

B. Stratégie

4. Plan d'action égalité professionnelle

pour délibération

L'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, signé le 30 novembre 2018, prévoit l'élaboration et la mise en œuvre par chaque employeur public, d'ici le 30 décembre 2020, d'un plan d'action pluriannuel spécifique relatif à l'égalité professionnelle.

La loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019, notamment l'article 80, inscrit dans la loi les dispositions les plus importantes de cet accord :

- Elle rend obligatoire la mise en œuvre d'un tel plan, dont la durée ne peut excéder 3 ans renouvelables, et fixe les exigences de son contenu,
- Elle prévoit la prise en compte des signalements et traitements des violences sexistes et sexuelles.

L'engagement d'AgroParisTech sur ces questions nous conduit à mettre en place une feuille de route égalité professionnelle, précisant les objectifs à atteindre et le suivi de l'évaluation des mesures mises en œuvre.

La réalisation de ce plan d'action est fixée pour la période 2020-2022.

Il pourra être amendé au gré de nos échanges avec les partenaires de l'établissement.

Quatre questions traitées dans ce plan d'action

1. Prévenir et traiter les écarts de rémunération
2. Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux emplois contractuels d'AgroParisTech
3. Favoriser l'articulation entre vie personnelle et familiale et activité professionnelle
4. Lutter contre les violences sexistes et sexuelles, les discriminations, le harcèlement

➤ Action 1 : Construire et mettre en place le dispositif de pilotage du plan égalité professionnelle

La mise en œuvre de ce plan égalité professionnelle doit s'accompagner de la mise en place d'un dispositif de pilotage pour répondre à cette préoccupation, définir et mettre en œuvre une politique en la matière.

La question de l'égalité professionnelle porte sur les différentes catégories de personnels. Elle englobe les différents des inégalités : inégalités de carrières, mixité des filières, situations potentielles de harcèlements...

Ce dispositif a pour enjeu de favoriser une série d'action de sensibilisation à l'égalité, de promotion de la mixité, de prévention du harcèlement ou de discrimination.

La série d'actions formulées dans la suite de ce plan porteront sur des périmètres¹ différents selon qu'AgroParisTech ait ou non la capacité à faire évoluer les situations :

- périmètre « communauté de travail » qui regroupe les personnels rémunérés directement par le ministère de l'agriculture et les personnels rémunérés sur le budget de l'établissement ;
- périmètre « contractuels établissements » qui ne prend en compte que les personnels rémunérés sur le budget de l'établissement.

Les premières données chiffrées (cf. annexe 1) permettent de disposer d'une photographie de la situation à un instant T et d'éclairer les actions proposées mais devront être précisées sur certains points.

Axe 1 : Prévenir et traiter les écarts de rémunération

➤ Action 2 : Evaluer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

[périmètre = contractuels établissement]

Il est proposé d'identifier et d'analyser les écarts de rémunérations pour l'ensemble des agents rémunérés sur le budget AgroParisTech par sexe, sur le fondement de la méthodologie interministérielle de calcul des écarts (mise à disposition par la DGAFP).

¹ Pour chacune des actions, le périmètre d'intervention est précisé dans le plan d'action égalité professionnelle.

Seront notamment pris en compte les écarts éventuellement liés :

- à la quotité de temps de travail
- à la rémunération entre agents contractuels à situation comparable
- aux ratios d'augmentation de rémunération.

- **Action 3 : Prévenir et éventuellement traiter les écarts de rémunération relevant de la compétence d'AgroParisTech, définir des objectifs chiffrés de résorption**
[périmètre = contractuels établissement]

A l'issue de l'analyse des écarts de rémunération, des mesures et des objectifs de résorption seront déterminés. Une attention particulière sera portée notamment à la situation des agents ayant temporairement interrompu leur activité ou exerçant leur activité à temps partiel.

- **Action 4 : Mettre à disposition des agents les informations relatives aux éléments de la rémunération**
[périmètre = contractuels établissement]

Il s'agit de mettre et tenir à jour sur intranet la note relative au recrutement d'agents contractuels payés sur le budget d'AgroParisTech et aux conditions et grilles de rémunération.

Axe 2 : Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux emplois d'AgroParisTech

- **Action 5 : Faire un état des lieux de la mixité des métiers au sein d'AgroParisTech**
[périmètre = communauté de travail]

Une analyse des taux de féminisation des principaux corps de la fonction publique et des emplois payés sur budget de l'établissement sera conduite, notamment en identifiant les métiers pour lesquels la proportion de femmes ou d'hommes est inférieure à 40%.

- **Action 6 : Veiller à ne pas discriminer lors des procédures de recrutement**
[périmètre = communauté de travail]

Le guide du recrutement paru en février 2019 met à la disposition des acteurs du recrutement les règles et outils promouvant l'équité de traitement, la traçabilité de la procédure de sélection des candidats et la diversité. Son appropriation par les recruteurs et sa mise en œuvre effective sont un enjeu fort de la politique conduite par AgroParisTech en faveur de l'égalité professionnelle.

Sur la base de ces règles et outils, une formation au recrutement sera mise en place.

- **Action 7 : Veiller à l'accompagnement des agents au retour à l'emploi après une longue absence**
[périmètre = communauté de travail]

Les parcours professionnels diversifiés, les absences pour raisons de santé peuvent conduire les agents à s'éloigner temporairement d'AgroParisTech.

Afin de s'assurer d'une reprise d'activité dans de bonnes conditions et de garantir la poursuite de leur déroulement de carrière, un dispositif d'accompagnement au retour à l'emploi a été élaboré par le ministère de l'agriculture. Ce dispositif et sa mise en œuvre effective fera l'objet d'une communication auprès des managers et acteurs de la filière RH et d'un bilan annuel.

- **Action 8 : Procédures de promotion, en particulier d'avancement au choix**
[périmètre = communauté de travail]

AgroParisTech souscrit aux objectifs des lignes directrices de gestion du ministère de l'agriculture en matière de promotions et de valorisation des parcours concerne l'égalité entre les femmes et les hommes.

Une analyse sera conduite pour juger de l'absence de discriminations dans le cadre des promotions et avancements proposés au sein d'AgroParisTech.

Axe 3 : Favoriser l'articulation entre vie personnelle et familiale et activité professionnelle

- **Action 9 : Le télétravail**
[périmètre = communauté de travail]

AgroParisTech a depuis 3 ans déjà mis en place le recours au télétravail pour l'ensemble des personnels.

Une évolution du dispositif s'appuiera sur le retour d'expérience du déploiement exceptionnel du travail à distance mis en œuvre durant la période de confinement 2020.

- **Action 10 : Les horaires de travail**
[périmètre = communauté de travail]

Dans le cadre de l'implantation des campus franciliens à Palaiseau, une réflexion est engagée au sein d'un groupe de travail issu du CHSCT d'AgroParisTech sur la flexibilité et l'individualisation des horaires de travail.

Au-delà du futur campus de Palaiseau, les résultats de cette réflexion ont vocation à s'appliquer à l'ensemble des sites d'AgroParisTech.

➤ **Action 11 : Amélioration de l'accès à la formation via la digitalisation**

[périmètre = communauté de travail]

AgroParisTech pourra s'inscrire dans le contexte interministériel de la digitalisation de la formation au travers du programme MENTOR. Ce programme permettra aux agents de participer à certaines actions de formation en classes virtuelles et en e-formation, évitant des déplacements hors domicile. L'accès à la formation de tous les agents, et notamment de ceux qui ne se forment pas en raison de leur impossibilité à se déplacer plusieurs jours, sera ainsi favorisé.

➤ **Action 12 : Soutien à la parentalité**

[périmètre = communauté de travail]

L'inégale répartition des responsabilités familiales est identifiée, au niveau national et pour tous les secteurs, comme un facteur important de l'inégalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

AgroParisTech doit offrir des conditions de conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle. Préalablement, il convient de conduire une analyse sur de la vie de famille sur :

- La quotité de temps de travail ;
- l'évolution des carrières ;
- l'écart des rémunérations.

Axe 4 : Lutter contre les violences sexuelles et sexistes, les harcèlements et les discriminations

➤ **Action 13 : Conforter le dispositif de signalement, de traitement et de suivi des violences sexuelles et sexistes (VSS)**

[périmètre = communauté de travail]

AgroParisTech met en place un dispositif² de prévention et de sensibilisation destiné à l'ensemble de la communauté AgroParisTech : personnels, doctorants, étudiants et auditeurs *Executive*.

Deux volets sont prévus :

- un plan de sensibilisation générale aux violences sexuelles et sexistes (VSS) et d'éducation au consentement (éducation sexuelle et rapport à l'intimité – sensibilisation aux situations d'inconfort en milieu professionnel – formations des personnes impliquées dans le dispositif et/ou susceptibles de recueillir des témoignages – formations des organisatrices et organisateurs de soirées étudiantes – formations liées aux VSS au travail)
- un dispositif d'écoute mixte qui cible l'écoute des victimes dans toute la communauté AgroParisTech et sera opérationnel à partir de l'automne 2020.

Le pilotage du dispositif est assuré par un groupe de travail VSS incluant personnels et étudiants. Le dispositif d'écoute est piloté par un ou plusieurs membres du groupe de travail.

➤ **Action 14 : Dispositif de prévention des harcèlements et des discriminations**

[périmètre = communauté de travail]

AgroParisTech dispose d'une part d'un dispositif de signalement, de traitement et de suivi des violences sexistes et sexuelles, et d'autre part, d'un plan de prévention des risques psycho-sociaux.

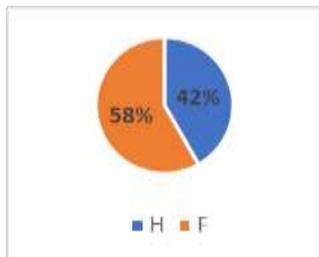
Une réflexion doit être conduite pour définir et fixer les niveaux d'articulation entre ces deux dispositifs pour répondre aux enjeux de la lutte contre le harcèlement et la discrimination quelle qu'en soit leur nature tant en tant de prévention qu'en termes d'accompagnement et de soutien aux victimes.

² Le schéma d'organisation de ce dispositif est présenté en annexe 2.

Annexe 1

Premiers éléments de diagnostic de la situation comparée des femmes et des hommes au sein d'AgroParisTech

Effectifs³ globaux



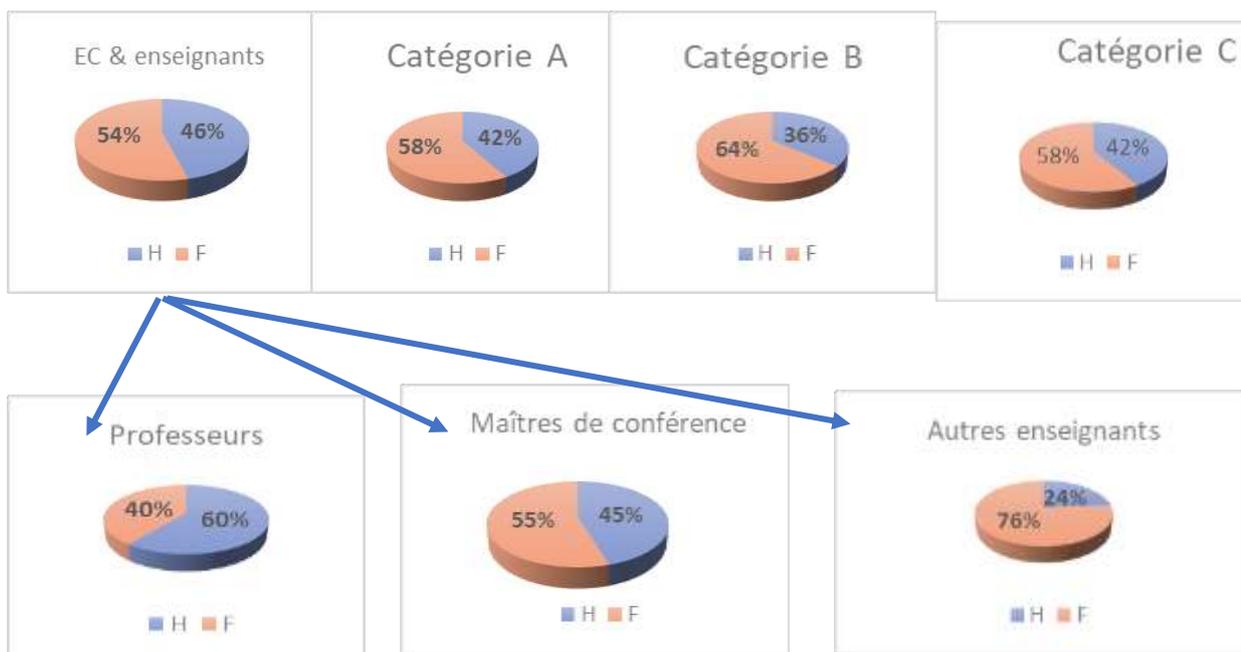
Effectifs par « employeur »



Effectifs par tranche d'âge

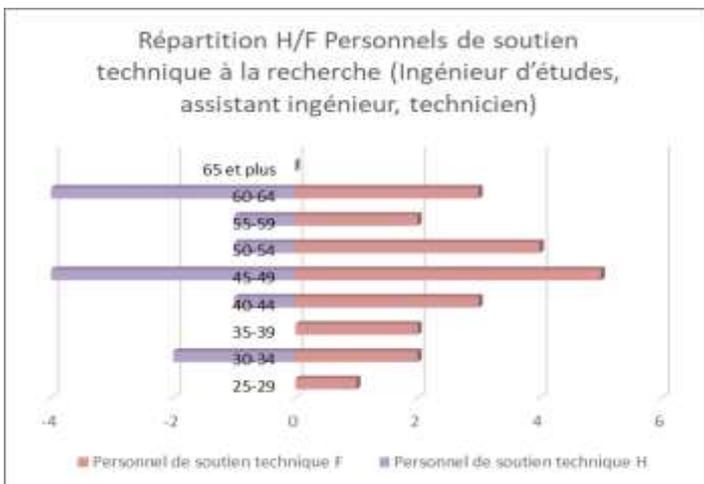
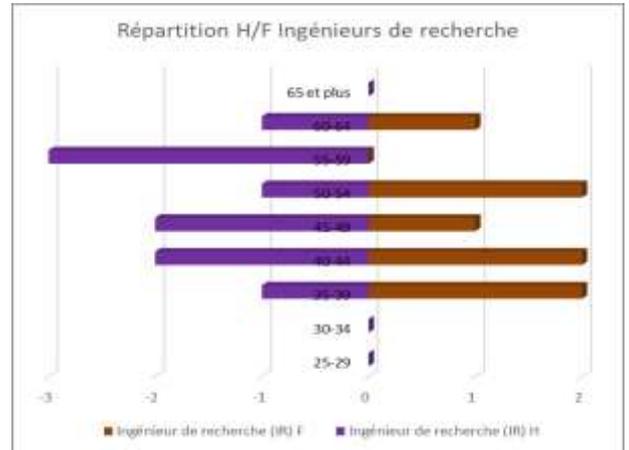
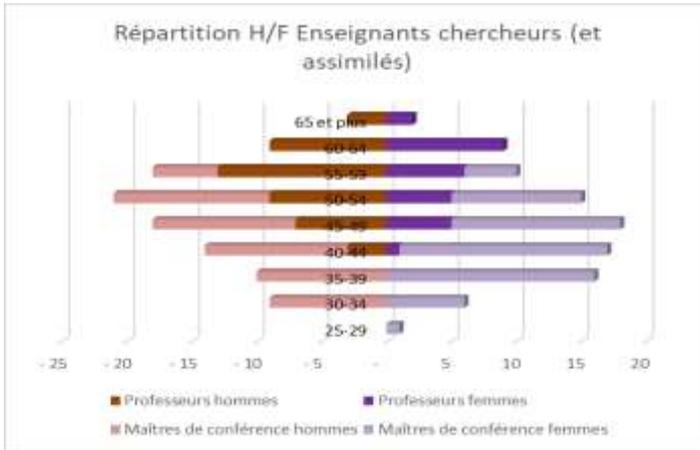


Effectifs par statut et catégorie



³ Les données chiffrées prennent en compte les personnels payés par le ministère de l'agriculture et ceux payés par AgroParisTech, hors doctorants et vacataires.

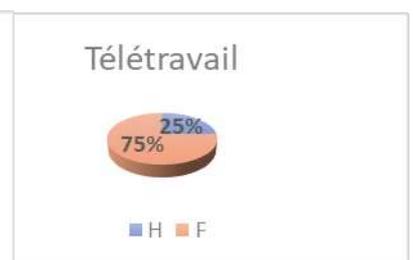
Indicateurs par fonction liée aux activités de recherche (source : enquête moyens recherche du MESRI)



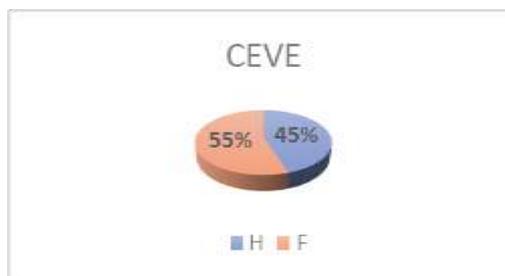
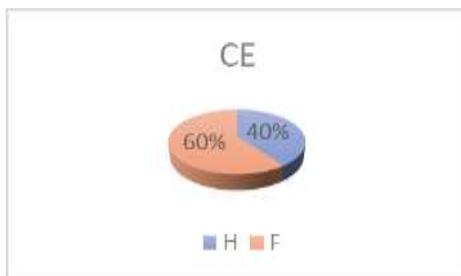
Effectifs selon quotité de temps de travail



Effectifs en télétravail



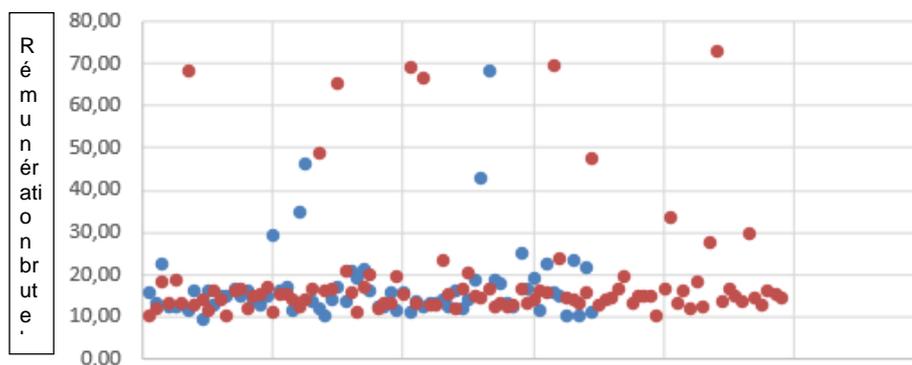
Dans les instances statutaires d'AgroParisTech



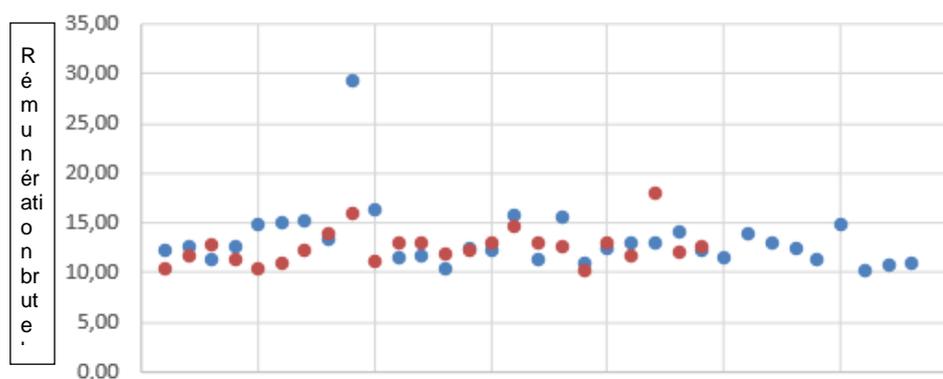
Dans les instances de gouvernance d'AgroParisTech



La situation actuelle des rémunérations⁴



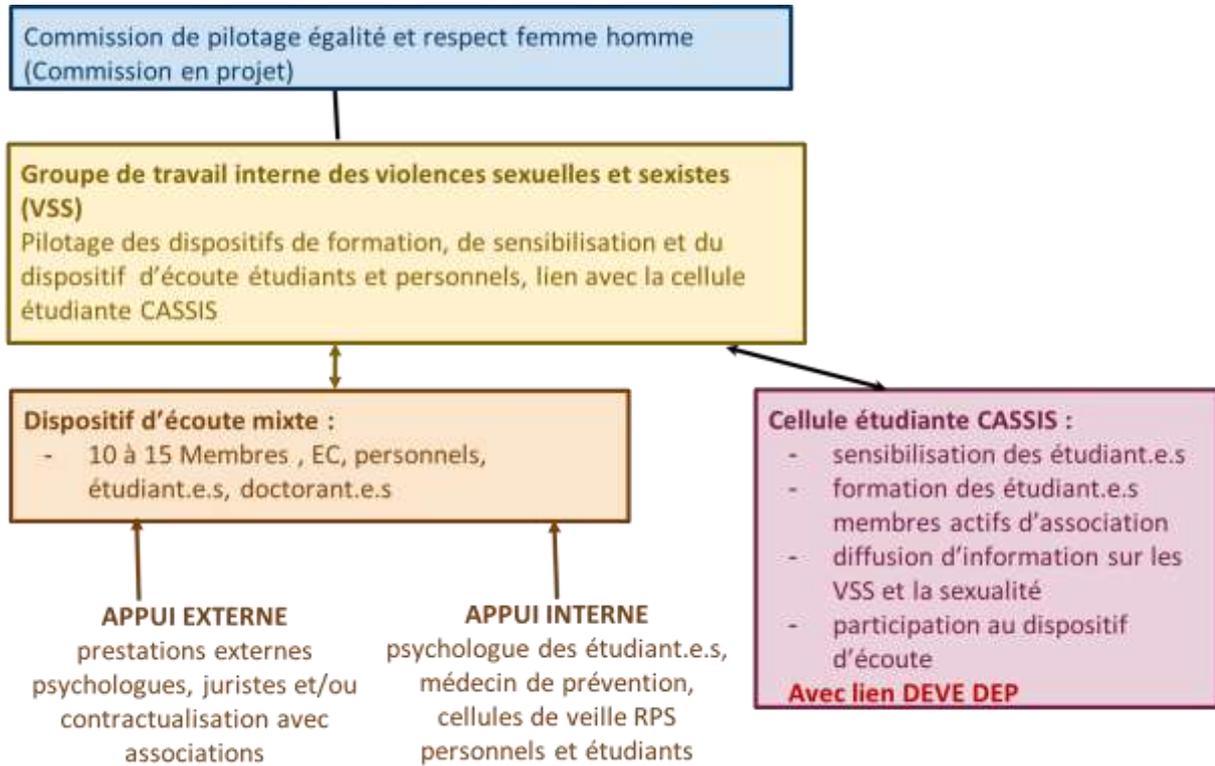
Rémunération brute horaire des agents équivalents catégorie A payés sur le budget d'AgroParisTech en 2019



Rémunération brute horaire des agents équivalents catégories B et C payés sur le budget d'AgroParisTech en 2019

⁴ Les données chiffrées ne portent que sur les personnels payés sur le budget d'AgroParisTech, hors doctorants et vacataires – Source : système d'information paie d'AgroParisTech ; données 2019

Annexe 2
Schéma de l'organisation du dispositif VSS



Annexe 3

Actions déjà conduites et à venir au sein d'AgroParisTech

| | |
|----------------------|--|
| 2021 | Mise en place d'un dispositif de pilotage égalité professionnelle |
| Novembre 2020 | Signature et diffusion d'une note de service présentant le dispositif VSS |
| Novembre 2020 | Communication dispositif VSS Questionnaire VSS personnels |
| Octobre 2020 | Formation des membres étudiants, doctorants, personnels du dispositif d'écoute VSS à l'écoute |
| Juillet 2020 | Formation des membres du dispositif d'écoute aux VSS par le Clashes |
| Juin 2020 | Mise en place du dispositif d'écoute VSS destiné à toute la communauté AgroParisTech, présentation au CE, CEVE et au CHSCT |
| Juin 2020 | Le podcast de présentation du dispositif VSS lors du séminaire du 17 juin 2020 avec Hansaway https://seafile.agroparistech.fr/f/0065388f34eb41d8b1db/ Les podcasts et les documents de l'atelier VSS animé par Handsaway lors du séminaire DD&RS du 17 juin 2020 https://seafile.agroparistech.fr/d/13b0c128342e49c4b36c/ |
| Mars 2020 | Le projet VSS financé par le MESRI https://seafile.agroparistech.fr/d/237c250cd6dd44cfa95a/ |
| Janvier à mars 2020 | Semaine de l'égalité Exposition 2020 : INEGALITE https://seafile.agroparistech.fr/d/f0b6a8e3b03340f3ada1/ |
| Décembre 2019 | Mise en place d'un groupe de travail interne VSS |
| Novembre 2019 | Questionnaire VSS Des étudiants : https://seafile.agroparistech.fr/d/97a268da8e164d1cb683/ |
| Mars 2019 | Actions de sensibilisation (dans tous les campus) pour la semaine de l'égalité Exposition 2019 : « Deux époques, deux parcours pour l'égalité » réalisée par l'UP Saclay pour un affichage ce début d'année (8 planches). https://www.universite-paris-saclay.fr/expositions-en-pret Et documentation AgroParisTech associée, en 3 affiches, bibliographie, AgroParisTech en chiffre, et engagements d'AgroParisTech https://seafile.agroparistech.fr/f/8ec17f4e753b4f73a371/ |
| 2018 | Signature de la charte égalité femme/homme de la CGE / CPU Signature d'une lettre de mission égalité femme homme à Isabelle Broux |

Annexe 4

L'implication d'AgroParisTech dans les réseaux égalité-diversité

Groupe de travail université Paris-Saclay
Groupe de travail conférence des grandes écoles (et baromètre égalité femme homme)
Groupe de travail ParisTech diversité
Membre de la conférence permanente des chargés de mission Egalité et Diversité (CPED)

Annexe 5

Indicateurs possibles de suivi de mise en œuvre du plan d'action égalité d'AgroParisTech

- ✓ Le nombre des personnels tous niveaux confondus réparti en fonction des sexes, des disciplines, des rôles (le personnel de soutien/administratif), et de la nature des contrats qui les rattache à l'organisation
- ✓ Le nombre moyen d'années nécessaires aux femmes et aux hommes pour avancer dans leur carrière
- ✓ L'écart des salaires selon les sexes et les postes ;
- ✓ Le nombre de femmes et d'hommes occupant des postes académiques, administratifs et de direction (conseils, comités, jurys) ;
- ✓ Le nombre de candidats femmes et hommes qui postulent sur différents types de postes
- ✓ Le nombre de personnels, classés par genre, qui demandent/obtiennent un congé parental, pour combien de temps, ainsi que la proportion de celles et ceux qui reprennent leur poste après leur congé
- ✓ Le nombre de journées d'absence prises par les femmes et les hommes en fonction du motif
- ✓ Le nombre d'heures de formation/crédit de formation suivis/utilisés par les femmes et les hommes