



**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
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 (2015) Déléguée à la diversité (août 2016)	60 %	non	1	100 %	Thérèse CHOCHON	Chargée de mission	bureautique	...

INTRODUCTION SYNTHETIQUE

SYNTHESE DE L'ACTION DU MINISTERE DE L'AGRICULTURE, DE L'AGROALIMENTAIRE ET DE LA FORET

EN MATIERE D'EGALITE FEMMES-HOMMES, 2012 A 2016.

Au cours des quatre 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 dans le Plan d'action interministériel du 30 novembre 2012, et ce, dans son organisation interne comme dans les politiques publiques qu'il conduit.

Cette politique se décline dans 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 pour ce qui concerne 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 ;
- Le 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.

Déclinaison du protocole d'accord du 8 mars 2013 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la Fonction Publique

Le ministère a mis rapidement en œuvre le protocole d'accord du 8 mars 2013 sur l'égalité professionnelle dans la fonction publique par l'organisation des instances de pilotage et d'animation du dialogue social, la mise en place d'outils d'information et de communication sur nos sites Internet et Intranet, la nomination rapide de plus de femmes aux postes de direction.

- 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 d'administration centrale fin 2015 : 66,7% de femmes et 33,3% d'hommes. L'objectif fixé **pour 2015** de 30% de primo nominations de femmes aux postes de cadres dirigeants et aux emplois de direction au MAAF est atteint (37,5%). Fin septembre 2016 le taux est de 25% de primonominations.
- Le nombre de femmes dans les postes d'encadrement à partir de chef de bureau en administration centrale atteint 42,6% de femmes au 1^{er} juillet 2014, 46% depuis septembre 2015 et 49,6% pour les cheffes de bureau. Dans les services déconcentrés (DRAAF) nous avons, après la réforme territoriale, 29,3% de femmes aux postes de directeur.trice.s et directeur.trice.s adjoint.e.s.
- Un Rapport de Situation Comparée entre les hommes et les femmes (RSC) est intégré au bilan social du MAAF. Il est régulièrement enrichi et consultable par tous sur l'Internet et l'Intranet du MAAF.
- Des actions importantes du MAAF pour informer sur l'égalité et promouvoir un meilleur déroulement de carrière des femmes doivent être soulignées :
 - Un cycle complet de formation à l'égalité, à la prise de conscience des stéréotypes et aux critères de discrimination interdits a été rendu obligatoire pour tous les membres des comités de direction en administration centrale, pour le réseau d'appui aux personnes et aux structures (RAPS,) au niveau régional (DRAAF), dans les départements d'Outre-mer (DAAF) et dans les Établissements publics locaux d'enseignement agricole (métropole et Outre-mer). Il s'est déroulé sur 2015 et 2016 et a été étendu aux membres des CAP de manière facultative.
 - L'insertion d'un module spécifique relatif à l'égalité est maintenant inclus dans la formation de tous les jurys de concours.

- En cohérence 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 et avec la loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, la formation initiale et continue des personnels des écoles du ministère comprend des modules spécifiques prenant en compte l'égalité professionnelle sur les aspects éducatifs, sociaux ou sociétaux.
- Une plaquette présentant la diversité des métiers offerts aux femmes comme aux hommes au sein du ministère de l'agriculture est maintenant mise à disposition sur le site internet.
- Une réflexion a été engagée avec les organisations syndicales pour supprimer les freins à l'avancement liés aux conditions de mobilité systématiques suite à des promotions de grade ou de corps. Ces règles de mobilité ont été assouplies : il est dorénavant possible de valider une promotion via une mobilité structurelle ou fonctionnelle (NS de juin 2014).
- Un travail sur l'équilibre vie professionnelle /vie personnelle avec la validation d'une Charte des temps en Comité technique ministériel (septembre 2014), sa diffusion par note de service en 2015 et l'affichage de cette Charte dans toutes les salles de réunions de l'administration centrale du MAAF en 2016 ; des actions de communications associées ont été menées (Conférence de mars 2016).
- La mise en œuvre d'un plan d'actions pour prévenir toutes les violences faites aux agent.e.s sur leur lieu de travail et lutter contre le harcèlement sexuel et le harcèlement moral. Cette priorité qui s'inscrit par ailleurs dans le 4^{ème} plan interministériel contre les violences faites aux femmes a 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.

Des mesures concernant la place des femmes dans le monde agricole et dans les instances de décisions des organisations professionnelles agricoles :

- En ce qui concerne **les mesures visant à favoriser la parité politique** dans le domaine agricole, une mesure réglementaire emblématique avait d'ores et déjà été prise dès 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. Ainsi, lors des élections des représentant.e.s aux chambres d'agriculture en 2013, l'application du décret de 2012 a conduit à l'élection de 1100 femmes sur les 4051 personnes représentant les différents collèges, soit 27,15% de femmes élues pour toutes les chambres d'agriculture. Dans le collège des chefs d'exploitation, la représentation féminine est la plus forte avec 30,34% de femmes élues pour ce collège. Cette mesure a, depuis, été inscrite dans la loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes (art 70).
- 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 agricoles des conseils d'administration).
- De même la loi d'avenir du 13 octobre 2014 pour l'agriculture a permis, 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.
- Pour améliorer la situation des agricultrices, **des mesures de protection sociale** ont été prises comme dans la loi retraite du 20 janvier 2014 (pensions de réversion) ou en partenariat avec la MSA la promotion du recours au remplacement en agriculture pour favoriser la prise des congés maternité. Un guide sur les droits sociaux des agricultrices a été élaboré avec le service des droits des femmes (Internet/Intranet du ministère).

- Des mesures pour **reconnaître la place des agricultrices dans le monde agricole et favoriser l'entrepreneuriat au féminin** ont été incluses dans la loi d'avenir pour l'agriculture du 13 octobre 2014 (LAAF) :

- La **transparence des GAEC** (prise en compte de chaque associé d'un GAEC total) et possibilité de passer d'une EARL à un Gaec entre époux , le Gaec garantissant une reconnaissance réelle à chacun des membres ;

- **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 ;

- Dans le cadre des programmes de développement rural (PDR) la LAAF d'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. Les initiatives en faveur des femmes y sont comptabilisées.

- 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, le magazine Alim'agri, le Salon de l'Agriculture, les forums d'orientation professionnelle (notamment ceux organisés en partenariat entre la DGER et l'association 100 000 entrepreneurs).

S'appuyer sur l'enseignement 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. Les bonnes pratiques et les capacités d'innovation de l'enseignement agricole en matière d'éducation à l'égalité filles-garçons sont reconnues par le Haut Conseil à l'Égalité et souvent citées.

- La semaine thématique d'éducation à la santé et à la sexualité pour les classes de 4ème et 3ème est déployée de manière large dans l'enseignement agricole (28 627 élèves l'ont suivi en 2014-2015)
- Le rapport d'évaluation sur la politique publique d'éducation à la sexualité, qu'a fait paraître en juin 2016 le Haut Conseil à l'Égalité, présente les mesures déployées dans l'enseignement agricole et met en valeur leur nombre et leur intérêt.
- Dans le domaine de l'enseignement agricole, le réseau "Insertion-Égalité des chances", coordonné par 2 animateurs nationaux, comprend un correspondant dans chaque DRAAF et des animateurs régionaux ou des référents basés dans certains établissements d'enseignement.
- Ce réseau 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. La mise en œuvre par le réseau des projet GAIA/TOI permet de mutualiser des outils et des méthodologies pour diffuser la culture de l'égalité et la déconstruction des stéréotypes auprès des apprenants, des parents et des équipes pédagogiques.
- 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 Loi d'avenir pour l'agriculture du 13 octobre 2014, article L.811-1, a donné une légitimité législative à ces actions en confiant à l'enseignement agricole la lutte contre les stéréotypes sexués. Elle s'attache notamment à déconstruire les stéréotypes sexistes sur les métiers, en particulier auprès des élèves et des parents en milieu rural.

- Une étude "Climat scolaire" menée en 2015 sur 80 établissements publics d'enseignement agricole et touchant 7500 élèves et personnels d'enseignement a fait l'objet d'un rapport dont les conclusions sont exploitées et diffusées.
- 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.

En 2017 le ministère prolongera la mise en œuvre des principales mesures initiées depuis 2013 et avancera de nouvelles propositions d'actions sur la parité et la mixité.

En interne une démarche d'obtention des deux labels « diversité et égalité » sera engagée pour le MAAF. Ceci va conduire à travailler sur le vivier de femmes pour les postes d'encadrement supérieur et la promotion de femmes aux postes à responsabilités, à réfléchir, dans le cadre du plan managérial, sur l'articulation vie professionnelle-vie personnelle avec la mise en œuvre du télétravail, l'impact de la charte des temps dans les pratiques, la sensibilisation des cadres à l'égalité et à la diversité. Il est également envisagé une analyse des parcours professionnels et des différences de rémunération entre femmes et hommes.

Par ailleurs, le MAAF va chercher l'engagement des opérateurs et établissements publics sous tutelle dans cette politique d'égalité professionnelle par son inscription dans les conventions d'objectifs et de moyens ou convention d'objectifs et de gestion conclues avec le MAAF lorsqu'elle n'y figure pas et va demander une évaluation de sa mise en œuvre chez les opérateurs qui l'ont déjà inscrite.

Les autres actions visent à la promotion de la place des femmes en agriculture : Prix départemental des agricultrices en lien avec le SDFE, soutien des projets portés par les femmes dans le cadre des programmes de développement rural, recherche d'engagements pour améliorer la représentation des femmes dans les divers organes de gouvernance. En 2017 plusieurs événements sont prévus pour mettre à l'honneur la place des femmes en agriculture et le MAAF en sera l'organisateur ou le partenaire : un colloque au Sénat sera organisé par la délégation aux droits des femmes et à l'égalité des chances entre les hommes et les femmes au Sénat, une exposition photos et une conférence au MAAF en présence du Ministre.

D'autre part seront poursuivies les 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 et d'éducation à la sexualité (un carnet de santé, à l'intention des équipes pédagogiques et des élèves, est en cours de réalisation).

Dans sa communication interne et externe le MAAF va continuer à valoriser cette politique et le Ministre a démarré l'année en signant le 3 janvier 2017 la convention du Haut Conseil à l'Égalité femme/homme pour une communication publique sans stéréotype de sexe.

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

- Un plan de formation sur l'égalité professionnelle a été validé par le Secrétaire général et présenté aux Organisations syndicales le 17 octobre 2013. Il prévoit la mise en place d'une formation obligatoire pour les personnels encadrants 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. La société Altidem a été retenue suite à un appel d'offres.

- 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 a été suivie par 16 agents en 2015.

- 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.

Résultats fin 2016 :

- **Le cycle de formation des cadres est terminé.** En tout plus de 60 sessions de formation organisées en France et outre mer, 700 agents formés.

- **Évaluation de ces formations sur la base de 600 questionnaires d'évaluation remplis.** Le taux de satisfaction global est très bon (82%). Découverte du cadre juridique des discriminations et de leur implication, des discriminations mal connues et parfois peu "conscientisées", des discriminations assumées (âge, lieu de résidence, temps partiels).

Un frein important a été la difficulté à mobiliser les cadres dans un contexte de réorganisation territoriale, à avoir des CODIR au complet

- **Reconduction de la formation optionnelle proposée en 2015 aux agents d'administration centrale : 9 participants**

- Évaluation de cette formation : 9 fiches de distribuées - 8 fiches renseignées
- Avis général de la formation : très satisfaisant 6 et satisfaisant 2
- Qualité de l'animation : très satisfaisant 6 et satisfaisant 2

- **La parution du guide « pour une communication publique, sans stéréotype de sexe »,** édité par le Haut Conseil à l'Égalité entre les femmes et les hommes permet de prendre conscience des stéréotypes de sexe véhiculés dans la communication institutionnelle. Une autoformation sur cette thématique a été mise en ligne sur l'intranet du MAAF depuis le 20 février 2016.

- **Analyse de l'impact réel de ces formations obligatoires (féminisation de certains emplois, accès de femmes à des postes à responsabilité...)** : Ces formations ont permis une réelle prise de conscience, notamment sur le volet juridique et pénal du sujet. Le bénéfice qu'il conviendra d'évaluer au fil de l'eau concerne plus particulièrement les processus de recrutement.

- **Étude pour dispenser une telle formation aux nouveaux cadres arrivant** : Un volet Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes a été intégré dans l'ensemble des formations pour les cadres arrivants, et plus généralement dans l'offre de formation managériale.

- **Une offre de formation est proposée aux agents par les Délégués régionaux à la formation continue (DRFC) en DRAAF/DAAF.** Les délégués à la formation continue ont un rôle important au niveau local, pour la formation de tous les publics. Cette offre est en cohérence avec celle des plate formes interministérielles de ressources humaines.

Perspectives 2017 :

- Inscrire ces formations dans le cursus obligatoire des cadres (plan managérial)

- Analyser l'impact réel de ces formations obligatoires dans le fonctionnement des directions (questions du baromètre social)

- 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 à la DGAFP. Dès sa réalisation il sera partagé avec la DGAFP.

- Diffusion et plan de communication interne par la DICOM à prévoir.

- 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'EGALITE PROFESSIONNELLE ET LA DIVERSITE DANS LA FORMATION INITIALE DES AGENTS DES ECOLES DU MAAF EN ORGANISANT DES MODULES DE FORMATION SPECIFIQUES (ECOLES CONCERNEES : INFOMA, AGROPARISTECH, AGROSUP DIJON, ENFA TOULOUSE)

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.

Résultats attendus fin 2016 :

Développer cette formation spécifique dans les autres écoles du MAAF (INFOMA, ENSV, AGROPARISTECH) : est en cours

INFOMA :

Une formation pour les techniciens stagiaires sur la thématique de la discrimination et la diversité, qui inclut l'égalité femmes/hommes mais va au delà (racisme etc...) s'est décomposée en 1 heure de présentation et ½ journée d'ateliers de jeux de rôle.

Ce sont 142 stagiaires qui ont été formés en 2016

Perspectives 2017 : Poursuite de cette diffusion

DEVELOPPER LES FORMATIONS RELATIVES A LA GESTION DU TEMPS ET A L'OPTIMISATION DES REUNIONS, NOTAMMENT EN ADMINISTRATION CENTRALE

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

Résultats attendus fin 2016 :

- 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
- Recensement et suivi des dispositifs développés en régions :

DRAAF Occitanie : Ce type de formation n'est pas dispensé par la DRAAF mais par la Préfecture.

2 agents de la DRAAF ont suivi des formations sur le sujet : 1 agent sur la conduite de réunion et 1 agent sur la conduite de réunion en visio.

La DRAAF a organisé une formation intitulée « lutte contre les discriminations pour les membres du CODIR.

6 personnes ont suivi la formation, une partie du CODIR avait déjà été formée auparavant.

DRAAF Grand-Est : Une formation « gérer son temps de travail » a été proposée en décembre 2016 (12 participants) et une action de formation concernant le télétravail est en projet dans les mois à venir.

DRAAF PACA : cette thématique n'a pas encore été développée en région. Cependant, le SGAR vient de recruter un chargé de mission qui envisage de développer des actions interministérielles et accompagner les DR sur ce sujet

Perspectives 2017 :

- Le Plan ministériel managérial, mis en œuvre début 2017, intègre la problématique Égalité professionnelle femmes-hommes, notamment sur le sujet de la gestion des temps, tant pour les encadrant.e.s que pour leurs équipes.

IMPACT BUDGETAIRE (ÉGA-CONDITIONNALITÉ)

L'ÉTAT EXEMPLAIRE : CHIFFRER LES MOYENS QUE LE MAAF MET SUR CETTE POLITIQUE

Engager nos opérateurs sous tutelle, nos fournisseurs à mettre en œuvre la politique d'égalité :

- S'assurer que les Opérateurs sous tutelle 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.

Dans leurs COP, les principaux opérateurs du MAAF : ASP, FAM, INAO, IFSE ont choisi de s'engager dans la mise en œuvre du protocole d'accord du 8 mars 2013. L'ONF a un plan d'actions pour le mettre en œuvre.

Résultats attendus fin 2016 :

- 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 :

Pour le dispositif national de formation, le coût total s'élève à 122 000 euros pour les années 2015 et 2016.

- 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.

Nombre de marchés publics passés en 2016 respectant la loi du 4 août 2014 :

- 2 marchés passés au niveau national avec un prestataire clairement engagé dans une démarche d'égalité F/H
- 69 marchés notifiés, les entreprises soumissionnaires étant rappelées à respecter les dispositions légales ou réglementaires existantes, notamment celles inscrites dans la loi de 2014.

Perspectives 2017 :

- Intégrer ce critère dans les COP ou COM non encore modifiés
- Évaluer le niveau d'engagement et de mise en œuvre du protocole d'accord de 2013 chez les opérateurs engagés

ÉTUDES D'IMPACT DES TEXTES LEGISLATIFS ET REGLEMENTAIRES

PERMETTRE AUX CONJOINTS SURVIVANTS DE BENEFICIER DES POINTS RCO ACQUIS PAR L'ASSURE DECEDE DANS LE CADRE DU DISPOSITIF DE DROITS COMBINES

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 attendus fin 2016 :

Évaluation de l'impact de la Loi n°2014-40 du 20 janvier 2014 . Article 34 . Le dispositif dit «des droits combinés» a été versé par la MSA en fin d'année 2014.

- **Indicateurs attendus :** Montants versés, nombre de bénéficiaires :

en 2014 : 84 conjoints de chefs d'exploitations dont 79 femmes et 5 hommes ont pu bénéficier du dispositif des droits combinés.

en 2015 : 98 conjoints de chefs d'exploitations dont 95 femmes et 3 hommes ont pu bénéficier du dispositif des droits combinés.

Sur les deux premiers trimestres de 2016, 61 femmes et 7 hommes ont pu bénéficier du dispositif des droits combinés.

ENCOURAGER LE SOUTIEN AUX PROJETS PORTES PAR LES FEMMES DANS LE CADRE DES PROGRAMMES DE DEVELOPPEMENT RURAL

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

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 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.

- **Indicateurs attendus :**

Nombre d'effets directs et indirects recensés-

Bilans sexués des actions entreprises

ELABORER UNE ETUDE D'IMPACT POUR TOUS LES TEXTES LEGISLATIFS

" Aux termes de la circulaire du Premier ministre du 23 août 2012, l'impact des projets de textes législatifs et réglementaires en termes d'égalité entre les hommes et les femmes doit être évalué. Au MAAF, les études d'impact sur les lois sont élaborées par les directions techniques. Elles sont systématiquement relues et vérifiées par le service des affaires juridiques (SAJ). S'agissant des textes réglementaires, le SAJ rend son avis en général en amont de la réalisation des études d'impact, et recommande de suivre un modèle d'étude d'impact où figure une rubrique parité.

Par contre, le SAJ s'assure, lorsqu'il est saisi d'un projet de texte (et c'est obligatoire pour les lois et décrets), que ces projets respectent les règles relatives à la parité."

STATISTIQUES, DONNEES

ENCOURAGER LE SOUTIEN AUX PROJETS PORTES PAR LES FEMMES DANS LE CADRE DES PROGRAMMES DE DEVELOPPEMENT RURAL

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

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

Résultats attendus fin 2016 :

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 2014-2015 consolidés à partir des rapports annuels des PDR indiquent : 600 femmes nouvelles installées en agriculture sur un total 3000 et 380 femmes ayant bénéficié d'un soutien à l'investissement sur un total de 1650 bénéficiaires.

- Les indicateurs de performance présents dans les projets annuels de performance, PAP, du ministère chargé de l'Agriculture seront renseignés avec les informations sexuées lorsqu'ils s'y prêtent (Programme 154 : indicateurs 1.2 ; 2.1 ; 2.2. Programme 142 : indicateur 1.1 ; Programme 143 : indicateurs 1.1 et 1.2).
Ces éléments compléteront le DPT Égalité.

Données statistiques des PAP actualisées (sexuées) en 2016 : **en attente**

Perspectives 2017 :

Sensibiliser les DRAAF et leurs référents Egalité à la nécessité de promouvoir les projets portés par des femmes dans les PDR ou dans le cadre du Programme National de l'Alimentation

PARITÉ AU SEIN DES INSTANCES CONSULTATIVES

METTRE EN ŒUVRE LA PARITE DANS LES INSTANCES CONSULTATIVES

Application de la loi du 4 août 2014. (secteur public : Art.66-entreprises et établissements publics concernés par la loi de janvier 2011 dite Copé-Zimmermann, 20 % minimum au premier renouvellement et 40 % en 2017 ou écart entre le nombre de femmes et le nombre d'hommes ne pouvant être supérieur à un.)

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 réalisés 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.

Résultats attendus fin 2016 :

- Sensibiliser les agents en charge de la gestion des instances consultatives de la mise en œuvre du décret relatif à l'art 74-1 de la loi du 4 août 2014.

Perspectives 2017 :

- Faire des propositions pour améliorer la représentation des femmes dans les divers organes de gouvernance
- Communiquer sur l'exigence de représentation équilibrée des instances de représentation du personnel en application de l'article 9bis de la loi n° 83-634 du 1^{er} juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires

FAVORISER LA MIXITE DES PROFESSIONNELS DANS LES DIVERS ORGANES DE GOUVERNANCE PLACES SOUS L'AUTORITE DU MAAF

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 POSSIBILITE D'ETENDRE LA MIXITE A HAUTEUR DE 30 % MINIMUM DANS LES INSTANCES AGRICOLES CONCERNEES

Résultats:

- Le service des affaires juridiques du MAAF s'assure que les projets de textes qui lui sont soumis respectent les lois et règles relatives à la parité.

RESEAU DE FEMMES

Perspectives 2017 :

- Réfléchir à la création d'un réseau de femmes spécifique au MAAF ou favoriser l'adhésion des femmes cadres du MAAF à un réseau existant

COMMUNICATION INTERNE

ENCOURAGER LA PLEINE UTILISATION DU CONGE PATERNITE

En 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.

Résultats attendus fin 2016 :

- Nombre de congés de paternité pris en 2016 : 170 au 20 septembre 2016

Perspectives 2017 :

- Des actions d'information devront être engagées en 2017. Une conférence orientée vers les hommes et l'équilibre des temps (en s'appuyant sur l'association Happy men?)

ELABORER UNE CHARTE DU TEMPS COMPATIBLE AVEC LE REGIME DE TRAVAIL DES SERVICES

La charte des temps 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.

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

Résultats fin 2016 :

- Une affiche présentant la charte des temps à diffuser dans toutes les salles de réunion de l'AC a été réalisée au cours du 1er trimestre 2016, présentée sur l'Intranet
- Nombre d'affiches diffusées et affichées : une soixantaine dans les quatre directions du MAAF + **1 diffusion en DRAAF**

Perspectives 2017 :

- Évaluer l'impact de cette charte dans le fonctionnement des services. Prévoir une enquête spécifique ou des questions à ce sujet dans le baromètre social

ETUDIER LES MODALITES D'UN PARTENARIAT AVEC LE MINISTERE DES AFFAIRES SOCIALES, DE LA SANTE ET DES DROITS DES FEMMES POUR MIEUX PROMOUVOIR L'IMAGE DES FEMMES CHEFS D'EXPLOITATION (PRIX DES AGRICULTRICES AU NIVEAU DEPARTEMENTAL)

Étudier les modalités d'un partenariat avec le ministre 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)

Résultats attendus fin 2016 :

- Action qui devait être initialisée avec la DICOM et le réseau des DDT. A reporter en 2017

Perspectives 2017 :

Relayer sur le site Internet du MAAF toutes les actions relatives à l'égalité F/H déployées dans les services déconcentrés.

MISE EN ŒUVRE D' ACTIONS DE COMMUNICATION INTERMINISTERIELLE 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 fin 2016 :

- Témoignages de l'enseignement agricole dans l'Alimagri (magazine papier) et dans l'Internet du ministère.
- Reportage sur les journées européennes du patrimoine par la DICOM dans l'Internet (webtv)
- Création d'un carrousel sur l'intranet offrant une visibilité au dossier et questions d'actualité liés à l'égalité des droits entre les femmes et les hommes
- Relais de la campagne contre le sexisme

Perspectives 2017 :

- Poursuite de ces actions de communication : conférence, exposition de photos de femmes agricultrices dans le Hall du ministère avec visite officielle en présence du Ministre...
- **Recensement des actions faites** : - Signature par le ministre de l'agriculture le 3 janvier 2017 de la convention d'engagement pour une communication publique sans stéréotype de sexe

MISE EN ŒUVRE D' ACTIONS DE SENSIBILISATION EN DIRECTION DES ORGANISMES RATTACHES AU MAAF.

Résultats 2016 :

Interventions de la Haute Fonctionnaire auprès de l'ASP le 7 avril 2016 et de l'INAO le 30 août 2016

Perspectives 2017 :

Suivi de la mise en œuvre à l'ASP et à l'ONF de la politique d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes
Intervention de la Haute fonctionnaire auprès de l'ODEADOM, de FAM

ACTIONS DANS L'ENSEIGNEMENT AGRICOLE

Résultats fin 2016 :

- Un annuaire des référents égalité au sein de l'enseignement agricole a été réalisé
- 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 : la journée, portée par le ministère des droits des femmes, n'a pas été organisée en 2016

Perspectives 2017 :

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.

BLOC 2 : EGALITE PROFESSIONNELLE

ÉGALITE PROFESSIONNELLE ET SALARIALE DANS LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES MINISTERIELLE

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).

FEMINISATION DES NOMINATIONS ET PRIMO-NOMINATIONS MINISTERIELLES

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

2015 :

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

Nominations : 33 % de femmes

Primo- nominations : 55 % de femmes

2016 :

Nominations et Primo- nominations cadres dirigeants et emplois de direction en administration centrale au MAAF en 2016 :

NOMINATIONS : 41,6 % DE FEMMES

PRIMO- NOMINATIONS : 25 % DE FEMMES

FAVORISER LA PARITE FEMMES/HOMMES AU MAAF EN 2016 ET 2017

Résultats fin 2016 :

- Faire un point de situation sur les taux d'emplois des femmes dans les emplois de directions
- Présenter chaque année devant les CAP et CCP les données sexuées concernant les avancement de grade et de promotion des agents. Présentation faite aux organisations syndicales, avec le bilan social 2014, en CTM le 5 novembre 2015. Le bilan social 2015 sera présenté en CTM le 20 octobre 2016.

EN ADMINISTRATION CENTRALE :

- **Taux de féminisation de l'encadrement (de DAC à cheffes de bureau) : 46,6 %**

- **Taux de féminisation des cheffes de bureau : 49,6 %**

Perspectives 2017 :

Respecter les quotas qui figurent dans les lois.

PLAN D'ACTION SUR L'ARTICULATION DES TEMPS ET LES OBSTACLES AUX CARRIERES DES FEMMES

-Bilan annuel à présenter en CTM à l'automne

FAVORISER LA MIXITE FEMMES/HOMMES DANS LES DRAAF ET DAAF EN 2015 ET 2016. TENIR COMPTE DE L'OBJECTIF DE PARITE POUR LES NOMINATIONS SUITE A LA REFORME TERRITORIALE

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 et le choix du multi-sites 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.

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 :

Résultats fin 2016 :

- Point de situation sur les taux d'emplois des femmes en DRAAF

Emplois de direction : Directeur.trice et Directeur.trice adjoint.e : 29,3% de femmes

Taux de femmes en DRAAF : 60,3 %

catégorie A = 47,7 %

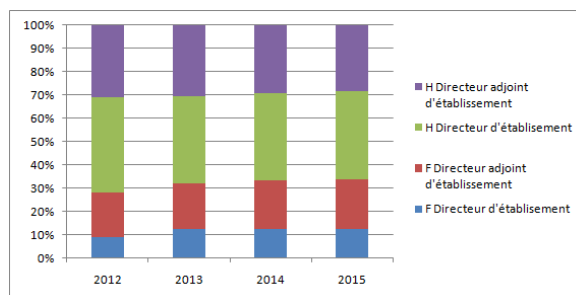
catégorie B = 62,2 %

catégorie C = 85,6 %

FAVORISER LA MIXITE DANS LES POSTES DE DIRECTION D'ETABLISSEMENT D'ENSEIGNEMENT AGRICOLE (SUPERIEUR OU TECHNIQUE)

Concernant les directeurs d'établissement, voici les chiffres pour 2015 :

Libellé fonction2	F	H
Directeur d'établissement	24,87%	75,13%
Directeur adjoint d'établissement	43,08%	56,92%
Total général	35,20%	64,80%



Perspectives 2017 :

Chercher à améliorer ces taux par des interventions auprès des IGAPS, de la DGER.

APPUYER LES SERVICES DU PREMIER MINISTRE POUR GARANTIR LA MIXITE EN DDI

L'action des délégués mobilité-carrière et des Igaps est essentielle pour cela. Une sensibilisation récurrente doit être faite en ce sens.

Perspectives 2017 :

- Faire un point de situation sur les taux d'emplois des femmes dans les DDI

AGIR SUR LES VIVIERES

Favoriser la mixité dans le recrutement des corps viviers de l'encadrement supérieur au MAAF
les données seront actualisées à l'issue des CAP de l'automne.

Résultats attendus fin 2016 :

- Identifier les cadres à haut potentiel « femmes »
- 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).

Perspectives 2017 : Action récurrente.

DECLINER LE DISPOSITIF DU TELETRAVAIL AU MAAF EN LIEN AVEC UNE REFLEXION 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.

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.

Résultats fin 2016 :

Déclinaison ministérielle :

- **AM du 2 août 2016** portant application au ministère de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de la forêt du **décret n°2016-151 du 11 février 2016** relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre de télétravail dans la fonction publique et la magistrature

- **Note de service du 11 / 08 / 2016** sur les modalités pratiques de mise en œuvre du télétravail au sein du MAAF

L'arrêté ministériel ainsi que la NS en découlant ont fait l'objet d'un groupe de travail avec les organisations syndicales le 6 avril 2016 puis ont été examinés en Comité Technique ministériel du 7 juillet 2016 au cours duquel un certain nombre de remarques des organisations syndicales ont été retenues dans les textes soumis au vote; le résultat du vote des organisations syndicales présentes a été le suivant : aucune voix contre, 9 abstentions et 6 voix pour.

Perspectives 2017 :

Il est prévu un bilan annuel sur le déploiement du télétravail présenté chaque année aux CHSCT et CT compétents (au niveau DRAAF, directions d'administration centrale et ensemble de l'administration centrale; pour les établissements d'enseignement, les instances compétentes correspondantes sont également informées).

Après la phase de concertation avec les OS, la mise en place du télétravail fera l'objet d'actions de communication adaptées auprès de la communauté de travail. Des formations pourront s'avérer nécessaires, notamment dans la 1ère année de mise en œuvre dans les services, pour les encadrant.e.s et les agent.e.s en situation de télétravail. Les délégués régionaux à la

formation continue (DRFC) du MAAF pourront mettre en œuvre ces formations en s'appuyant sur les PFRH. Il est prévu une montée en charge progressive durant la 1ère année en commençant par un nombre réduit de journées télétravaillées pour les augmenter ultérieurement, une fois que l'organisation du service aura démontré sa capacité d'adaptation. Les services ont été invités à mettre en place, comme pour les "campagnes" de mobilité, des campagnes de télétravail, ce qui permet d'avoir une vision d'ensemble des demandes d'une structure donnée et, si nécessaire, prioriser les demandes ou organiser une meilleure répartition des demandes sur les jours de la semaine par exemple; cela permet d'éviter le principe du "premier demandeur-premier servi".

LABEL ÉGALITE ET LABEL DIVERSITE

Le MAAF s'inscrit dans une démarche conjointe d'obtention des Labels Égalité et Diversité

Résultats fin 2016 :

- Nomination d'une déléguée à la diversité
- Marché confié à un prestataire externe pour un appui à la démarche (État des lieux, plan d'action, outils d'évaluation)
- Présentation de la démarche en CTM le 20 octobre 2016
- le périmètre des structures concernées par cette demande de labellisation est défini : l'administration centrale, les DRAAF, les établissements publics d'enseignement agricole

Perspectives 2017 :

Dépôt du dossier de candidature à l' AFNOR en avril 2017. Premier audit de certification fin 2017

RAPPORT DE SITUATION COMPAREE – ÉGALITE SALARIALE

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.

IDENTIFICATION DES EVENTUELLES DISCRIMINATIONS EXISTANTES DANS LE SYSTEME DE REMUNERATION ET DE PROMOTION DE LA FONCTION PUBLIQUE CONDUISANT A DES ECARTS DE TRAITEMENT ET DE PENSIONS ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Perspectives 2017 :

Une étude sera menée sur plusieurs cohortes d'agent.e.s de corps et de grades différents afin d'identifier les différences salariales, leur ampleur, leur origine.

REALISATION D'UN PLAN D' ACTIONS POUR PREVENIR LES DISCRIMINATIONS

Perspectives 2017 :

- Etat des lieux, cartographie des risques : 1er trimestre 2017
- Élaboration du plan d'actions ministériel
- Création d'une cellule d'écoute et interrogation des agents via le baromètre social
- Elaboration d'une grille de suivi (indicateurs) et d'évaluation
- Dépôt du dossier de candidature auprès de l'AFNOR : 1er semestre 2017

MIXITE :

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

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).

IPEF recrutés en 2015 : 17 femmes / 15 hommes soit 53 %

ISPV recrutés en 2015 : 15 femmes / 9 hommes soit 62,5%

PLAN INTERMINISTERIEL POUR L'EGALITE PROFESSIONNELLE

RENDRE OBLIGATOIRE, DANS CHAQUE PROJET D'ETABLISSEMENT, UN CHAPITRE RELATIF A LA MISE EN PLACE D'ACTIONS EN MATIERE D'EGALITE ENTRE LES FILLES ET LES GARÇONS

Cette démarche 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.

Résultats fin 2016 :

- les établissements publics et privés ont reçu une instruction de la DGER dans le cadre du déploiement du Plan en faveur des valeurs de la République de Juin 2015 pour achever et mettre en œuvre les chapitres des projets d'établissement relatifs aux Valeurs de la République et à l'égalité filles/garçons.:
- Déploiement en cours. L'évaluation du nombre de projets d'établissements rédigés n'est pas possible actuellement

Perspectives 2017 :

Engager les établissements d'enseignement dans la démarche de labellisation.

Connaître les projets d'établissements rédigés

ENTREPRENARIAT

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

La Loi n° 2014-1170, du 13 octobre 2014, d'avenir pour l'agriculture, l'alimentation et la forêt, a pris des dispositions pour accompagner la création d'entreprises des nouveaux agriculteurs y compris ceux âgés de plus de 40 ans, ce qui concerne plus souvent les femmes .

L'application du principe de transparence (attribution des aides européennes en prenant en compte chaque associé d'un GAEC) a été finalisée dans cette même loi et le passage d'une EARL entre époux à un GAEC rendu possible.

Résultats fin 2016 :

Les données provisoires du MAAF concernant le nombre de GAEC agréés en 2015 donnent près de 6000 GAEC supplémentaires :

- 3694 GAEC ont été créés entre conjoints
- 1745 GAEC ont été créés entre membres de la famille

En comparaison le nombre de GAEC créés en :

- 2014 : 2296
- 2013 : 1447

La reconnaissance de la transparence des GAEC avec la nouvelle PAC et la possibilité de réaliser un GAEC entre époux sont majoritairement à l'origine de cette hausse du nombre de GAEC EN 2015.

En attente des statistiques 2016-2017.

Perspectives 2017 :

Suivre cette progression

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

Pour favoriser la transmission d'exploitations agricoles 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.

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 ».

Résultats attendus fin 2016 :

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

PERSPECTIVES 2017 : EVOLUTION A SUIVRE

ACCORD-CADRE NATIONAL MAAF – VIVEA - POLE EMPLOI (2016-2018)

UN NOUVEAU PARTENARIAT POUR ACCOMPAGNER LES TRANSITIONS PROFESSIONNELLES : Stéphane LE FOLL, Ministre de l'agriculture, de l'alimentation et de la forêt, Christiane LAMBERT, Présidente du fonds d'assurance formation VIVEA, Béatrice DINGLI, Directrice générale de VIVEA, et Jean BASSERES, Directeur général de Pôle emploi, **ont signé le 18 novembre 2016 un Accord-cadre national visant à accompagner et former les chefs d'exploitation dans leurs reconversions et transitions professionnelles.** En effet, dans le contexte de crises agricoles pouvant amener certains agriculteurs à cesser leur activité,

accompagner les transitions professionnelles est un enjeu majeur pour le ministère de l'agriculture, le fonds de formation VIVEA et Pôle emploi. **L'objectif de l'accord cadre est d'ouvrir de nouvelles perspectives professionnelles aux non-salariés agricoles en leur proposant un accompagnement adapté afin que la reconversion soit aussi qualitative que réussie.**

A cette fin, les trois partenaires décident d'unir leurs compétences, leurs expertises et leurs moyens d'action afin d'apporter une réponse adaptée de proximité au plus près des besoins des agriculteurs, conjoints collaborateurs et aides familiaux concernés :

- **Le MAAF** apporte son soutien dans le cadre du dispositif d'aide à la réinsertion professionnelle (ARP) : une **aide au départ de 3 100 € par actif** (majorée de 50% en cas de déménagement), ainsi que la possibilité de financer des formations jusqu'à 2500 € ;
- **VIVEA**, dans le cadre du congé formation, apporte son soutien aux chefs d'exploitation **par une prise en charge de la formation plafonnée à 2500 €** par personne pouvant être complétée par des cofinancements. VIVEA a décidé de consacrer **5 M€ au dispositif sur 2017 et 2018**.
- **Pôle emploi** intervient dans le cadre de sa mission de mise en œuvre des parcours de formation professionnelle, en mobilisant notamment les moyens supplémentaires alloués dans le cadre du « **Plan 500 000 formations** » :
 - conseil en évolution professionnelle (CEP) du demandeur d'emploi ;
 - financement des formations (le cas échéant avec VIVEA et le MAAF en co-financeurs), rémunération des stagiaires en formation et allocation d'aides à la mobilité.
- **La collaboration des 3 partenaires (MAAF- VIVEA-Pôle emploi) vise à apporter une réponse globale renforcée à l'agriculteur qui souhaite ou est contraint de se reconvertir.** L'accord national peut être décliné au niveau régional. Les partenaires invitent les Régions à se saisir du dispositif, opérationnel dès à présent, pour renforcer l'accompagnement proposé au bénéfice des agriculteurs.

MISE EN CONTACT DES ASSOCIATIONS DE FEMMES EXPLOITANTE ET ENTREPRENEUSES (FNSEA, JA, ANIA, CHAMBRE D'AGRICULTURE, INTER PROFESSIONS... AVEC LES LYCEES AGRICOLES ET LES ECOLES D'AGRONOMIE POUR PROMOUVOIR L'INSTALLATION ET L'ENTREPRENEURIAT AUPRES DES LYCEENNES ET DES ETUDIANTES

Résultats fin 2016 :

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

La DGER s'est engagée dans la semaine de l'entrepreneuriat au féminin en 2016 et un événement, a été 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.

Nombre de participants : 60 participants

Nombre de forums organisés dans les établissements d'enseignement dans le cadre de ce partenariat :

Action en cours sur 2016-2017. Le bilan sera fait avec les services déconcentrés lors du regroupement national des chargés de mission. La DGER déplore l'absence de soutien du ministère en charge des droits des femmes sur ce projet.

PERSPECTIVES 2017 :

Poursuite du partenariat avec l'association 100 000 entrepreneurs. Bilan à faire fin 2017

ATTEINDRE L'OBJECTIF DE 40% DE FEMMES PARMIS LES CREATEURS D'ENTREPRISE EN MILIEU RURAL : MESURE 39 DU COMITE INTERMINISTERIEL AUX RURALITES DU 13 MARS 2015

Résultats attendus fin 2016 :

Nombre de femmes créatrices d'entreprises en milieu rural : 6 629 femmes non salariées ont démarré une activité agricole en 2015, soit 37 % de l'ensemble des non-salariés agricole ayant démarré une activité. Si on fait un focus sur le champ des exploitations agricoles stricto sensu, donc en écartant les entreprises agricoles, type entreprise de travaux agricoles, entreprises de travaux forestiers, paysagistes..., on obtient les chiffres suivants :

6 439 femmes non salariées se sont installées comme exploitantes agricoles, soit 43 % des installations de non-salariés agricoles.

MIXITÉ DES MÉTIERS

DEVELOPPER DES ACTIONS AVEC LES BRANCHES PROFESSIONNELLES PEU FEMINISEES AFIN D'ELARGIR LE CHOIX D'ORIENTATION DES FILLES, PLUS PARTICULIEREMENT DANS LES DOMAINES DE L'AGROALIMENTAIRE ET DE L'AGROEQUIPEMENT SECTEURS POURVOYEURS D'EMPLOIS

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.

Résultats fin 2016 :

- 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).

Indicateurs :

- taux de présence des filles dans les filières d'orientation agricole (écoles d'ingénieurs, filières professionnelles) : 62% de filles pour les écoles d'ingénieurs et de vétérinaires - 51% de filles dans les filières professionnelles.

PERSPECTIVES 2017 :

La DGER poursuit des actions vers une plus grande mixité des métiers

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 Leonardo) 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.

- 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.

Résultats fin 2016 :

- 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.
- Rédaction et diffusion en octobre 2015 d'un 4 pages présentant la démarche et les résultats de l'opération TOI/GAIA
- Campagne de communication sur les métiers du ministère : Valorisation des métiers du MAAF dans les rubriques dédiées de l'Internet : mixité des métiers, paroles de jeunes, échanges et coopération, vie des agents, témoignages d'agriculteurs et d'agricultrices.

PERSPECTIVES 2017 :

- La rédaction du guide est en cours, sa parution reportée à l'année scolaire 2017-2018

INSERTION PROFESSIONNELLE

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

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

Résultats attendus fin 2016 :

- 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.
- En cours voir supra

RENFORCER LA PLACE DES FEMMES DANS LE SPORT

Résultats fin 2016 :

- Part des filles parmi les licenciés dans les fédérations sportives : actuellement L'UNSS n'a pas exporté les données.

LE DEVELOPPEMENT DU SPORT DANS L'ENSEIGNEMENT AGRICOLE : UNE PRIORITE

Stéphane Le Foll, ministre de l'Agriculture, de l'Agroalimentaire et de la Forêt, Patrick KANNER, ministre de la Ville, de la Jeunesse et des Sports (MVJS), et Denis MASSEGLIA, président du comité national olympique et sportif français (CNOSF) ont signé 22 novembre 2016 une convention – cadre qui a pour but de favoriser le développement de la pratique sportive dans l'enseignement agricole, ainsi que les partenariats avec les établissements et services déconcentrés du ministère de la ville, de la jeunesse et des sports et le mouvement sportif tant au niveau national que local.

Au Plan régional cette convention doit permettre de :

- Faciliter les actions concertées entre acteurs de terrain pour développer la pratique sportive dans les établissements d'enseignement agricole et nouer des relations avec les clubs
 - Promouvoir les actions éducatives par le sport : éthiques, lutte contre les discriminations, le racisme, l'engagement citoyen et la prise de responsabilité chez les jeunes (notamment les actions portées par le CNOSF)

- Promouvoir la pratique physique et sportive dans l'enseignement agricole dans une perspective de santé : participation à l'opération « Sentez-Vous Sport », suivi médical des jeunes sportifs, prise en compte des aspects relevant de l'alimentation, sensibilisation aux risques liés au dopage.
- Permettre l'intervention des cadres techniques et éducateurs sportifs en appui des professeurs d'EPS dans le temps scolaire et périscolaire ;
- Développer les « biquifications » : accès des jeunes de l'enseignement agricole aux diplômes des fédérations sportives ou de l'État pour encadrer les pratiques sportives : pluriactivité, prise de responsabilité associatives, engagement citoyen et prise de responsabilité, lien social ;
- Faciliter l'accès des sportifs de haut niveau à des parcours de formation aménagés dans les établissements d'enseignement agricole.

La signature de convention au niveau régional permettra la structuration des partenariats au plan local, en application de cette convention nationale.

Au plan national :

- Inscrire cette action dans le cadre du soutien du ministère de l'agriculture à « Paris 2024 » (Jeux Olympiques) ;
- Signer des conventions d'application au niveau national avec des fédérations sportives.

Stéphane LE FOLL a chargé Hervé SAVY, doyen de l'inspection de l'enseignement agricole, de lui proposer un plan opérationnel pour le 31 mars 2017, afin de donner des suites concrètes rapides à cette convention.

BLOC 3 : AUCUNE VIOLENCE SANS REPONSE

CONNAISSANCE (enquêtes, statistiques)

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.

Résultats fin 2016 :

- **Les résultats de l'étude ont été diffusés.** Le sujet a donné lieu à 2 sessions de formation des correspondants en DRAAF et des restitutions dans les établissements scolaires ; extraction de données statistiques
- **Mise en place d'un plan d'action et de prévention contre les violences dans l'enseignement agricole :** rédaction en cours
- A partir des conclusions de l'enquête conduite par la DGER et l'Observatoire Européen des violences à l'École, formation des correspondants régionaux à l'analyse et à la restitution des résultats de l'enquête en établissement: 17 référents formés
- **Réalisation d'études « climat scolaire » dans d'autres établissements :** 62 établissements concernés à la date du 8 février 2017, une nouvelle série est en cours de préparation soit 7704 élèves et 990 personnels des établissements de l'enseignement agricole privés et publics.

PERSPECTIVES 2017 :

Diffusion du plan d'actions

FORMATION

INTEGREE DANS TOUTES LES FORMATIONS RELATIVES A L'EGALITE

PRÉVENTION

ASSURER UNE INFORMATION DE LA COMMUNAUTE EDUCATIVE ET DES ELEVES, DES APPRENTI- E- S ET DES STAGIAIRES ADULTES SUR LES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES EN S'APPUYANT SUR UN GUIDE RESSOURCES A DESTINATION DES PROFESSIONNELS INTITULES « COMPORTEMENTS SEXISTES ET VIOLENCES SEXUELLES : PREVENIR, REPERER, AGIR »

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.

Résultats 2016 - 2017 :

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

POURUIVRE LES INITIATIVES PERMETTANT DE MIEUX VIVRE ENSEMBLE DANS LES ETABLISSEMENTS EN S'APPUYANT SUR LES OUTILS PROPOSES PAR LE RESEAU EGALITE FEMMES- HOMMES DE L'ENSEIGNEMENT AGRICOLE

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'EPLEFPA qui s'est tenu en octobre 2014.

Résultats fin 2016 :

- 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 ».

Action en cours au travers des carnets de santé RESEDA

PERSPECTIVES 2017 :

Accompagner les établissements dans les plans de lutte contre les violences en proposant un plan d'actions ciblées notamment vis à vis du harcèlement. **Le plan vient d'être validé par le Directeur Général.**

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 PREVENTION ET LA PRISE EN CHARGE SANITAIRE DE TOUTES LES VIOLENCES FAITES AUX AGENTS SUR LEUR LIEU DE TRAVAIL ET LA LUTTE CONTRE LE HARCELEMENT SEXUEL ET LE HARCELEMENT MORAL A FAIT L'OBJET D'UNE NOTE DE SERVICE DU MAAF EN DECEMBRE 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.

Résultats fin 2016 :

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.

PERSPECTIVES 2017 :

Cette préoccupation continuera à être traitée au fur et à mesure des évolutions.

BLOC 4 : ENGAGEMENT POLITIQUE, SOCIAL ET CITOYEN

LUTTE CONTRE LE SEXISME

DEVELOPPER LE REGARD CRITIQUE DES ENSEIGNANTS ET DE LEURS ELEVES SUR LES STEREOTYPES VEHICULES PAR LES MEDIAS

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.

Résultats fin 2016 :

- Lorsque les ressources pédagogiques produites seront finalisées, elles 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.

Pour le moment seul le 4 pages TOI/GAIA est réalisé.

PERSPECTIVES 2017 :

- Diffuser les ressources pédagogiques élaborées en direction des élèves et promouvoir les échanges au sein des établissements d'enseignement agricole.

METTRE EN PLACE DES ACTIONS PEDAGOGIQUES EN DIRECTION DES ELEVES POUR LUTTER CONTRE CES STEREOTYPES 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 fin 2016 :

Les outils ont été mis en ligne sur le site « Chlorofil » de la DGER

PERSPECTIVES 2017 :

Création d'un outil d'accompagnement sur la citoyenneté à destination de l'ensemble des personnels d'un établissement d'enseignement, avec un volet égalité des chances- égalité filles/garçons. Le lancement de cet outil prévu courant premier semestre 2017 sera accompagné des formations autour des outils d'animation de séquences pédagogiques.

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 (art L511-7 du CRPM).

- Le décret en Conseil d'État mentionné à l'article L 511-7 renvoie aux articles R 511-8 et suivants du CRPM relatifs aux élections aux chambres d'agriculture.

- Le décret n° 2012-838 avait introduit à l'article R. 511-33 du CRPM des règles de parité. Cette disposition a été annulée par le Conseil d'État par une décision du 7 mai 2013 (CE, Assemblée, 7 mai 2013, 362280, Publié au recueil Lebon) au motif de l'incompétence du pouvoir réglementaire. Il a ainsi jugé « *qu'il résulte également de ces dispositions que le législateur est seul compétent (...) pour adopter les règles destinées à favoriser l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats, fonctions et responsabilités* »).

Cette mesure est maintenant reprise dans la loi 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes.

Bilan de son impact

En 2013 les élections aux chambres d'agriculture ont donné les résultats suivants : 27,15% de femmes élues (sur le collège des chefs d'exploitation ce chiffre a atteint 30,34 % de femmes élues). Néanmoins au Conseil d'administration comme au bureau de l'APCA , la présence des femmes chute considérablement. En effet ces instances sont constituées à partir des président.e.s des chambres départementales et régionales :

CA de l'APCA une femme sur 34 membres, bureau de l'APCA 1 femme sur 14 membres.

PERSPECTIVES 2017 :

- Les prochaines élections auront lieu en 2019

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

DRESSER UN ETAT DES LIEUX DE LA MISE EN ŒUVRE DE L'ACCORD CADRE SIGNE ENTRE LES MINISTERES CHARGES DE LA SANTE ET DE L'AGRICULTURE SUR LES QUESTIONS DE SANTE PREVOYANT NOTAMMENT : L'EDUCATION A LA SEXUALITE, LA PREVENTION DES GROSSESSES NON DESIREES, LES IST/VIH

Différentes actions s'inscrivent dans le contrat cadre de partenariat en santé publique liant le MAAF et le MASS

Les projets de formation réalisés en collaboration avec la DGS ont conduit à la diffusion de plusieurs supports pédagogiques sur la période 2015-2016 :

– Réalisation et diffusion d'une ressource pédagogique sur la relation amoureuse « un peu, beaucoup, à la folie, passionnément, plus du tout » (carnet de santé RESEDA disponible sur le site web "Chlorofil" de l'enseignement agricole).

- Diffusion à l'ensemble des établissements d'enseignement agricoles (Lycées publics, Lycées privés, Maisons familiales et rurales et Centre de formation des apprentis) de l'outil pédagogique Vih / Pocket films, issu d'un concours lancé par l'association SIDACTION, avec le soutien du MAAF. Cet outil réunit des supports de prévention réalisés par des jeunes pour des jeunes et permet d'aborder les différents enjeux de la lutte contre le VIH/Sida.

- Un appel à projet "En Corps Heureux" (réseau RESEDA) – 14 établissements retenus pour 2015/2016 et 10 pour 2016/2017. « En corps heureux » invite à explorer le sujet du corps à l'adolescence par différentes approches pédagogiques, sociales et culturelles. Ce projet vise l'implication d'équipes pluridisciplinaires dans la conduite d'une démarche de projet autour des questions relatives au corps et à l'estime de soi à l'adolescence. Il sera poursuivi par la création d' une ressource pédagogique (Carnet de santé RESEDA) à destination des équipes et des jeunes.

- Des actions de formation des personnels, inscrites au Plan national de formation :

- Rencontres nationales du réseau RESEDA sur le thème « Les adolescents sont des mutants » (transformation du corps et du psychisme - relation à l'autre». Les rencontres nationales RESEDA, organisées tous les deux ans, concernent l'ensemble des personnels enseignants, éducatifs et de santé.
- Formation « Education Sexualité et Vie Affective » (2016) à destination des personnels de santé intervenant dans les séances d'éducation à la sexualité.

RECENSER ET DIFFUSER LES EXPERIENCES INNOVANTES ET BONNES PRATIQUES EN MATIERE D'INFORMATION ET D'ÉDUCATION A LA SEXUALITE DANS L'INSTITUTION SCOLAIRE

PERSPECTIVES 2017 :

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

VEILLER A L'APPLICATION, SUR TOUT LE TERRITOIRE, DES DISPOSITIONS PREVUES DANS LA LOI DU 4 JUILLET 2001 RELATIVE A L'IVG ET A LA CONTRACEPTION ET SA CIRCULAIRE D'APPLICATION DU 17 FEVRIER 2003 QUI PRECISENT LES MODALITES DE MISE EN ŒUVRE DE L'ÉDUCATION A LA SEXUALITE DANS LES ECOLES, COLLEGES ET LYCEES

L'éducation à la sexualité à destination des jeunes accueillis dans l'enseignement agricole s'inscrit dans un cadre plus global d'éducation à la santé et à la citoyenneté intégrant notamment la promotion de l'égalité entre les filles et les garçons.

Inscrite dans le projet d'établissement et dans les référentiels de formation ou de diplôme, elle est organisée sous forme :

- en classe de 4^{ème}, d'une semaine à thème de 28 heures « Education à la santé et à la sexualité » ;
- en classe de 3^{ème}, d'une semaine à thème de 29 heures « Education à la santé et à la sexualité » ;

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.

En plus de ces dispositions réglementaires, 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.

- en classe de seconde professionnelle, d'un stage collectif de 30 heures « Education à la santé et au développement durable » ;
- en cycle terminal du baccalauréat professionnel, d'un stage collectif de 30 heures « Education à la santé et au développement durable » ;

De ce fait ce sont quasiment la totalité des établissements qui sont concernés, publics et privés sous contrat, par cette éducation à la sexualité.

ACCÈS AUX DROITS (santé, insertion sociale,...)

FAVORISER LE RECOURS AU REMPLACEMENT DES AGRICULTRICES EN CONGE DE MATERNITE

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.

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 ».

Résultats fin 2016 :

- Mesurer l'impact de ces actions de sensibilisation sur l'utilisation des allocations de remplacement des 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'élevages. Les freins identifiés sont

- le coût du service : le différentiel restant à charge pour l'agricultrice est variable selon les départements

- la difficulté à trouver des remplaçants disponibles pour soigner les animaux

- l'existence ou pas d'activités annexes difficiles à remplacer (ex : vente ou accueil à la ferme)

- Montant d'allocations utilisées : Le montant versé sur la totalité des congés débutant en 2015 et s'achevant au 31 août 2016 est de 15,976 millions d'euros

- Suivre le nombre de congés maternité pris pour mesurer l'impact de l'action :

1021 femmes ont eu recours à l'allocation de remplacement maternité pour un congé débutant en 2015.

474 femmes ont eu recours à l'allocation de remplacement maternité pour un congé débutant en 2016 (jusqu'au 31 août 2016). Le montant versé à cette date s'élève à 4,798 millions d'euros. Il reste provisoire.