVEC UNE RÉFLEXION SUR LES NOUVELLES ORGANISATIONS DU TRAVAIL

Réalisation en juillet 2013 d'une étude sur le télétravail. Elle montre que le télétravail est utilisé de façon marginale en Administration centrale et en Services déconcentrés alors que ce type d'organisation semble susciter de l'intérêt. L'expérimentation de télétravail réalisée au MEDDE a été présentée au Comité de pilotage de la feuille de route égalité en

septembre 2014. Le CTM a validé le principe d'une concertation avec les organisations syndicales sur l'application du télétravail au MAAF.

Résultats 2015 :

Le ministère a participé activement aux concertations interministérielles menées par la DGAFP sur le projet de décret, dans le but d'assurer le pragmatisme du dispositif et de prendre en compte les enseignements issus des expériences de télétravail mises en places.

Perspectives 2016 – 2017 : La déclinaison ministérielle sera lancée dès que le cadrage interministériel sera stabilisé.

LABEL ÉGALITÉ ET LABEL DIVERSITÉ

Perspectives 2016 – 2017 :

- Le MAAF s'inscrira dans une démarche conjointe des Labels Égalité et Diversité.
- Le périmètre des structures à faire certifier sera défini.
- Campagne de communication sur les métiers du ministère.

RÉFORME TERRITORIALE : QUELLE PRISE EN COMPTE DE L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES ?

Résultats 2015 :

Pour le MAAF, sept nouvelles directions régionales de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt (DRAAF) seront créées le 1^{er} janvier 2016 par la fusion des 16 DRAAF actuelles. Les directeur.trice.s préfigurateur.trice.s ont été nommé.e.s le 31 juillet dernier. Pour les agent.e.s la création de ces sept nouvelles directions régionales va modifier l'organisation du travail et dans certains cas les missions exercées. À ce titre elle justifie la mise en place de mesures d'accompagnement à la hauteur des enjeux de cette réforme, permettant de garantir le maintien des compétences et la sécurisation des parcours professionnels.

La démarche de construction de ces nouvelles DRAAF est conduite en intégrant deux principes fixés par le Ministre :

- chaque étape de cette fusion se fera en concertation étroite avec les agent.e.s et leurs représentant.e.s ;
- le choix du multi-site qui permet de ne pas procéder à des mobilités géographiques obligatoires.

Une note de service présente les mesures d'accompagnement des agent.e.s que le ministère a décidé de mettre en œuvre pour réussir cette réorganisation. Elles constituent le « Plan d'accompagnement RH » demandé par la ministre chargée de la Fonction publique dans sa circulaire du 9 septembre 2015.

Perspectives 2016 – 2017 :

La mise en œuvre de cette réforme nécessitera d'instaurer de nouvelles modalités de travail. Les réflexions sur le télétravail et la gestion du temps y contribueront.

POLITIQUES PUBLIQUES D'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

RENDRE OBLIGATOIRE, DANS CHAQUE PROJET D'ÉTABLISSEMENT, UN CHAPITRE RELATIF À LA MISE EN PLACE D' ACTIONS EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ ENTRE LES FILLES ET LES GARÇONS

Résultats 2015 :

La démarche n'a pas été initiée au cours de l'année 2014. L'action a été reportée à 2015. Elle s'inscrit désormais dans la démarche pour les Valeurs de la République. Il a été demandé aux établissements d'enseignement agricole d'inscrire dans leurs projets d'établissement un chapitre relatif aux actions envisagées pour les Valeurs de la République d'ici fin 2015. Par ailleurs une note d'orientation de l'inspection de l'enseignement agricole a été publiée début septembre 2015 sur les manières de s'emparer de ces thématiques au travers des référentiels de programme. Une partie spécifique couvre « lutter au quotidien contre les inégalités et les discriminations ». Cette partie intègre spécifiquement les inégalités filles/garçons.

Perspectives 2016 – 2017 :

– Achever et mettre en œuvre les chapitres des projets d'établissement relatifs aux Valeurs de la République et à l'égalité filles/garçons.

ENTREPRENEURIAT

DANS LE CADRE DES ASSISES DE L'INSTALLATION PROPOSER UN MEILLEUR ACCOMPAGNEMENT DES CRÉATIONS D'ENTREPRISES AGRICOLES AU FÉMININ

Résultats 2015 :

Dans le cadre de la loi d'avenir (du 13 octobre 2014) accompagner l'ensemble des nouveaux agriculteurs y compris ceux âgés de plus de 40 ans : Les modalités d'application de la transparence ont été finalisées, permettant une prise en compte de chaque associé d'un GAEC total, et la possibilité d'accorder, dans le respect des conditions de la réglementation européenne, la transparence lors du passage d'une EARL à un GAEC, qui s'appliquera en particulier aux GAEC entre époux. L'évaluation de cette mesure ne pourra se faire que sur la base du premier recensement annuel prévu début 2016. Toutefois, le recensement des GAEC pour le 1^{er} semestre 2015, suite à la réforme du dispositif, montre que sur le nombre de création de GAEC, 80% à 90% des cas concernent des exploitations entre conjoints qui se sont transformées en GAEC afin

que l'épouse (en général) bénéficie de la même reconnaissance professionnelle que son conjoint, au regard le plus souvent des aides économiques (multiplication des aides par le nombre des associés).

Perspectives 2016 – 2017 :

Le recensement annuel fin mars 2016 permettra de connaître le nombre exact de nouveaux GAEC entre conjoints créés en 2015.

En attente des statistiques 2016-2017.

DANS LE CADRE DE LA LOI D'AVENIR, IL EST INSCRIT UN CONTRAT DE TRANSMISSION D'EXPLOITATION SELON LES MODALITÉS DU CONTRAT DE GÉNÉRATION

Résultats 2015 :

Pour favoriser la transmission d'exploitation agricole hors cadre familial, la loi d'avenir du 13 octobre 2014 mentionne qu'un nouveau dispositif d'incitation financière est créé pour les jeunes qui :

- s'installent hors cadre familial à un âge généralement plus avancé que les fils d'agriculteurs ;
- ou travaillent sur l'exploitation sans être salarié, comme stagiaire, et qui ne peuvent bénéficier du contrat de génération, compte tenu des spécificités de l'installation en agriculture.

Alors que le contrat de génération est réservé au moins de 26 ans, sa version adaptée pour l'agriculture vise les jeunes salariés, âgés entre 26 et 30 ans, et les jeunes non-salariés de moins de 30 ans, qui s'inscrivent « dans une dynamique de reprise de l'exploitation agricole en participant à son activité ».

Le versement de l'aide à l'exploitant âgé d'au moins 57 ans est « conditionné à un engagement réciproque entre le cédant et le jeune, de transmission de l'exploitation ».

Perspectives 2016 – 2017 :

Grâce à cette adaptation du contrat de génération, ce sont près de 2000 exploitations agricoles dont la transmission hors familiale devrait être accélérée.

MISE EN CONTACT DES ASSOCIATIONS DE FEMMES EXPLOITANTE ET ENTREPRENEUSES (FNSEA, JA, ANIA, CHAMBRE D'AGRICULTURE, INTER PROFESSIONS... AVEC LES LYCÉES AGRICOLES ET LES ÉCOLES D'AGRONOMIE POUR PROMOUVOIR L'INSTALLATION ET L'ENTREPRENEURIAT AUPRÈS DES LYCÉENNES ET DES ÉTUDIANTES

Résultats 2015 :

Reportages, vidéos, films sur l'Internet, l'Intranet et sur le site de la DGER « Chlorofil ».

Perspectives 2016 – 2017 :

La DGER s'engage dans la semaine de l'entrepreneuriat au féminin à compter de 2016. Un événement, organisé à Agroparistech le 10 mars 2016, sur l'entrepreneuriat à destination des élèves des collèges, lycées et établissements supérieurs agricoles, animé par des créatrices d'entreprise et des institutionnels dans les secteurs de l'agroalimentaire, des productions agricoles et des espaces paysagers, lancera le partenariat initié par le ministère en charge de l'Agriculture avec l'Association 100 000 Entrepreneurs.

MIXITÉ DES MÉTIERS

DÉVELOPPER DES ACTIONS AVEC LES BRANCHES PROFESSIONNELLES PEU FÉMINISÉES AFIN D'ÉLARGIR LE CHOIX D'ORIENTATION DES FILLES, PLUS PARTICULIÈREMENT DANS LES DOMAINES DE L'AGROALIMENTAIRE ET DE L'AGROÉQUIPEMENT SECTEURS POURVOYEURS

D'EMPLOIS

Résultats 2015 :

Cette action qui devra impliquer un travail conjoint entre les différentes directions du MAAF reste à initier. Le plan d'action devra être coordonné pour que les différents acteurs adoptent une attitude volontariste et constructive sans se renvoyer mutuellement la responsabilité, les établissements avançant le fait que le recrutement féminin n'existe que peu dans certaines filières et les employeurs expliquant que ces recrutements ne se font pas faute de candidates sortantes des établissements agricoles.

TAUX DE FÉMINISATION DES DIFFÉRENTES FILIÈRES D'ORIENTATION DES JEUNES: ÉCOLES D'INGÉNIEURS, FILIÈRES PROFESSIONNELLES.

Part des filles dans l'enseignement technique agricole				
Métropole, DOM et Polynésie française				
Hors Nouvelle-Calédonie et Wallis-et-Futuna				
	Effectifs	Filles	Garçons	Part des filles
Cycle orientation collège	28 961	10 335	18 626	35,7%
CAPA – CAP	14 034	8 640	5 394	61,6%
Seconde professionnelle	28 380	15 162	13 218	53,4%
Bac pro	50 531	28 692	21 839	56,8%
Seconde générale et technologique	8 949	4 518	4 431	50,5%
Bac techno	10 869	5 125	5 744	47,2%
Bac S	3 963	2 217	1 746	55,9%
BTSA – BTS	20 019	8 296	11 723	41,4%
Classes préparatoires	656	462	194	70,4%
	166 362	83 447	82 915	50,2%

Source : DeciEA – Effectifs au 1er octobre 2015 (remontée officielle)

Répartition des étudiants par effectif selon le cursus choisi et pourcentage de filles par cursus**Rentrée 2014-2015**

CURSUS		2015		2014	
		Effectif	Dont pourcentage de filles	Effectif	Dont pourcentage de filles
INGENIEUR	Total établissements publics	4 795	65 %	4 748	68 %
	Total établissements sous contrat	5 832	55 %	5 718	55 %
	TOTAL	10 627	59,5 %	10 466	61 %
VETERINAIRE	TOTAL	2 641	73 %	2 548	75 %
PAYSAGISTE	TOTAL	258	60 %	266	61 %

Perspectives 2016 – 2017 :

- Développer des actions avec les branches professionnelles peu féminisées afin d'élargir le choix d'orientation des filles, suite à la signature du contrat de filière.
- Travailler avec l'agroalimentaire pour améliorer la mixité dans les formations (notamment grâce à l'alternance) et dans le recrutement.
- Participation de l'enseignement agricole à la semaine de sensibilisation des jeunes à l'entrepreneuriat féminin (cf ci dessus).

DIVERSIFIER LES CHOIX D'ORIENTATION SCOLAIRE ET PROFESSIONNELLE

Transférer auprès de l'ensemble des établissements la méthodologie et les outils développés dans les projets expérimentaux des années 2010-2012 (Filagri et Léonardo) sur le thème de l'orientation prenant en compte le genre. Par ailleurs un séminaire de restitution sur les projets (GAIA et TOI) a été organisé le 29 septembre 2015. Ces projets, français et européen, portent notamment sur une analyse des orientations des jeunes en France et dans plusieurs pays européens. Ils ont permis d'affiner les problématiques qui se posent dans l'enseignement agricole et de définir une méthodologie pour analyser la situation d'un établissement.

Résultats 2015 :

- Mise en place d'actions sur la base du projet FILAGRI sur l'accompagnement des filles minoritaire dans leurs formations, en diffusant et valorisant ces actions (films sur les métiers 8 régions, 69 établissements et 69 actions).
- Séminaire de restitution GAIA/TOI le 29 septembre 2015.

Perspectives 2016 – 2017 :

Diffusion des bonnes pratiques d'accompagnement vers une orientation sans discrimination de genre par la mise à disposition d'outils (guide) à destination des équipes des établissements agricoles.

INSERTION PROFESSIONNELLE

INFORMER ET SENSIBILISER LES ACTEURS DE L'ORIENTATION, AUX MÉTIERS DE L'AGRICULTURE, DE L'ENVIRONNEMENT, DE L'ANABIOTEC, DES TRAVAUX PAYSAGERS, DES SERVICES, DE AGROALIMENTAIRE EN TENANT COMPTE LE L'ÉGALITÉ DES CHANCES ENTRE LES FILLES ET LES GARÇONS, EN RELATION AVEC L'ONISEP

Résultats 2015 :

Appliquer et décliner les conventions avec l'APCA et l'ONISEP.

Perspectives 2016 – 2017 :

- Organiser un événement en partenariat avec le ministère chargé des Droits des femmes pendant le Salon de l'Agriculture ayant pour thème les métiers et l'égalité professionnelle.
- Valoriser « l'entrepreneuriat au féminin » au travers d'une déclinaison régionale de l'action lancée lors de la semaine de l'entrepreneuriat au féminin.

BLOC 3 : AUCUNE VIOLENCE SANS REPONSE

CONNAISSANCE (enquêtes, statistiques)

Résultats 2015 :

Une étude « climat scolaire » sur environ 80 établissements de l'enseignement agricole a été menée en 2015 avec l'appui de la délégation ministérielle chargée de la prévention et de la lutte contre les violences en milieu scolaire. Cette étude qui a touché 7500 élèves plus les personnels des établissements a été menée sous la forme d'enquête scientifique et a permis de mieux connaître certains risques de violence dans l'enseignement agricole.

Perspectives 2016-2017 :

- Diffusion des résultats de l'étude ;
- Mise en place d'un plan d'action et de prévention contre les violences dans l'enseignement agricole ;
- Former des référents régionaux pour poursuivre l'enquête et le travail d'analyse ;
- Réalisation d'études « climat scolaire » dans d'autres établissements.

PRÉVENTION

ASSURER UNE INFORMATION DE LA COMMUNAUTÉ ÉDUCATIVE ET DES ÉLÈVES, DES APPRENTI- E- S ET DES STAGIAIRES ADULTES SUR LES VIOLENCE SEXISTES ET SEXUELLES EN S'APPUYANT SUR UN GUIDE RESSOURCES À DESTINATION DES PROFESSIONNELS INTITULÉS « COMPORTEMENTS SEXISTES ET VIOLENCE SEXUELLES : PRÉVENIR, REPÉRER, AGIR »

Résultats 2015 :

la lutte contre les discriminations et les violences en milieu scolaire fait partie des priorités de la DGER :

- La charte de la laïcité est mise en œuvre dans les établissements de l'enseignement agricole et l'obligation de son explicitation par les équipes éducatives ;

- La formation initiale des enseignants est renforcée sur les aspects éducatifs, sociaux ou sociétaux.

Ce sont d'autant de processus qui favorisent l'information de la communauté éducative et par voie de conséquence des apprenants sur les violences, sexistes ou sexuelles faites aux femmes.

- Poursuite du Plan d'action, contre les violences et les discriminations, engagé à la rentrée 2014.

POURSUIVRE LES INITIATIVES PERMETTANT DE MIEUX VIVRE ENSEMBLE DANS LES ÉTABLISSEMENTS EN S'APPUYANT SUR LES OUTILS PROPOSÉS PAR LE RÉSEAU ÉGALITÉ FEMMES- HOMMES DE L'ENSEIGNEMENT AGRICOLE

Résultats 2015 :

Les travaux conduits par le Réseau « Insertion égalité des chances » ont conduit à la production d'outils utilisables par les équipes pédagogiques. Le rapport du cabinet plein sens/ les zégaux sur « la réussite comparée des filles et des garçons dans l'enseignement agricole », a conduit la DGER à se rapprocher de la délégation ministérielle chargée de la prévention et de la lutte contre la violence à l'école de l'Éducation Nationale.

Il s'agit de mettre à disposition des outils produits par cette délégation permettant d'évaluer et d'améliorer le climat scolaire d'un établissement.

Les travaux entrepris au cours de l'année 2014 ont fait l'objet d'une intervention du délégué ministériel et d'une présentation de l'étude au séminaire des directeurs d'EPLFPA qui s'est tenu en octobre 2014.

Perspectives 2016 – 2017 :

- Permettre l'expression des élèves et contribuer à l'éducation sur différentes thématiques, notamment celles relatives à la santé des élèves au travers de la discipline particulière de l'enseignement agricole « l'éducation socio-culturelle ».

– Dans la suite des actions déjà entreprises et à partir des conclusions de l'enquête conduite par la DGER et l'Observatoire Européen des violences à l'École, former des correspondants régionaux à l'analyse et à la restitution des résultats de l'enquête en établissement. Puis accompagner les établissements dans les plans de lutte contre les violences par l'intermédiaire d'une recherche action.

PROTECTION

Dans le cadre du protocole d'accord du 8 mars 2013 relatif à l'égalité entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, signé avec l'ensemble des organisations syndicales et des représentants des employeurs publics, la prévention de toutes les violences faites aux agents sur leur lieu de travail et la lutte contre le harcèlement sexuel et le harcèlement moral ont été inscrites comme l'un des grands chantiers qui mobilise l'ensemble du Gouvernement.

L'ACCOMPAGNEMENT SOCIAL, L'ACCOMPAGNEMENT JURIDIQUE, LA PRÉVENTION ET LA PRISE EN CHARGE SANITAIRE DE TOUTES LES VIOLENCES FAITES AUX AGENTS SUR LEUR LIEU DE TRAVAIL ET LA LUTTE CONTRE LE HARCÈLEMENT SEXUEL ET LE HARCÈLEMENT MORAL A FAIT L'OBJET D'UNE NOTE DE SERVICE DU MAAF EN DÉCEMBRE 2014

Initiée et validée par le CHSCT ministériel, cette note informe à titre préventif sur le corpus juridique applicable en matière d'agressions sexuelles.

Cette instruction a été déclinée vers les : DRAAF, DDT(M), DD(CS) PP, Établissements d'enseignement (technique et supérieur) et en Administration centrale.

Cette priorité s'inscrit par ailleurs dans le 4^{ème} plan interministériel contre les violences faites aux femmes.

Une communication relative à l'existence de la plate-forme téléphonique 39.19, disponible 7/7, à destination de toutes les femmes quelles que soient les violences qu'elles subissent a été placée sur notre Intranet.

BLOC 4 : ENGAGEMENT POLITIQUE, SOCIAL ET CITOYEN

LUTTE CONTRE LES STÉRÉOTYPES SEXISTES

DÉVELOPPER LE REGARD CRITIQUE DES ENSEIGNANTS ET DE LEURS ÉLÈVES SUR LES STÉRÉOTYPES VÉHICULÉS PAR LES MÉDIAS

Résultats 2015 :

Les chargé.e.s de missions « Insertion égalité des chances » diffusent au niveau des établissements de l'enseignement agricole les informations et outils qui sont produits par le Réseau Insertion Égalité des chances.

Le projet, GAIA/TOI, qui est mis en place par près de 10 % des EPLEFPA questionne sur les déterminants de l'orientation scolaire et professionnelle des jeunes de l'enseignement agricole. Ce questionnement auprès des apprenants, des parents et des équipes pédagogiques, conduit dans second temps à la production de ressources pédagogiques par les apprenants.

Perspectives 2016- 2017 :

Celles- ci, lorsqu'elles seront finalisées, auront vocation à être rendues accessibles à l'ensemble des établissements afin qu'elles soient l'occasion d'échanges au sein de la classe et de l'établissement.

METTRE EN PLACE DES ACTIONS PÉDAGOGIQUES EN DIRECTION DES ÉLÈVES POUR LUTTER CONTRE CES STÉRÉOTYPES DE GENRE

– Expositions de femmes en situation professionnelles dites masculines, concours sur ce thème, débats avec utilisation du quiz et des outils créés par le Réseau Insertion-Égalité de l'enseignement agricole

Résultats 2015 :

Outils mis en ligne sur le site « Chlorofil » de la DGER

PARITÉ POLITIQUE

Une mesure emblématique avait d'ores et déjà été prise dès le mois de juillet 2012 en prévision des élections de janvier 2013 aux Chambres d'agriculture en instaurant l'obligation d'au moins un tiers de personnes du même sexe sur les listes électorales des chambres d'agriculture. Cette mesure est reprise dans la loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes. Les prochaines élections auront lieu en 2019.

ACCÈS AUX DROITS sexuels et reproductifs (information, contraception, IVG)

DRESSER UN ÉTAT DES LIEUX DE LA MISE EN ŒUVRE DE L'ACCORD CADRE SIGNÉ ENTRE LES MINISTÈRES CHARGÉS DE LA SANTÉ ET DE L'AGRICULTURE SUR LES QUESTIONS DE SANTÉ PRÉVOYANT NOTAMMENT : L'ÉDUCATION À LA SEXUALITÉ, LA PRÉVENTION DES GROSSESSES NON DÉSIRÉES, LES IST/VIH

Résultats 2015 :

- Les projets de formation réalisés en collaboration avec la DGS n'ont pu aboutir en 2014, ils ont été reportés en 2015.
- Projets sur la relation amoureuse « un peu, beaucoup, à la folie, passionnément, plus du tout » finalisés en 2015.

Perspectives 2016 – 2017 :

Carnet de santé (ressource pédagogique à l'intention des équipes et des élèves) en cours de réalisation, sortie prévue en 2016.

RECENSER ET DIFFUSER LES EXPÉRIENCES INNOVANTES ET BONNES PRATIQUES EN MATIÈRE D'INFORMATION ET D'ÉDUCATION À LA SEXUALITÉ DANS L'INSTITUTION SCOLAIRE**Perspectives 2016 – 2017 :**

- Identifier les actions mises en place dans les établissements privés de l'enseignement agricole.

VEILLER À L'APPLICATION, SUR TOUT LE TERRITOIRE, DES DISPOSITIONS PRÉVUES DANS LA LOI DU 4 JUILLET 2001 RELATIVE À L'IVG ET À LA CONTRACEPTION ET SA CIRCULAIRE D'APPLICATION DU 17 FÉVRIER 2003 QUI PRÉCISENT LES MODALITÉS DE MISE EN ŒUVRE DE L'ÉDUCATION À LA SEXUALITÉ DANS LES ÉCOLES, COLLÈGES ET LYCÉES**Résultats 2015 :**

- L'éducation à la sexualité fait partie des enseignements dispensés dans le cadre des formations de l'enseignement agricole (exemple du module M6 des classes de 4^{ème} et 3^{ème} de l'enseignement agricole).
- Le nombre d'élèves des classes de 4^{ème} et 3^{ème} de l'enseignement agricole qui ont suivi cet enseignement est pour l'année 2014-2015 de : 28 627 élèves.

Perspectives 2016 – 2017 :

En plus de ces dispositions réglementaires, dès lors que les CAP agricoles rénovés seront mis en œuvre, l'ensemble des formations de la voie professionnelle de l'enseignement agricole proposeront une semaine d'éducation à la santé. Celle-ci a vocation à permettre à des équipes pluridisciplinaires (incluant les infirmières) de mettre en place des temps de formations adaptés aux besoins spécifiques de leurs élèves.

ACCÈS AUX DROITS (santé, insertion sociale,...)**FAVORISER LE RECOURS AU REMPLACEMENT DES AGRICULTRICES EN CONGÉ DE MATERNITÉ**

En partenariat avec la CCMSA des actions de sensibilisation pour informer les agricultrices sur la possibilité d'une allocation de remplacement pendant les congés de maternité. Le formulaire CERFA de demande d'allocation de remplacement a été modifié afin de le simplifier. Un film a été réalisé par la DICOM sur une exploitante en congé maternité et l'accompagnement dont elle a bénéficié.

Résultats 2015 :

La CCMSA a renforcé sa communication sur ce dispositif et l'information est incluse sur tous supports (papiers et internet). De plus dans le cadre du déploiement d'un parcours clients au sein du réseau MSA une information systématique est adressée aux adhérentes concernées dans la rubrique des « Rendez-vous Prestations MSA ».

Perspectives 2016 – 2017 :

Mesurer l'impact de ces actions de sensibilisation sur l'utilisation des allocations de remplacement des agricultrices.