



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

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

FEUILLE DE ROUTE



COMITE INTERMINISTERIEL DES DROITS DES FEMMES ET DE L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

FEUILLE DE ROUTE DU MINISTERE DE L'AGRICULTURE, DE L'AGROALIMENTAIRE ET DE LA FORET

Présentation synthétique

Page 2

Fiches

Page 3

INTRODUCTION SYNTHÉTIQUE

L'égalité entre les femmes et les hommes au Ministère de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de la forêt (MAAF) concerne tant la communauté de travail du Ministère et de ses établissements publics que les politiques publiques qui y sont menées.

Les femmes représentent un quart des chefs d'exploitation agricoles (24,91 % en 2011). La profession agricole se féminise : 41 % des créateurs d'exploitation sont des femmes. Le Ministère souhaite non seulement contribuer au renouvellement des générations en agriculture, mais aussi favoriser une mixité au sein du secteur agricole. Neuf conjoints collaborateurs sur dix (88,3 %) sont des femmes. Une attention toute particulière sera également apportée à la situation des conjointes de chefs d'exploitation.

À la rentrée 2012, 170 000 jeunes ont été accueillis par les 815 établissements d'enseignement technique répartis sur l'ensemble du territoire national.

L'enseignement supérieur agricole accueille 17 000 étudiantes et étudiants dans 20 établissements (12 écoles publiques agronomiques, vétérinaires et du paysage, 7 écoles d'ingénieurs privées et un établissement à vocation internationale).

L'enseignement agricole est engagé depuis plus de 10 ans dans la promotion de l'égalité filles-garçons portée par un réseau qui mène, depuis 2002, des actions pédagogiques en direction des élèves, ainsi que des actions de sensibilisation des équipes pédagogiques et de direction.

Dans chaque établissement sera engagée une politique active en matière d'éducation à l'égalité, d'éducation à la sexualité, de lutte contre les violences sexistes à l'école et d'égalité des filles et des garçons relative à l'orientation. En particulier, le MAAF souhaite développer des actions avec des branches professionnelles peu féminisées afin d'élargir les choix d'orientation des filles, notamment dans les domaines de l'agro-alimentaire et de l'agro-équipement, secteurs pourvoyeurs d'emplois.

Dès son arrivée, le Ministre a souhaité renforcer la proportion d'élues au sein des Chambres Régionales d'Agriculture dans le cadre d'une réforme du mode de scrutin applicable dès les élections de 2013. Les listes devront comporter au moins un tiers de femmes. C'est aussi en renforçant la présence des femmes dans les corps constitués et les instances représentatives, partout où cela est possible, que le MAAF souhaite favoriser l'évolution des mentalités et des représentations, et donner des opportunités bien concrètes aux femmes concernées.

Enfin le MAAF, avec ses 32 000 agents, intègre dans sa politique des ressources humaines une dimension marquée en matière d'égalité femmes/hommes. La politique d'égalité doit être mise en œuvre dans des structures très diverses : directions régionales de l'agriculture, de l'alimentation et de la forêt, directions départementales interministérielles, établissements d'enseignement agricole, en prenant en compte le caractère technique de plusieurs métiers du Ministère.

Les données du bilan social 2011 montrent sur certains points une position favorable des femmes au sein du Ministère : une présence importante des femmes dans certains corps de catégorie A, notamment les inspecteurs de la santé publique vétérinaire ou les ingénieurs des ponts, des eaux et de des forêts ; une proportion de femmes à des postes de responsabilité en administration centrale, déjà proche du seuil de 40 %.

Mais des points de faiblesse internes ont par ailleurs été identifiés. Le plan d'action ressources humaines visera donc à améliorer le système statistique, diminuer les freins réels ou ressentis à l'évolution de carrière des femmes, engager un travail en concertation avec les différents acteurs impliqués, dont notamment les organisations syndicales du Ministère.

**FEUILLE DE ROUTE DU MINISTERE DE L'AGRICULTURE,
DE L'AGROALIMENTAIRE ET DE LA FORET**

POLITIQUE DE RESSOURCES HUMAINES EN FAVEUR DE L'EGALITE PROFESSIONNELLE

MESURE 1 : Présenter en Comité technique ministériel (CTM) un plan d'action triennal sur l'égalité professionnelle au MAAF.

Les mesures spécifiques prévues sur l'égalité professionnelle, en matière de ressources humaines, feront l'objet d'un plan d'action triennal, discuté avec les organisations syndicales et présenté en CTM. Le suivi du plan d'action fera ensuite l'objet d'un bilan annuel en CTM.

Action 1 : Présenter le plan d'action en CTM.

Calendrier de réalisation : décembre 2013

MESURE 2 : Promouvoir un meilleur déroulement de carrières des femmes.

Cette mesure vise à diminuer les obstacles potentiels aux carrières des femmes en agissant sur les mentalités et représentations qui freineraient l'accès à différents métiers, aux promotions ou aux responsabilités. Le réseau des Inspecteurs généraux d'appui aux personnes et aux structures (IGAPS) ainsi que le délégué à la mobilité et aux carrières seront ainsi mobilisés.

Action 1 : Lutter contre les représentations essentiellement féminines ou masculines des métiers.

Calendrier de réalisation : janvier à décembre 2013

Action 2 : Élargir aux comités de sélection internes au MAAF les obligations de représentation équilibrée dans les jurys de concours et d'examens professionnels (40 % de membres de jury femmes).

Calendrier de réalisation : janvier à décembre 2013

Action 3 : Former les membres de jurys de concours de recrutement et d'examens professionnels à la problématique de l'égalité professionnelle.

Calendrier de réalisation : janvier à décembre 2013

Action 4 : Prendre en compte l'égalité professionnelle dans la formation initiale des agents des écoles du MAAF en organisant des modules de formation spécifiques (INFOMA, AGROPARISTECH, AGROSUP DIJON, ENFA TOULOUSE).

Calendrier de réalisation : janvier à décembre 2013

Action 5 : Former et mobiliser l'encadrement à tous les niveaux, les intervenants dans le domaine des ressources humaines, aux problématiques d'égalité professionnelle.

Calendrier de réalisation : janvier à décembre 2013

Action 6 : Sensibiliser les membres des CAP du MAAF à la lutte contre les discriminations dans leur champ de compétence.

Calendrier de réalisation : juin à décembre 2013

MESURE 3 : Atteindre l'objectif de 40 % d'encadrement supérieur d'un même sexe au MAAF et dans ses établissements.

Cette mesure vise à faciliter l'atteinte par le MAAF de l'objectif de 40 % de femmes dans les postes à responsabilité en identifiant des viviers et des secteurs prioritaires.

Action 1 : Favoriser la mixité dans les recrutements des corps viviers de l'encadrement supérieur.

Calendrier de réalisation : 2013-2015

Action 2 : Identifier les cadres à haut potentiel « femmes ».

Calendrier de réalisation : second semestre 2013

Action 3 : Identifier les secteurs de l'administration ou les établissements publics à prioriser en termes de mixité.

Calendrier de réalisation : second semestre 2013

Action 4 : Favoriser la mixité dans les postes de direction d'établissement d'enseignement agricole (supérieur ou technique).

Calendrier de réalisation : 2013-2015

Action 5 : Appuyer les services du Premier ministre pour garantir la mixité en DDI.

Calendrier de réalisation : second semestre 2013

MESURE 4 : Mieux prendre en compte l'articulation vie personnelle/vie professionnelle.

Cette mesure vise à mettre en place des mécanismes formels et des pratiques « Ressources Humaines » permettant une meilleure articulation entre la vie personnelle et la vie professionnelle.

Action 1 : Encourager la pleine utilisation du congé paternité.

Calendrier de réalisation : janvier à décembre 2013

Action 2 : Élaborer une charte du temps compatible avec le régime de travail des services (programmation des réunions et leurs horaires).

Calendrier de réalisation : janvier à décembre 2013

Action 3 : Introduire des entretiens avant/et ou après de longues interruptions de carrière pour motifs personnels ou familiaux.

Calendrier de réalisation : second semestre 2013

Action 4 : Conduire une étude sur le télétravail.

Calendrier de réalisation : janvier à décembre 2013

Action 5 : Développer les formations relatives à la gestion du temps et à l'optimisation des réunions, notamment en administration centrale.

Calendrier de réalisation : janvier à décembre 2013

Action 6 : Mettre en place une crèche sur le futur site d'administration centrale à Picpus (Paris).

Calendrier de réalisation : 2017

**FEUILLE DE ROUTE DU MINISTRE DE L'AGRICULTURE,
DE L'AGROALIMENTAIRE ET DE LA FORET**

L'ETAT DONNEUR D'ORDRE / FINANCEUR / PARITE DANS LES ORGANISMES RATTACHES

MESURE 1 : Assurer la mixité des professionnels dans les établissements publics placés sous l'autorité du MAAF.

Dans les différentes instances régissant les établissements publics placés sous l'autorité du MAAF : FAM, ODEADOM, INAO, Agence Bio, ASP, ONF, CNPF, IFCE, ... la présence des femmes est largement minoritaire.

L'objectif de la mesure vise donc à assurer une mixité dans les différentes instances des établissements prenant en compte leurs spécificités tant en termes de modalités de désignation que d'organisation (par exemple coexistence de Conseils spécialisés et de Conseil d'administration à France Agrimer).

Action 1 : Tout en tenant compte des caractéristiques des établissements, faire des propositions pour améliorer la représentation des femmes dans les instances des différents établissements.

Calendrier de réalisation : 2013

MESURE 2 : Favoriser la mixité des professionnels dans les divers organes de gouvernance placés sous l'autorité du MAAF.

L'objectif de cette mesure vise à améliorer la représentation des femmes au sein d'organes d'aide à la décision et de suivi (COS, CNOS, ...).

Action 1 : Faire des propositions pour améliorer la représentation des femmes dans les divers organes de gouvernance.

Calendrier de réalisation : 2013

MESURE 3 : Expertiser la règle d'une représentativité minimum au sein des conseils d'administration des instances agricoles recevant des financements de l'État.

L'objectif de cette mesure consiste à étendre la règle de la représentativité minimum (30 % de femmes) déjà instaurée au sein des chambres d'agriculture.

Action 1 : Faire des propositions permettant d'étendre la mixité à hauteur de 30 % minimum dans les instances agricoles concernées.

Calendrier de réalisation de l'expertise : 2013

**FEUILLE DE ROUTE DU MINISTRE DE L'AGRICULTURE,
DE L'AGROALIMENTAIRE ET DE LA FORET**

LES POLITIQUES PUBLIQUES DU MINISTRE

MESURE 1 : Permettre la réversion des points gratuits de retraite complémentaire obligatoire des non salariés agricoles (RCO) pour les conjoints de chefs d'exploitation décédés sans avoir liquidé leurs droits à pension.

Les conjoints survivants de chefs d'exploitation décédés avant d'avoir liquidé leurs droits en retraite ne peuvent pas, en l'état actuel de la réglementation, bénéficier de la réversion sur les droits attribués en RCO à titre gratuit.

Action 1 : Attribuer l'extension de la réversion qui est proposée permettrait d'améliorer les revenus des personnes concernées, lesquelles sont très majoritairement des femmes.

Calendrier de réalisation : mesure soumise à discussion interministérielle dans le cadre de la préparation de la loi retraite, prévue pour 2013

MESURE 2 : Permettre aux conjoints survivants de bénéficier des points de RCO acquis par l'assuré décédé dans le cadre du dispositif de droits combinés.

En agriculture, en cas de décès d'un chef d'exploitation, le conjoint survivant continuant l'exploitation peut, pour le calcul de sa pension de retraite, ajouter à ses annuités propres celles qui ont été acquises par le défunt ». Cette disposition est dite des « droits combinés ».

Ces droits combinés s'apparentent à un droit personnel dans la mesure où la personne qui reprend l'exploitation de son conjoint, chef d'exploitation décédé en activité, peut demander à ce que les droits à la retraite de base (retraite forfaitaire et retraite proportionnelle) acquis par le défunt soient cumulés aux siens. Dans ce cas, le conjoint survivant ne bénéficie pas de droits à réversion.

En revanche, actuellement, les droits combinés ne comprennent pas les droits acquis en retraite complémentaire obligatoire (RCO).

Action 1 : Permettre aux conjoints survivants concernés (majoritairement des femmes) de bénéficier d'un complément de revenu souhaitable.

Calendrier de réalisation : mesure soumise à discussion interministérielle dans le cadre de la préparation de la loi retraite, prévue pour 2013

MESURE 3 : Favoriser le recours au remplacement des agricultrices en congé de maternité.

Cet objectif vise à permettre aux agricultrices de vivre leur grossesse en toute sérénité dès l'instant où la continuité des travaux de leur exploitation est assurée (par exemple avec la définition de modalités de remplacement).

Action 1 : Expertiser, en lien avec la Mutualité sociale agricole (MSA), les modalités de prise en compte des spécificités des métiers agricoles pour les agricultrices en congé de maternité.

Calendrier de réalisation : 2013

MESURE 4 : Mieux accompagner la création d'entreprises agricoles par des femmes.

La profession agricole se féminise : 25% des chefs d'exploitation et 41% des créateurs d'exploitations sont des femmes. Cependant, en raison, en particulier, du critère d'âge pour l'accès des aides financières à l'installation (- 40 ans), les femmes sont moins aidées que les hommes. Ainsi, leurs projets ne représentent que 22% des installations aidées. Or les femmes sont plus souvent à l'initiative de projets de diversification et de circuits courts que leurs homologues masculins.

L'enjeu de la mesure est de contribuer au renouvellement des générations en agriculture mais également, en assurant une mixité au sein du secteur agricole, d'y apporter un certain renouveau.

Action 1 : Dans le cadre des assises de l'installation qui s'ouvre en octobre prochain, proposer un meilleur accompagnement des créations d'entreprises agricoles au féminin.

Calendrier de réalisation : septembre 2013

Action 2 : Étudier les modalités d'un partenariat avec le Ministère des droits des femmes pour mieux promouvoir l'image des femmes chefs d'exploitation.

Il existe un prix départemental des femmes en agriculture lancé en 2001 visant à promouvoir et valoriser les femmes chef d'entreprises agricoles. Ce prix cible les femmes en cours d'installation et au maximum 2 ans après leur installation. Actuellement, seuls trois départements ont organisé ce prix en 2011.

Calendrier de réalisation : septembre 2013

MESURE 5 : Encourager le soutien aux projets portés par des femmes dans le cadre des programmes de développement rural.

La promotion de l'égalité entre les hommes et les femmes est une priorité transversale des programmes de développement rural sur la période 2007-2013 et fait déjà l'objet d'un suivi spécifique pour les mesures où cela est pertinent. Il s'agit d'une priorité transversale de l'ensemble des fonds du cadre stratégique commun (dont le FEADER) pour la période 2014-2020.

Action 1 : Diffuser et analyser les données relatives au sexe des bénéficiaires sur les mesures pour lesquelles cette information est déjà collectée.

Action 2 : Encourager une meilleure prise en compte de l'égalité entre les hommes et les femmes dans la préparation des futurs programmes de développement rural, notamment dans le cadre des 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;

Cette incitation pourra prendre la forme de mesures dédiées dans le cadre des priorités énoncées ci-dessus, ou de critères de sélection dans le cadre de mesures à portée plus large.

MESURE 6 : Diversifier les choix d'orientation scolaire et professionnelle.

Certaines filières professionnelles sont peu féminisées. Des établissements ont des difficultés pour recruter dans ces filières.

Action 1 : Développer des actions avec les branches professionnelles peu féminisées afin d'élargir le choix d'orientation des filles, plus particulièrement dans les domaines de l'agro-alimentaire et de l'agro-équipement secteurs pourvoyeurs d'emplois.

Veiller à intégrer la question de l'égalité et la mixité professionnelle, aussi bien dans la formation initiale scolaire, l'apprentissage et la formation continue pour adultes.

Calendrier de réalisation : premier semestre 2013

Action 2 : Valoriser et faire connaître le Prix de la Vocation Scientifique et Technique (PVST) auprès des élèves et enseignants du monde agricole, afin que davantage de jeunes filles scolarisées dans l'enseignement agricole puissent en bénéficier.

Calendrier de réalisation : premier semestre 2013

Action 3 : Développer auprès des maîtres de stage et d'apprentissage une information sur le thème de l'égalité des chances entre les filles et les garçons, en utilisant les supports d'information et de communication disponibles.

Calendrier de réalisation : second semestre 2013

Action 4 : Transférer auprès de l'ensemble des établissements la méthodologie et les outils développés dans les projets expérimentaux des années 2010 à 2012 (FILAGRI et LEONARDO) sur le thème de l'orientation prenant en compte le genre¹

¹ Le projet LEONARDO-partenariat « construire ensemble une bonne orientation » (7 pays) : ce projet a reçu un financement européen complété par l'enseignement agricole (sous forme de temps de travail). L'approche « genre » intégrée à l'ensemble du projet a été piloté par l'animatrice nationale « égalité » du réseau insertion-égalité de l'enseignement agricole. La commission européenne vient de désigner ce projet comme « star project 2011 ».

Calendrier de réalisation : janvier 2013

Action 5 : Informer et sensibiliser les acteurs de l'orientation, aux métiers de l'agriculture, de l'environnement, de l'anabiotec, des travaux paysagers, des services, de l'agro-alimentaire,... en tenant compte de l'égalité de chances entre les filles et les garçons, en relation avec l'ONISEP.

Calendrier de réalisation : janvier à décembre 2013

MESURE 7 : Développer le regard critique des enseignants et de leurs élèves sur les stéréotypes véhiculés par les médias.

Les jeunes sont très influencés dans leur comportement par les médias.

Action 1 : Sensibiliser tous les enseignants aux représentations sexistes des femmes dans les médias, dans le cadre du plan national de formation.

Calendrier de réalisation : premier semestre 2013

Action 2 : Développer le regard critique des élèves, des apprenti(e)s et des stagiaires sur les stéréotypes en s'appuyant notamment sur les actions menées par les professeurs d'éducation socioculturelle et les documentalistes (diffusion de recommandations pédagogiques).

Calendrier de réalisation : premier semestre 2013

Action 3 : Mettre en place des actions pédagogiques en direction des élèves pour lutter contre ces stéréotypes de genre : exposition de femmes en situation professionnelle dites masculines, concours sur ce thème, débats avec utilisation du quiz et des outils créés par le réseau insertion-égalité de l'enseignement agricole.

Calendrier de réalisation : second semestre 2013

MESURE 8 : Lutter contre les représentations sexuées des enseignants, formateurs et apprenants.

Action 1 : Mettre en place des modules de sensibilisation et de formation des enseignants sur la thématique de l'égalité entre les femmes et les hommes, les filles et les garçons (prévu au PNF 2012-2013).

Calendrier de réalisation : premier semestre 2013

Le projet FILAGRI « accompagnement des filles minoritaires de genre » (9 régions) : ce projet a été retenu dans le cadre des appels à projets du fonds jeunesse (secrétariat d'Etat à la jeunesse et à la vie associative) financé par celui-ci ainsi que par l'enseignement agricole (sous forme de temps de travail) piloté par l'animatrice nationale « égalité ».

MESURE 9 : Engager chaque établissement dans une politique active en matière d'éducation à l'égalité, d'éducation à la sexualité, de lutte contre les violences sexistes à l'école et de l'égalité des filles et des garçons en matière d'orientation.

Action 1 : Rendre obligatoire, dans chaque projet d'établissement, un chapitre relatif à la mise en place d'actions en matière d'égalité entre les filles et les garçons.

Calendrier de réalisation : premier semestre 2013

Action 2 : Participer à la promotion du « label égalité » des établissements scolaires agricoles.

Calendrier de réalisation : second semestre 2013

Action 3 : Assurer une information de la communauté éducative et des élèves, des apprenties et des stagiaires adultes sur les violences sexistes et sexuelles, y compris sur les violences spécifiques subies par les filles issues de l'immigration, telles que les mariages forcés et les mutilations sexuelles, en s'appuyant sur un guide ressources à destination des professionnels intitulé « Comportements sexistes et violences sexuelles : Prévenir, Repérer, Agir ».

Calendrier de réalisation : premier semestre 2013

Action 4 : Poursuivre les initiatives permettant de mieux vivre ensemble dans les établissements en s'appuyant sur les outils proposés par le réseau égalité femmes/hommes de l'enseignement agricole.

Calendrier de réalisation : septembre 2013

Action 5 : Développer l'éducation au respect et à la santé en lien avec le plan interministériel santé, dans le cadre des modules existants.

Calendrier de réalisation : septembre 2013

Action 6 : Dresser un état des lieux de la mise en œuvre de l'accord cadre signé entre les ministères chargés de la santé et de l'agriculture sur les questions de santé prévoyant notamment : l'éducation à la sexualité, la prévention des grossesses non désirées, les IST/VIH.

Calendrier de réalisation : premier semestre 2013

Action 7 : Recenser et diffuser les expériences innovantes et bonnes pratiques en matière d'information et d'éducation à la sexualité dans l'institution scolaire.

Calendrier de réalisation : septembre 2013

Action 8 : Veiller à l'application, sur tout le territoire, des dispositions prévues dans loi du 4 juillet 2001 relative à l'IVG et à la contraception et sa circulaire d'application du 17 février 2003 qui précisent les modalités de mise en œuvre de l'éducation à la sexualité dans les écoles, collèges et lycées.

Calendrier de réalisation : septembre 2013

**FEUILLE DE ROUTE DU MINISTERE DE L'AGRICULTURE,
DE L'AGROALIMENTAIRE ET DE LA FORET**

OUTILS STATISTIQUES SEXUES / ETUDES D'IMPACT PREVISIBLES, COMMUNICATION et SUIVI

MESURE 1 : Améliorer et diffuser les données sur l'égalité professionnelle au MAAF.

L'objectif de la mesure est de construire un plan d'action sur l'égalité professionnelle reposant sur des données statistiques renouvelées. Un certain nombre de données par genre sont actuellement disponibles et diffusées dans le bilan social. L'objectif est de compléter, d'élargir ces données et de construire un chapitre spécifique sur ce sujet dans le bilan social.

Action 1 : Faire le point sur les connaissances statistiques actuelles ainsi que sur les données du bilan social et proposer des améliorations.

Calendrier de réalisation : novembre 2012 à juin 2013

Action 2 : Diffuser les données dans le bilan social au travers d'un chapitre spécifique et présenter en comité technique ministériel ce bilan annuel.

Calendrier de réalisation : novembre 2012 à juin 2013

MESURE 2 : Dresser un état des lieux concernant la mise en œuvre, dans les établissements d'enseignements agricoles, des dispositions de l'article L 312-16 du Code de l'éducation selon lequel « une information et et une éducation à la sexualité sont dispensées dans les écoles, les collèges et les lycées à raison d'au moins trois séances annuelles et par groupes d'âge homogène ».

Action 1 : Mettre en place un dispositif de pilotage et de suivi opérationnel en relation avec l'Éducation Nationale.

Calendrier de réalisation : second semestre 2013

Action 2 : Établir le bilan des actions menées par le réseau égalité filles-garçons de l'enseignement agricole technique : colloque prévu fin 2012.

Calendrier de réalisation : premier semestre 2013

Action 3 : 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 de nos anciennes élèves dans un secteur traditionnellement masculin.

Calendrier de réalisation : second semestre 2013

MESURE 3 : Renforcer la communication sur les statuts des agricultrices.

L'objectif de cette mesure vise à sensibiliser les agricultrices sur l'importance d'opter pour un statut qui les protège et les préserve de leurs droits futurs.

Action 1 : Utiliser tous les supports de communication appropriés permettant d'informer les agricultrices.

Calendrier de réalisation : 2013

MESURE 4 : Assurer le suivi de la mise en œuvre des mesures du plan d'action ainsi que l'examen de toutes nouvelles évolutions jugées nécessaires pour favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes.

Action 1 : Mettre en place un comité de pilotage (COFIL) animé par le haut-fonctionnaire en charge de l'égalité des droits et composé des responsables des services en charge des mesures du plan d'action. Ce COFIL se réunira deux fois l'an.

Calendrier de réalisation : 2013