

**FEUILLE DE ROUTE en faveur de la diversité professionnelle**  
**et pour l'égalité des droits entre les femmes et les hommes**  
**au Ministère de l'Agriculture et de l'Alimentation**  
**2018-2020**

## PRÉAMBULE

La France est pleinement engagée dans la défense des droits des femmes et la promotion de l'égalité entre les sexes. Le Président de la République l'a déclarée grande cause du quinquennat.

La politique interministérielle d'égalité des droits entre les femmes et les hommes se décline depuis 2012 de manière intégrée dans la conception et la mise en œuvre de toutes les politiques publiques. Elle concerne de nombreux domaines comme l'égalité professionnelle, la mixité des métiers, les droits à la formation, l'égalité dans le couple (droits sociaux, parentalité), les droits civiques (éligibilité, pouvoir de représentation et de décision), la lutte contre les violences faites aux femmes...

Pour les agents de la fonction publique cette politique vise essentiellement l'égalité professionnelle et la mise en œuvre de toute action qui y contribue. Elle s'appuie notamment sur le Protocole d'accord signé en mars 2013 pour l'égalité professionnelle au sein de la fonction publique et la loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes. Ses objectifs principaux sont de

- Lutter contre les stéréotypes sexistes et favoriser la mixité professionnelle
- Améliorer l'insertion professionnelle des femmes et promouvoir l'égalité dans l'emploi entre les femmes et les hommes
- Améliorer le partage des responsabilités parentales et l'articulation des temps de vie (professionnelle / personnelle)
- Prévenir et lutter contre le sexisme, les discriminations, les violences à l'encontre des femmes

Une évaluation régulière des avancées de cette politique en matière d'égalité femmes/hommes doit être faite pour permettre la révision et l'évolution des actions prioritaires à conduire.

Par ailleurs les employeurs publics ont affirmé leur détermination à rechercher l'exemplarité en matière d'égalité professionnelle et de prévention contre toute forme de discrimination. La ministre de la Fonction publique, Marylise LEBRANCHU, a signé le 17 décembre 2013 avec le Défenseur des droits, Jacques TOUBON, la Charte pour la promotion de l'égalité et la lutte contre les discriminations dans la fonction publique. Les procédures relatives aux ressources humaines de la fonction publique doivent en conséquence être régulièrement améliorées dans chaque département ministériel pour

répondre à ces engagements et être en mesure de satisfaire aux exigences du label Diversité comme l'indiquent les circulaires de la ministre de la Fonction publique<sup>1</sup>.

Afin d'inscrire l'égalité entre les femmes et les hommes et la lutte contre les discriminations dans une démarche volontairement exemplaire, le ministre de l'agriculture et de l'alimentation, Stéphane TRAVERT, a placé cet objectif dans ses priorités pour 2018 comme il l'a annoncé à tous les agents et repris dans ses vœux :

*« Je veux également que mon ministère se mobilise pour une grande cause : celle de l'égalité entre les femmes et les hommes et, plus globalement, la lutte contre toutes les discriminations.*

*Je souhaite que l'engagement, déjà ancien, du Ministère pour le respect de ces valeurs soit reconnu et pérennisé, et que notre stratégie de prévention en la matière soit active et constante.*

*C'est la raison pour laquelle, nous candidapons auprès de l'AFNOR pour l'obtention des labels Egalité et Diversité, à l'instar d'autres ministères.»*

Ainsi la feuille de route 2018-2020 du ministère de l'agriculture et de l'alimentation (MAA) en faveur de la diversité et pour l'égalité des droits entre les femmes et les hommes prend la suite des précédentes feuilles de route pour l'égalité entre les femmes et les hommes conduites par le ministère durant le quinquennat 2012-2017. Elle s'inscrit dans la poursuite des actions pérennes ou incomplètement réalisées jusqu'à présent. Mais s'y ajoutent de nouveaux engagements qui intéressent la prévention des discriminations de toute nature. Ceux-ci répondent plus précisément aux exigences des cahiers des charges des Labels Égalité et Diversité auxquels le ministère de l'agriculture et de l'alimentation va candidater en 2018.

Si le plan d'actions Égalité mis en place depuis 2013 place notre ministère en situation favorable pour le label « Égalité », nous devons, pour le label « Diversité », renforcer les dispositifs de lutte contre les discriminations au delà de la prise en compte du seul phénomène "handicap".

La volonté d'engager le ministère dans une lutte efficace contre les discriminations est forte. Aussi le choix de passer par le processus de la labellisation entraînera un investissement pérenne et est un moyen d'aller au-delà du simple et nécessaire respect de la loi, en fixant des objectifs de progrès mesurables, selon un calendrier déterminé. Cette démarche, encadrée par un cahier des charges précis, conduit à examiner toutes les procédures RH et à offrir aux agents de nouvelles garanties .

**La feuille de route présentée ci après est structurée en quatre axes qui intègrent tout le champ de ces politiques interministérielles :**

- Un État exemplaire dans l'application des principes d'égalité et de diversité ;
- Faire avancer l'égalité entre les femmes et les hommes et la diversité au sein de la communauté de travail du ministère de l'agriculture et de l'alimentation ;
- Promouvoir l'égalité filles-garçons et la lutte contre les discriminations dans l'enseignement agricole ;
- L'égalité réelle en agriculture et dans les entreprises agricoles ;

---

1 Circulaire du 22 décembre 2016 relative à la politique d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique. Circulaire du 3 avril 2017 relative à la mise en œuvre de la politique d'égalité, de lutte contre les discriminations et de promotion de la diversité dans la fonction publique.

## AXE 1 : L'État exemplaire

### ● Objectif 1 : Un Ministère exemplaire dans sa GRH

**Engagement 1.1** : Structurer les organes de pilotage des politiques égalité et diversité au MAA

- ➔ Créer de manière formelle les instances de pilotage stratégique et opérationnel pour la politique d'égalité professionnelle et de promotion de la diversité : officialiser la tenue de points réguliers sur ce plan d'actions égalité/diversité en CODAC élargi ( au moins deux fois dans l'année )
- ➔ Structurer un réseau de correspondant.e.s Égalité et de correspondant.e.s Diversité en nommant un.e référent.e dans chaque direction générale d'administration centrale, au sein de chaque service déconcentré (DRAAF, DAAF) et chez les opérateurs du MAA, avec lettre de mission ;
- ➔ Désigner dans les EPLE un réseau de responsables de la prévention des discriminations ;

**Engagement 1.2** : Présenter chaque année au comité technique ministériel (CTM) la feuille de route ministérielle pour la diversité et l'égalité des droits entre les femmes et les hommes ainsi que son avancée.

**Engagement 1.3** : Signer avec les OS un protocole d'accord sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes propre au MAA

- ➔ Négocier avec les organisations syndicales les orientations prioritaires et un plan d'actions spécifiques en application du protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique signé le 8 mars 2013.

**Engagement 1.4** : Compléter le bilan social comparé du MAA en faisant des analyses plus nombreuses dans le domaines égalité femmes/hommes.

- ➔ Par exemple introduire une comparaison nombre de jours de formation suivis et temps partiel, analyser les ratios promus/promouvables par corps et grades, etc

**Engagement 1.5** : Veiller à respecter les textes qui imposent des obligations en matière de nominations<sup>2</sup> et de mixité des instances professionnelles représentatives<sup>3</sup>.

**Engagement 1.6** : Déposer la candidature du Ministère pour le double label Egalité et Diversité

- ➔ Rédiger le dossier de candidature et conduire la procédure nécessaire auprès de l'AFNOR .
- ➔ Créer un groupe de travail avec les organisations syndicales pour suivre le plan d'actions de la démarche de labellisation

---

2 Loi n°2011-103 du 27 janvier 2011 dite « Copé-Zimmermann » ; Loi n°2012-347 du 12 mars 2012 dite Loi Sauvadet ; Loi 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes

3 LAAF du 13 octobre 2014 ; Loi du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires

## ● Objectif 2 : État garant de l'égalité dans l'action publique

**Engagement 2.1** : Pousser les opérateurs du MAA à s'engager vers les labels Égalité et Diversité.

- ➔ Intégrer des objectifs en faveur de l'égalité dans les COP ou COM des opérateurs sous tutelle
- ➔ Veiller à la mixité des cadres dirigeants des établissements publics placés sous l'autorité du MAA : FAM, ASP, ONF, IFCE, INAO, ODEADOM, CNPF...

**Engagement 2.2** : Favoriser les offres des prestataires exemplaires dans le cadre des commandes publiques.

- ➔ Le bureau de la commande publique et des achats du MAA répond actuellement de manière performante aux exigences réglementaires. Il devra chercher à contrôler plus étroitement les fournisseurs (Pour améliorer son action il conviendra désormais de vérifier la production d'un rescrit "égalité professionnelle" par la DIRECCTE dont dépend chaque fournisseur.)

**Engagement 2.3** : Intégrer systématiquement l'égalité femmes/hommes dans les études d'impact des projets de textes pris par le ministère.

- ➔ Veiller à la formation régulière des cadres qui élaborent ces études d'impacts
- ➔ Le SAJ procédera à une évaluation des études d'impact réalisées par les directions et les services du MAA ( déterminer un pourcentage d'études à superviser)

## ● Objectif 3 : Renseigner le document de Politique transversale égalité (DPT-Egalité)

La HFED veille à ce que le DPT intègre bien les politiques du MAA, qu'il soit bien renseigné et suivi

**Engagement 3.1** : Suivre attentivement les indicateurs concernant le MAA qui figurent dans le DPT Égalité

En 2017 le MAA était directement impliqué dans le DPT Égalité :

- ➔ pour ses programmes 142 " Enseignement supérieur et recherche agricoles " et 143 " Enseignement technique agricole", dans l'objectif " *favoriser la poursuite d'études et/ou l'insertion professionnelle des jeunes à l'issue de leur scolarité secondaire*".

Les indicateurs suivis sont obtenus par une approche genrée du taux d'insertion professionnelle :

- Taux net d'emploi des sortants diplômés de l'enseignement agricole par la voie scolaire 7 mois après leur sortie ;
- Taux net d'emploi des sortants diplômés de l'enseignement agricole par la voie scolaire 33 mois après leur sortie ;
- Taux de réussite aux examens.

- ➔ pour le programme 149, dans l'objectif " favoriser l'attractivité des territoires ruraux" au titre du développement de l'emploi et la diversification des activités . Les indicateurs proposés à suivre de manière sexuée sont :

- Poids de l'installation aidée ;
- Part des bénéficiaires d'ICHN dans l'ensemble des demandeurs d'aides PAC.

**Engagement 3.2 :** Le Ministre s'est engagé à établir un budget sensible au genre à titre expérimental au cours de la mandature.

L'objectif étant de déterminer les moyens affectés à la politique d'égalité entre les femmes et les hommes par le MAA : évaluation des budgets existants avec une perspective de genre à tous les niveaux du processus budgétaire dans le but de respecter l'égalité entre les femmes et les hommes

- ➔ Proposer une comptabilité analytique pour identifier l'affectation des crédits de paiement par genre

- **Objectif 4 : Faire connaître l'engagement du ministère en faveur de l'égalité et de la diversité**

**Engagement 4.1 :** Communiquer en externe (site internet, brochures) sur la politique menée par le MAA en matière d'égalité et de diversité

- ➔ présenter en externe l'engagement du MAA dans la politique d'égalité, de diversité et de mixité professionnelle
- ➔ relayer en interne les indicateurs relatifs aux politiques de l'égalité et de la diversité au MAA.

## **AXE 2 : Faire avancer l'égalité entre les femmes et les hommes et la prévention des discriminations au sein de la communauté de travail du MAA**

### **● Objectif 5 : Lutter contre les agissements sexistes et les discriminations**

**Engagement 5.1** : Inscrire la formation sur les discriminations et les stéréotypes dans le cursus de formation obligatoire des acteurs de la GRH.

- ➔ Les cadres futurs encadrants : module de formation sur les discriminations et les stéréotypes inscrit au niveau des écoles de formations du MAA et en formation continue au moment de la prise de poste ;
- ➔ Les nouveaux IGAPS ( Plan managérial ) ;
- ➔ Veiller à ce que les jurys de concours soient systématiquement formés sur ces sujets ;
- ➔ Les membres des CAP et CCP.

**Engagement 5.2** : Proposer à tous les agents du MAA de se former sur les critères de discrimination, les stéréotypes et la laïcité.

- ➔ Inscrire systématiquement dans l'offre annuelle de formation pour les agents du ministère des formations sur les critères de discrimination, les stéréotypes et la laïcité ;
- ➔ Diffuser et favoriser l'utilisation du « Serious game » proposé par la DGAFP pour que chacun puisse tester ses connaissances dans ce domaine.

**Engagement 5.3** : Veiller, à chaque niveau de communication, à la mise en oeuvre de la convention pour une communication publique sans stéréotype de sexe signée par le ministre de l'agriculture en janvier 2017.

- ➔ Former les femmes et les hommes chargés de communication à la détection des stéréotypes sexistes.
- ➔ Diffuser largement le Guide du Haut Conseil à l'Egalité pour une communication publique sans stéréotype de sexe : communications organisées par la DICOM régulièrement
- ➔ Mettre en œuvre les principes de communication non sexiste dans les écrits, la communication orale et visuelle

### **● Objectif 6 : Professionnaliser le recrutement et la gestion des mobilités au MAA**

**Engagement 6.1** : Veiller à une plus grande diversité dans la composition des jurys de concours.

- ➔ chercher au maximum à la parité des membres des jurys ;
- ➔ chercher à avoir au moins une personne issue d'un concours par la troisième voie pour les jurys des concours où ce type de recrutement existe ;
- ➔ veiller à l'alternance femme/ homme des présidents (mandats limités pour faciliter le turn over...).

**Engagement 6.2** : Rédiger des guides pour le recrutement et la mobilité interne.

**Engagement 6.3** : Organiser l'enregistrement et la traçabilité de toutes les phases de recrutement.

- Notes de service sur le recrutement des contractuels et les mobilités internes applicables à tous les cas de figure au MAA.

**Engagement 6.4** : Améliorer l'accès à l'information pour les candidats à l'emploi public.

- Organiser les modalités d'accueil des stagiaires et des apprentis.
- Diffuser l'information sur les carrières et les métiers au MAA (un fascicule rédigé par la MIPEC existe. Il faut le faire mieux connaître notamment dans les établissements d'enseignement publics ou privés qui dépendent du ministère...);
- Informer sur les concours et l'emploi public proposés par le ministère
- Informer sur les processus de recrutement
- Définir la doctrine sur la publication des postes à la BIEP

### ● **Objectif 7 : Créer une cellule de signalement des discriminations**

**Engagement 7.1** : Lancer début 2018 une expérimentation en interne

- Formation des membres de la cellule pressentis pour une expérimentation prévue début 2018 ; Faire une lettre de mission pour les membres de la cellule
- Note de service instaurant la cellule de signalement
- Présentation du dispositif en CTM après concertation avec les OS en GT
- Communication début 2018 sur l'Intranet ( et Internet pour les DDI et les opérateurs) pour présenter le nouveau dispositif.

**Engagement 7.2** : Évaluer le fonctionnement de cette cellule interne après 12 mois d'existence.

- Travailler en concertation avec les OS pour cette évaluation.
- Etablir un bilan annuel de l'activité de la cellule

**Engagement 7.3** : Assurer le suivi juridique des situations de discriminations détectées.

- Le SAJ doit tenir à jour un tableau de suivi des réclamations pour discriminations et du contentieux sur ce thème.

### ● **Objectif 8 : Chercher à atteindre l'objectif de 40 % d'encadrement supérieur d'un même sexe au MAA et dans les établissements sous tutelle.**

**Engagement 8.1** : Rendre obligatoire, à chaque niveau pertinent, l'élaboration d'un rapport de situation comparée sur l'égalité professionnelle (DRAAF, EPLEFPA, Enseignement supérieur, Opérateurs).

- ➔ Notamment aider les services déconcentrés à préparer et tenir à jour un socle commun d'indicateurs "égalité professionnelle" comme ceux du rapport de situation comparée (RSC) national en fournissant une trame commune ;
- ➔ Demander que chaque RSC ainsi produit soit transmis annuellement à la Haute Fonctionnaire en charge de l'Égalité au MAA.

**Engagement 8.2** : Organiser et alimenter le vivier des cadres.

- ➔ Favoriser le repérage et l'encouragement des femmes cadres "à haut potentiel" (Réseau d'Appui aux personnels et aux structures- Délégué.e à la mobilité et aux carrières) - Associer la HFED à la revue des cadres .

**Engagement 8.3** : Favoriser la mixité dans les postes de direction d'établissement d'enseignement agricole (supérieur ou technique).

- ➔ Favoriser le repérage et l'encouragement des potentiels féminins
- ➔ Veiller à ce que le pourcentage de femmes nommées corresponde au pourcentage de femmes du vivier

**Engagement 8.4** : Tout en tenant compte des caractéristiques de chacun des établissements, faire des propositions pour améliorer la représentation des femmes dans les instances de gouvernance des différents établissements sous tutelle.

### ➔ **Objectif 9 : Mener une politique volontariste de suppression des inégalités salariales entre les femmes et les hommes**

**Engagement 9.1** : Identifier les éventuelles discriminations existant dans le système de rémunération et de promotion au MAA.

- ➔ Etudier plusieurs cohortes de femmes et d'hommes issus des mêmes concours externes de recrutement pour identifier l'origine des écarts de rémunération observés ( utiliser les outils proposés par la DGAFP pour ce faire):
  - comparer les échelons atteints et les niveaux indiciaires
  - neutraliser les temps partiels
  - intégrer toutes les rémunérations, les salaires, les primes et les rémunérations complémentaires ( heures supplémentaires, astreintes, primes de nuit ...)

**Engagement 9.2** : Chercher toute solution contribuant à réduire les inégalités entre les femmes et les hommes dans les rémunérations et les parcours professionnels.

- ➔ Chercher comment remédier à ces disparités selon leur origine.
- ➔ Travailler avec les organisations syndicales à la révision des critères qui conditionnent des parcours professionnels peu adaptés aux femmes.

### ➔ **Objectif 10 : Lever les obstacles à l'égalité professionnelle**

**Engagement 10.1** : Améliorer l'articulation des différents temps de vie au bénéfice de l'ensemble des agents.

- ➔ Pratiquer un entretien professionnel avec chaque agent avant et/ou après de longues interruptions de carrière pour motifs de santé, personnels ou familiaux ;

→ Former l'encadrement aux organisations de travail qui sont favorables à l'équilibre des temps de vie : gestion du temps, conduite de réunions, charte des temps, gestion d'équipes multi-sites ou délocalisées, télétravail, pilotage par objectifs ...

→ Veiller à informer régulièrement les agents sur les différentes aides sociales accessibles aux parents ( par exemple: la possibilité de bénéficier des berceaux de crèches attribués en préfecture...)

→ Encourager les pères au partage des tâches ménagères et à l'éducation des enfants : Faire des campagnes de communication pour déconstruire les stéréotypes et faire évoluer les pratiques ( encourager les pères à prendre les congés paternité - partage du temps partiel...).

**Engagement 10.2** : Évaluer comment la charte des temps est mise en œuvre dans les services

- Ajouter ce critère d'évaluation à l'entretien professionnel de chaque encadrant
- soit tenir un registre des réunions au sein de chaque direction d'administration centrale et service territorial permettant de connaître plus précisément l'efficacité de la charte des temps
- soit introduire des questions à ce sujet dans le baromètre social
- étudier les enregistrements dans le système de pointage

**Engagement 10.3** : Aider à la mise en place d'un réseau féminin, de systèmes de parrainage, pour favoriser la mixité et l'avancement professionnel.

- **Objectif 11 : Faire connaître l'engagement du ministère en faveur de l'égalité des droits et de la diversité**

**Engagement 11.1** : Définir un plan de communication interne sur la politique diversité et égalité femmes/ hommes du MAA qui en présente les enjeux, les plans d'actions mis en œuvre, les bilans.

- Faire connaître l'engagement du ministre
- Doter la demande de candidature au label égalité-diversité d'une identité visuelle et d'un message qui produise du sens pour les personnels.
- Réaliser une plaquette pour présenter les critères de discrimination et communiquer sur le sujet auprès de tous les agents ;
- Relayer les différentes actions engagées et leur bilan.

## **AXE 3 : Promouvoir l'égalité filles-garçons et la lutte contre les discriminations dans l'enseignement agricole**

La politique éducative en matière d'égalité entre les filles et les garçons a pour cadre la Convention interministérielle pour l'égalité entre les filles et les garçons, les femmes et les hommes dans le système éducatif, que la DGER a signé pour la période 2013-2018. Elle se fonde sur une approche globale et souligne l'importance d'acquérir et de transmettre une culture de l'égalité entre les sexes au travers des enseignements, des actions éducatives, des formations et des supports pédagogiques, de renforcer l'éducation au respect mutuel et de lutter contre les violences sexistes et sexuelles, enfin de promouvoir, développer et consolider la mixité dans toutes les filières de formation.

### **● Objectif 12 : Formation des jeunes à la lutte contre les stéréotypes**

**Engagement 12.1** : Formation des enseignants à l'ENFA. Déployer largement ce type de formations pour les enseignants dans tous les établissements d'enseignement professionnels et supérieurs du MAA

**Engagement 12.2** : Déclinaison de la convention interministérielle pour l'égalité femme/homme dans le système éducatif. Valoriser les actions menées en application de l'axe 2 de cette Convention.

- ➔ Vérifier que chaque établissement d'enseignement a prévu des actions en faveur de l'égalité dans son projet d'établissement.

**Engagement 12.3** : Éducation à la sexualité.

- ➔ Respecter les obligations en matière d'éducation à la sexualité dans les classes de 4ème et 3ème. Développer ces sujets lors des rencontres du réseau RESEDA.

**Engagement 12.4** : Lutte contre le sexisme et prévention contre les stéréotypes véhiculés par les médias.

- ➔ Formations – Ateliers – Enseignement socio-culturel

### **● Objectif 13 : Mixité des métiers**

**Engagement 13.1** : Développer des actions avec les branches professionnelles peu féminisées afin d'élargir le choix d'orientation des jeunes filles.

- ➔ Par exemple : mettre en place, au sein des établissements d'enseignement agricoles à faible taux de recrutement de filles dans certaines filières, une action de communication avec un organe de presse féminine sur le parcours professionnel réussi d'une ou plusieurs des anciennes élèves dans un secteur traditionnellement masculin.
- ➔ Développer l'aménagement de structures adaptées à l'accueil mixte ( vestiaires et sanitaires séparés, locaux d'hébergement adaptés, structures d'accompagnement social...)
- ➔ Adapter l'ergonomie des matériels, outils et vêtements de travail à la morphologie féminine<sup>4</sup>

---

4 Rapport Sénat cité plus haut - Recommandation n° 28

**Engagement 13.2** : Développer les initiatives conduisant à augmenter l'égalité des chances des élèves de l'enseignement professionnel agricole et des zones rurales

- ➔ Créer des liens entre les grandes écoles du MAA, les EPL et les établissements de formation pour l'administration ( parrainage , informations, ...)
- ➔ Poursuivre le travail sur l'orientation professionnelle des filles en partenariat avec l'association 100 000 entrepreneurs.

**Engagement 13.3** ( en lien avec l'engagement 3.1) : Insertion professionnelle des jeunes filles

- ➔ Les indicateurs figurant dans le DPT Egalité permettent de suivre l'insertion professionnelle des élèves et étudiant.e.s de l'enseignement agricole.

Il serait bon d'analyser plus finement les résultats obtenus et comprendre les raisons de la moindre insertion professionnelle des filles pour proposer de nouvelles actions à leur endroit.

## ● Objectif 14 : Lutte contre les violences à l'école

**Engagement 14.1** : Diffusion du plan d'actions élaboré suite à l'étude "Climat scolaire".

- ➔ Déploiement de l'étude « Climat scolaire » dans plusieurs régions (Haut de France, Nouvelle Aquitaine, Centre Val de Loire, Occitanie).

**Engagement 14.2** : Prévention des violences sexistes et sexuelles.

- ➔ par la formation initiale des enseignants ;
- ➔ la diffusion pédagogique de la Charte de la laïcité ;
- ➔ les actions lancées par le réseau "insertion égalité" au niveau de l'enseignement technique agricole.

**Engagement 14.3** : Mener un travail sur le sujet du harcèlement et des violences dans l'enseignement supérieur agricole en lien avec le ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche :

- ➔ Organiser la mise en place de dispositifs d'écoute

**Engagement 14.4** : Mesurer les ETP mobilisés ou les moyens financiers engagés sur ces différentes actions.

- ➔ Coût du réseau « insertion égalité »
- ➔ Coût des moyens humains dédiés à cette politique dans le cadre de l'enseignement socio culturel
- ➔ coût des études , des documents d'information, de formation...

- **Objectif 15 : Agir dans les établissements d'enseignement agricole pour lutter contre les discriminations et développer la diversité**

**Engagement 15.1** : Ouvrir l'apprentissage à un public plus varié.

- ➔ Faire des actions pour aider les jeunes de toutes origines à entrer et réussir en apprentissage.
- ➔ Fixer et suivre quelques indicateurs portant sur des critères de discrimination prohibés pour évaluer la progression de la diversité des élèves en situation d'apprentissage ;

**Engagement 15.2** : Lutter contre toutes les formes de discriminations au sein des établissements d'enseignement professionnels et supérieurs agricoles.

- ➔ Identifier les actions à engager pour remédier aux discriminations existantes .*Veiller en particulier à éviter les discriminations pour les agents et ouvriers au sein des exploitations agricoles.*

## **AXE 4 : L'égalité réelle en agriculture et dans les entreprises agricoles**

### **● Objectif 16 : Soutenir les projets portés par les femmes en agriculture et mieux accompagner la création d'entreprises agricoles par des femmes**

**Engagement 16.1** : Encourager le soutien aux projets portés par les femmes dans le cadre des programmes de développement rural (PDR) et des aides à l'installation, notamment en s'attachant aux priorités du FEADER suivantes :

- Favoriser l'apprentissage tout au long de la vie et la formation professionnelle dans les secteurs de l'agriculture et de la foresterie ;
- Faciliter le renouvellement des générations dans le secteur de l'agriculture;
- Faciliter la diversification, la création de petites entreprises et la création d'emplois ;
- Promouvoir le développement local dans les zones rurales ;
- Améliorer l'accessibilité, l'utilisation et la qualité des technologies de l'information et de la communication (TIC) dans les zones rurales.

- ➔ La programmation du développement rural 2014-2020 prévoit une ventilation par genre des données à suivre pour les mesures 4 ( investissement dans les exploitations agricoles ) et 6 ( développement des exploitations agricoles ).
- ➔ Envisager une évolution des critères d'attribution de la dotation jeune agriculteur (DJA) de façon à les rendre davantage compatibles avec le profil des agricultrices<sup>5</sup>

**Engagement 16.2** : Favoriser l'entrepreneuriat au féminin.

- ➔ Mieux soutenir la création d'entreprises agricoles par des femmes. Utiliser tous les moyens à disposition du MAA pour cela : communication ; PDR ; Programme national de l'alimentation en DRAAF ....;
- ➔ Suivre l'évolution des chiffres des entreprises agricoles (GAEC etc).
- ➔ Favoriser l'accès aux aides à l'installation et aux terres (Cf recommandations 1 à 5 du Sénat)

**Engagement 16.3** : Appuyer et relayer les parcours exemplaires

- ➔ Prix des agricultrices - communications diverses.
- ➔ Mettre à l'honneur des agricultrices à l'occasion de la journée internationale de la femme rurale ( 15 octobre )<sup>6</sup>

### **● Objectif 17 : Favoriser la parité dans les divers organes de gouvernance placés sous l'autorité du MAA et dans les instances représentatives agricole**

**Engagement 17.1** : Veiller au respect des textes pour les élections aux chambres d'agriculture en 2019.

**Engagement 17.2** : Veiller à améliorer la parité dans les instances consultatives.

---

5 Rapport Sénat « Femmes et agriculture : pour l'égalité des territoires » Recommandations n° 1 et 2

6 Idem- Recommandation n° 36

## ● Objectif 18 : Égalité sociale pour les agricultrices

**Engagement 18.1** : Travailler sur l'égalité des salaires et des retraites , notamment pour les salariées agricoles.

**Engagement 18.2** : Ouvrir largement l'accès à la formation aux femmes

- ➔ Aider les agricultrices et les salariées en entreprises agricoles à participer aux formations proposées en travaillant avec la MSA sur ce sujet.
- ➔ Développer les offres de formation des centres de formation professionnelle et de promotion agricole (CFPPA) en tant qu'acteurs clé de la formation adulte et de la promotion sociale des agricultrices

**Engagement 18.3** : Intensifier la prise des congés maternité par les agricultrices

L'utilisation des allocations de remplacement des agricultrices reste partielle. Pour les congés maternité elle est autour de 60 % et baisse à 53-55 % dans certaines régions notamment d'élevage.

Les freins identifiés sont :

- le coût du service : le différentiel restant à charge pour l'agricultrice n'est pas neutre pour certains budgets
  - la difficulté à trouver des remplaçants disponibles pour assurer tous les types d'activités exercées ( soin aux animaux, conchiliculture par exemple )
  - l'existence ou pas d'activités annexes difficiles à remplacer (ex : vente ou accueil à la ferme).
- ➔ Travailler avec la MSA, SRF et les syndicats agricoles pour améliorer ces services de remplacement et la prise réelle des congés maternité par les agricultrices

## ● Objectif 19 : Lutter contre les violences envers les femmes en milieu rural

**Engagement 19.1** : Travailler avec la MIPROF pour améliorer la prise en charge des femmes victimes de violences en milieu rural.

- ➔ Diffuser les supports d'information de la MIPROF auprès des organisations professionnelles agricoles
- ➔ Relayer ces informations sur le site internet des DRAAF