SEA UNSA éducation
Syndicat de l'Enseignement agricole

COMMUNIQUÉ

CR COSUI Labels Égalité Professionnelle et Diversité 2025 du MASA

LES INSTANCES



Etat d'avancement des mesures de l'accord Egalité-Diversité 2024-2026 du Ministère de l'Agriculture et de la Souveraineté Alimentaire (MASA), un an après sa signature.

Etat d'avancement des mesures de l'accord Egalité-Diversité 2024-2026 du Ministère de l'Agriculture et de la Souveraineté Alimentaire (MASA), un an après sa signature. Un temps de réunion sera consacré au renouvellement des labels. Le MASA se met en ordre de marche pour préparer les travaux nécessaires avant la venue de l'AFNOR, en octobre prochain.

Ouverture du 1er COSUI à 6 mois de la signature, puis il se tiendra annuellement. 50% des mesures ont été réalisées, 80% des mesures ont été réalisées ou sont en cours, il n'y en aura plus que 3 à mettre en œuvre pour 2026.

Rappels Clés de l'Accord Égalité-Diversité 2024-2026

L'accord Égalité-Diversité a été signé le 27 juin 2024 et est structuré autour de sept axes principaux. Il prévoit des Comités de Suivi (COSUI) annuels, un interne six mois après la signature et un autre avec les Organisations Syndicales (OS) un an après la signature.

État d'Avancement des Mesures (au 19 juin 2025)

Un an après la signature, 49% des mesures ont été réalisées et 80% des actions sont réalisées ou en cours. Voici un aperçu par axe :

- **Axe 1 (Culture de l'égalité et de la diversité)** : 11 mesures réalisées, 4 en cours, 4 non réalisées.
- **Axe 2 (Mixité des métiers et égal accès)** : 13 mesures réalisées, 3 en cours, 2 non réalisées.
- **Axe 3 (Écarts de rémunération)** : 3 mesures réalisées, 6 en cours, 5 non réalisées.
- **Axe 4 (Articulation vie professionnelle/personnelle/familiale et santé des femmes)** : 2 mesures réalisées, 8 en cours, 5 non réalisées.
- **Axe 5 (Lutte contre les discriminations, harcèlement, VSS)** : 6 mesures réalisées, 8 en cours, 2 non réalisées.
- **Axe 6 (Prise en compte de la diversité)** : 4 mesures réalisées, 1 en cours, 1 non réalisée.
- **Axe 7 (Gouvernance Égalité-Diversité)** : 9 mesures réalisées, 2 en cours, 1 non réalisée.

Globalement pour chaque axe 2/3 des mesures sont réalisées ou en cours.

Un travail étroit avec la DGER est en cours afin de permettre à tous les agents du Ministère, y compris pour les collègues de l'enseignement technique et supérieur puissent accéder facilement aux kits de communication disponibles.

Il a été décidé que toutes les communications faites par l'administration centrales, en partenariat avec la DICOM soient accessibles facilement par les agents de l'enseignement.

Il y a eu un changement de méthode dû au nouveau marché public permettant à présent la comptabilité pour le suivi sur MENTOR.

1er enjeu : que les agents aillent suivre les formations

2ème enjeu : qu'ils aillent au bout de la formation

3ème enjeu : qu'ils transmettent leur attestation de suivi de formation pour qu'elle soit comptabilisée

Certaines mesures n'ont pas été réalisées pour des raisons variées, par exemple, l'intégration d'un volet Égalité-Diversité dans le livret d'accueil a été reportée à 2026, et la rénovation de la charte des temps sera lancée dans le cadre de l'accord QVCT, difficulté en temps pour nouer des partenariats entre ministères, kit maternité en cours de rédaction ou suppression de la plateforme Egalité-Diversité.

Diverses animations ont eu lieu notamment :

- Administration centrale : des webinaires en administration centrale ;
- Enseignement agricole : semaines sensibilisation, présentation du réseau égalité-diversité, accompagnement d'apprenants en situation de handicap ou théâtres forums dans l'enseignement agricole ;
- En services déconcentrés : expositions, pièce de théâtre, projection de film.

Des formations en ligne sont aussi disponibles sur MENTOR.

Nous pouvons reconnaître que les formations MENTOR sont particulièrement bien faites. Les difficultés que nous rencontrons sur le terrain relèvent de la motivation des collègues pour les enjeux de cette thématique. Dans les faits, le processus de formation et questionnement bouscule les idées reçues et incite l'intérêt au fur

et à mesure de l'avancement de la formation.

En ce qui concerne l'axe 6 pour prévenir et lutter contre les discriminations fondées sur les orientations sexuelles et les identités de genre, le MASA a déjà mis en œuvre des mesures importantes avant le changement d'état civil de l'agent.

Dans cette perspective, le MASA a engagé une démarche de recensement et de révision de ses documents de gestion des agents. À l'issue de ce travail, les mentions de civilité ainsi que celles relatives au sexe des enfants ont été supprimées. Les agents n'ont désormais plus à renseigner leur civilité lorsqu'ils réalisent des demandes :

- *De prise en charge de forfait mobilités durables ;*
- *De prise en charge partielle des frais d'abonnement aux transports :*
- *D'indemnisation des astreintes et des interventions ;*
- *De report de congés et d'abondement du compte épargne-temps.*

Les infirmières coordinatrices régionales de l'EA ont pu bénéficier d'une formation, afin de mettre en place des actions dès la rentrée scolaire 2025-2026.

Point sur le Renouvellement des Labels Égalité Professionnelle et Diversité (Octobre/Novembre 2025)

Le MASA vise à obtenir le renouvellement du double label sur un périmètre élargi incluant le Secrétariat Général (SG), la Direction Générale de l'Alimentation (DGAL), la Direction Générale de l'Enseignement et de la Recherche (DGER), la Direction Générale de la Performance Économique et Environnementale des Entreprises (DGPE), et les Directions Régionales de l'Alimentation, de l'Agriculture et de la Forêt (DRAAF). L'objectif est également d'étendre progressivement la labellisation aux Établissements d'Enseignement Agricole (EPLEFPA).

Les Labels sont importants pour la reconnaissance des bonnes pratiques de recrutement et d'évolution professionnelle, la prévention des discriminations et la promotion de la diversité. Le MASA a obtenu un score de **81/100** à l'index égalité femmes-hommes en 2024, légèrement inférieur à celui de 2023 (83/100), mais toujours supérieur de 6 points au seuil réglementaire. Cette baisse est due à l'indicateur des 10 plus hautes rémunérations.

On sera labellisé avec une nouveauté cette année : l'extension à l'enseignement agricole. L'important est les agents, mais pour l'enseignement agricole il y a une dimension. C'est une priorité gouvernementale.

Synthèse du Rapport SIA Partners (Analyse Avril 2025)

Le rapport de SIA Partners identifie plusieurs points forts et points de vigilance pour le MASA en vue du renouvellement des Labels. Bilan fait non pas par le MASA, mais par le prestataire SIA Partner sur la base documentaire et les audits faits.

Périmètre administration centrale/SD/Enseignement agricole. Des audits ont eu lieu en centrale et dans quelques établissements, c'est en cours d'avancement. Les point forts et points faibles relèvent davantage pour l'instant de l'audit AC.

Points Forts :

- Une politique handicap dynamique avec un taux d'emploi des bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE) en constante augmentation.
- Des campagnes de communication et de sensibilisation actives et reconnues.
- Une politique Égalité Professionnelle et Diversité structurée, mature et reconnue.
- Une dynamique de dialogue social exemplaire.
- Une stratégie RH en appui aux ambitions des Labels.
- Un dispositif de signalement professionnalisé et structuré.
- Une intégration exemplaire des enjeux égalité-diversité dans la relation fournisseur.

Mise en place d'un GT opérationnel sur le fonctionnement de la cellule, en intégrant les organisations syndicales afin de faire ressortir des pistes d'actions à mener.

Une fiche opérationnelle de « bonnes pratiques » va être rédigée afin d'aider les agents en difficulté à se situer et contacter les bons interlocuteurs.

Points de Vigilance :

- Assurer l'homogénéité des pratiques RH dans l'ensemble du MASA, en renforçant les mécanismes de formation RH (formations, accompagnement, tutorat,…)
- Formation des publics cibles avec une absence de consolidation annuelle exploitable des données de formation depuis 2023.
- Intégrer des EPLEFPA avec une appropriation hétérogène de la démarche, avec l'appui de la DGER, déjà un travail important de coordination a été entamé

Accueil des nouveaux personnels dans l'EA : AESH, TUTAC… Le suivi obligatoire de certains modules du label va être intégré dans le programme de formation des nouveaux arrivants.

Prochaines Étapes

Les prochaines étapes incluent la finalisation de la collecte de la documentation, la réalisation des audits à blanc d'ici à mi-juillet, la finalisation du rapport interne et du rapport à destination de l'AFNOR, et la rédaction du plan d'action.

On est en phase de réalisation d'audits à blanc, permettant de préparer un rapport interne avant l'audit par l'AFNOR en octobre 2025.

Nous demandons un point de vigilance auprès des services MIREX pour les personnels de l'enseignement en situation de handicap convoqués aux examens. Leurs aménagements de temps de travail adaptés ne sont en effet pas du tout pris en compte dans leurs convocations aux examens, et les mettent en grande difficulté souvent. La seule solution actuellement envisagée est la dé-convocation, mais cela n'est pas satisfaisant.