

Dossier suivi par :
Hélène BLUTEAU
Directrice de l'évaluation et de l'audit interne
Responsable du développement durable et de la responsabilité sociétale (DD&RS)
Référente égalité femme homme
helene.bluteau@agroparistech.fr

Mattéo GIMENEZ,
Service civique égalité de genre
matteo.gimenez@agroparistech.fr

Si la prise en compte de l'égalité de genre est ancienne à AgroParisTech, une réelle dynamique s'est instaurée suite à la création de la cellule étudiante CASSIS d'AgroParisTech (Cellule Agro de Sensibilisation et d'Information sur la Sexualité) en 2019. Les actions mises en place tendent à maintenir cette dynamique et à élargir le champ des actions pour une prise en compte du sujet par l'ensemble de la communauté de l'établissement.

A ce jour, l'établissement réalise et diffuse un état des lieux statistique genré ; il organise des actions de sensibilisation à l'égalité de genre auprès des élèves comme du personnel et s'engage à prévenir toute forme de violence et de harcèlement via sa cellule d'écoute.

Dans les prochaines années, AgroParisTech compte intégrer une meilleure prise en compte des dimensions de genre dans ses missions de formation et de recherche, et amplifier ses actions de sensibilisation.

AgroParisTech est engagé directement ou par ses réseaux dans plusieurs chartes et collectifs en lien avec le DD&RS, notamment via la signature par l'établissement en 2018 de la charte égalité femmes-hommes de la conférence des grandes écoles (CGE)¹. Dans ce cadre :

- ✓ La référente égalité femmes-hommes participe aux groupes de travail de la CGE, ainsi qu'à ceux du réseau ParisTech ;
- ✓ L'établissement est adhérent de la Conférence Permanente des chargé·e·s de mission Égalité Diversité (CPED) et participe à ses réunions ;
- ✓ L'établissement est impliqué dans plusieurs projets en co-portage avec l'Université Paris-Saclay (UPSaclay) dont elle est établissement-composante ;
- ✓ La cellule étudiante CASSIS s'inscrit dans le dispositif contre les Violences Sexistes et Sexuelles (VSS) de l'établissement.

AgroParisTech a par ailleurs mis en place un plan d'action sur l'égalité professionnelle femmes-hommes, précisant les objectifs à atteindre et le suivi de l'évaluation des mesures mises en œuvre. Ce plan a été voté en conseil d'administration en novembre 2020 et la réalisation de celui-ci est fixée dans un premier temps pour la période 2020-2022.

Quatre axes sont traités 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/familiale et activité professionnelle
4. Lutter contre les violences sexistes et sexuelles, les discriminations, le harcèlement

Ce plan répond d'abord à une obligation légale, mais sa mise en œuvre progressive a d'ores et déjà un impact concret au sein de l'établissement. À ce titre, une commission pour l'égalité et le respect de genre a été constituée en septembre 2021. Elle se réunit plusieurs fois par an (trois

¹ <https://www.cge.asso.fr/wp-content/uploads/2017/05/2013-01-28-MESR-Min.-Droits-de-femmes-CPU-Cdefi.pdf>

réunions prévues entre septembre 2021 et mai 2022), pour assurer un suivi et aboutir à une approche consolidée globale traitant les inégalités de genre et destinée à l'ensemble de la communauté AgroParisTech : élèves ingénieures et ingénieurs, masters, doctorantes et doctorants, auditeurs et auditrices, *Executive*, enseignantes-chercheuses et enseignants-chercheurs, personnels des sites de l'établissement.

Parmi les grandes étapes de l'animation égalité de genre à AgroParisTech on note :

Mars 2022	Semaine de l'égalité de genre
Septembre 2021	Mise en place d'une commission pour l'égalité et le respect de genre
Septembre 2021	Recrutement d'un service civique dédié à la mise en œuvre d'actions sur les inégalités de genre
2021	Mise en place de formation de Sensibilisation aux Violences Sexistes et Sexuelles (VSS) pour les personnels et de formation aux VSS en milieu professionnel pour les élèves avant le départ en stage.
Novembre 2020	Vote en conseil d'Administration (CA) du plan égalité professionnelle femmes-hommes d'AgroParisTech
Novembre 2020	Enquête auprès des personnels sur les VSS
Juin 2020	Mise en place du dispositif de lutte contre les VSS (avec un volet information/sensibilisation et un volet cellule d'écoute) destiné à toute la communauté AgroParisTech, présentation aux différentes instances de l'établissement : Conseil des Enseignants (CE), au Conseil de l'Enseignement et de la Vie Etudiante (CEVE) et au Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT) et Comité Technique (CT).
Janvier/Mars 2020	Premiers <i>Amphis de sensibilisation</i> obligatoires pour l'ensemble du public étudiant avec l'association CONSENTIS sur le consentement en milieu festif 27 et 28 janvier ; 11, 18 et 19 février
2018	Signature de la charte égalité femmes-hommes de la CGE Nomination d'une première référente égalité femmes-hommes, avec une lettre de mission dédiée, au sein de l'établissement

La note qui suit a pour objet de préciser les actions en faveur de l'égalité de genre à AgroParisTech. L'ensemble de ces actions, prises conjointement, répondent aux attentes minimales en matière de plan d'égalité de genre de la Commission européenne dans le cadre d'Horizon Europe, voire les dépasse pour certaines. Elles concernent les élèves, les doctorantes et doctorants, ainsi que les personnels des campus de l'établissement.

Le 17 janvier,



Laurent Buisson
Directeur général



Egalité de genre à AgroParisTech

Table des matières

<i>Bibliographie de références</i>	4
<i>Gouvernance, acteurs et actrices, moyens dédiés, communication</i>	4
Gouvernance et moyens humains dédiés :	4
Moyens financiers dédiés :	4
Des ressources additionnelles via les réseaux d'AgroParisTech :	5
Communication auprès de la communauté AgroParisTech	5
<i>Dispositif de sensibilisation aux VSS</i>	5
Plan de sensibilisation	6
Dispositif d'écoute	7
<i>Actions pour l'égalité de genre depuis 2018 et plan de formation</i>	7
Actions depuis 2018	7
Le plan de formation 2021-2022	9
<i>Plan d'action égalité professionnelle de l'établissement</i>	10
Axe 1 : Prévenir et traiter les écarts de rémunération	11
Axe 2 : Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux emplois d'AgroParisTech	12
Axe 3 : Favoriser l'articulation entre vie personnelle et familiale et activité professionnelle	12
Axe 4 : Lutter contre les violences sexuelles et sexistes, les harcèlements et les discriminations	13
<i>Indicateurs de suivi</i>	14
Chiffres clés étudiants	14
Chiffres clés personnels	15

Cette note rassemble et adresse dans un document unique les éléments suivants :

- ✓ Bibliographie de référence
- ✓ Gouvernance, acteurs et actrices, moyens dédiés, communication au sein d'AgroParisTech
- ✓ Dispositif de sensibilisation aux VSS
- ✓ Actions pour l'égalité de genre depuis 2018 et plan de formation
- ✓ Plan d'égalité professionnelle de l'établissement
- ✓ Indicateurs et suivi



Bibliographie de références

- ✓ GEAR Tool, l'égalité de genre dans l'enseignement supérieur et la recherche, traduction française du Gender Equality in Academia and Research :
<https://www.cped-egalite.fr/traduction-francaise-du-gender-equality-in-academia-research-gear-tool/>
- ✓ GEAM Tool :
<https://geam.act-on-gender.eu/geam-manual/geam-manual.pdf>
- ✓ Guide sur les plans d'égalité de genre dans le cadre d'Horizon Europe :
op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/ffc06c3-200a-11ec-bd8e-01aa75ed71a1/language-en/format-PDF/source-232129669
- ✓ Guide plan égalité dans l'enseignement supérieur et la recherche du ministère de l'Enseignement Supérieur, de la Recherche et de l'Innovation (MESRI) :
https://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/sites/default/files/content_migration/document/Referentiel_plan_d_actions_equality_dans_ESR_1348021.pdf
- ✓ Plan d'action VSS du MESRI :
[enseignementsup-recherche.gouv.fr/sites/default/files/2021-10/plan-national-d-action-2021-2025-contre-les-violences-sexistes-et-sexuelles-dans-l-es...](https://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/sites/default/files/2021-10/plan-national-d-action-2021-2025-contre-les-violences-sexistes-et-sexuelles-dans-l-es...)
- ✓ Kit de Prévention des Discriminations dans l'enseignement supérieur (CPED-AFMD)
<https://www.cped-egalite.fr/publication-du-kit-de-prevention-des-discriminations-dans-l-enseignement-superieur-cped-afmd/>

Gouvernance, acteurs et actrices, moyens dédiés, communication

Gouvernance et moyens humains dédiés :

Une gouvernance a été mise en place par l'établissement sur la question de l'égalité de genre. Ainsi, une commission égalité et respect de genre est constituée depuis septembre 2021, avec pour objectif de se réunir 3 fois par an. Elle est constituée de parties prenantes de l'établissement : élèves, doctorantes et doctorants, personnels, enseignantes-chercheuses et enseignants-chercheurs ; et a notamment pour objectif de piloter le plan d'action de l'établissement. La réalisation de ce plan d'action s'appuie sur des moyens humains dédiés :

Référente égalité femmes-hommes, une agente	0.2 ETPT
Pilotage dispositif VSS, deux agentes	0.2 ETPT
Service civique égalité de genre	8 mois /an - équivalence 0.5 ETPT
Membres du dispositif d'écoute étudiants et personnels	8 membres
Membres de la commission égalité et respect de genre	12 membres + 4 étudiantes et étudiants

Moyens financiers dédiés :

Au-delà des moyens humains, l'établissement a fait le choix de mettre des moyens financiers au service de l'égalité de genre. Le budget dédié est fondé sur les ressources suivantes :

- ✓ Les budgets du plan de formation d'AgroParisTech
- ✓ Des budgets de la direction de l'enseignement et de la vie étudiante (DEVE)



- ✓ Des fonds Contribution de vie étudiante et de campus (CVEC)
- ✓ Des fonds issus d'appels à projets (MESRI, CROUS)
- ✓ Une partie d'un budget développement durable et responsabilité sociétale à AgroParisTech (prélèvement DD&RS de 1% de la subvention des projets de recherche, en sus des frais de gestion, abondé d'autant par l'établissement).

Globalement l'établissement engage plus de 20000€ par an sur des actions d'égalité de genre.

Des ressources additionnelles via les réseaux d'AgroParisTech :

L'établissement est membre de la CPED et contribue aux groupes de travail égalité femmes-hommes de la CGE et de ParisTech. Elle est partie prenante du réseau et des actions pour l'égalité femmes-hommes de l'Université Paris-Saclay avec laquelle de nombreuses ressources, ainsi que des actions de formation, sont partagées. Elle a engagé des rapprochements pour travailler en réseau avec l'Inrae en Île-de-France, à Nancy et à Clermont, ainsi qu'avec l'Université Clermont Auvergne pour ce dernier campus.

Communication auprès de la communauté AgroParisTech

L'ensemble des actions effectuées pour l'égalité de genre sont communiquées via la newsletter de l'établissement, qui sort une fois par semaine. Les élèves sont aussi mis au courant via le flash info étudiant, qui est envoyé une fois par mois. De plus, un flash info spécifique consacré au DD&RS, deux fois par an, permet de recenser l'ensemble des actions.

L'établissement met aussi en place des campagnes d'affichage importantes, sur tous les campus, notamment pour mieux mettre en avant sa cellule d'écoute pour les victimes et/ou témoins de VSS. De plus, la référente égalité femmes-hommes peut être contactée par l'ensemble de l'établissement.

Enfin, le plan d'action voté en CA ainsi que la présentation de la cellule d'écoute sont disponibles sur les sites internet et intranet de l'établissement².

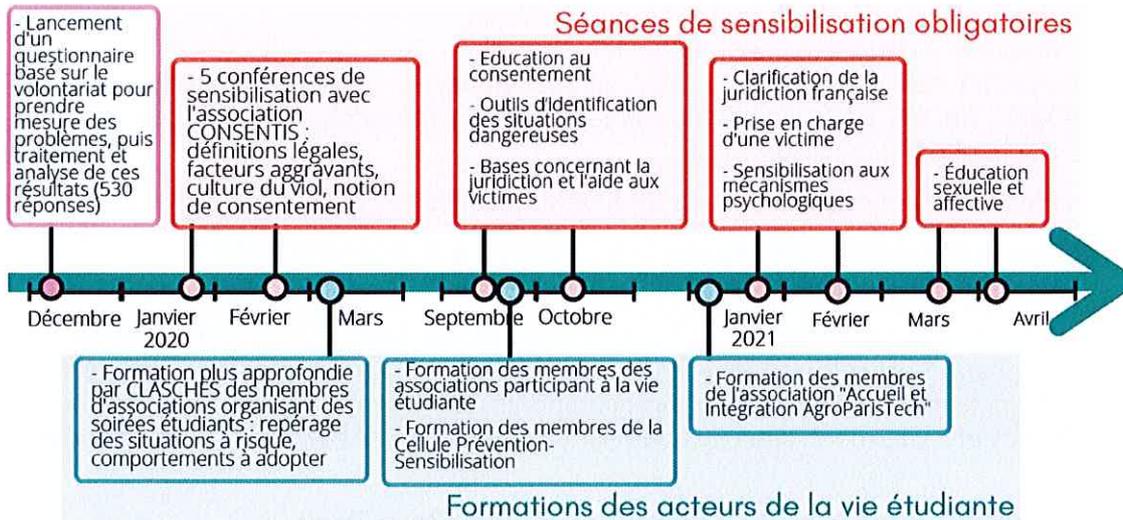
Dispositif de sensibilisation aux VSS

Suite à la dénonciation de violences sexuelles en octobre 2019, des élèves se sont mobilisés. Un groupe de travail interne a été constitué et a abouti à la mise en place d'une cellule de prévention et de sensibilisation sur les violences sexistes et sexuelles. Le projet inclut quatre objectifs :

- ✓ Prévenir les comportements à risque dans la vie festive et professionnelle des élèves ;
- ✓ Sensibiliser tous les usagers des campus de façon équivalente dans le contexte de l'implantation multisites de l'établissement ;
- ✓ Former des cadres sensibles et formés aux problèmes sociaux liés au rapport de genre ;
- ✓ Donner des clés de lecture pour que chacun et chacune sache identifier les situations à risque et soit en mesure de protéger et d'alerter.

Le plan de sensibilisation initialement proposé est reproduit ci-dessous.

² <http://www2.agroparistech.fr/Egalite-femme-homme-VSS.html>



Le plan de sensibilisation générale aux Violences Sexistes et Sexuelles (VSS) et d'éducation au consentement a évolué et inclus aujourd'hui des actions vers les personnels : managers ; managées et managés, membres des instances disciplinaires.

Plan de sensibilisation

Le plan de sensibilisation est revu annuellement par le groupe de travail VSS, il comporte deux volets :

Volet sensibilisation des élèves, divisé en 4 thématiques :

- ✓ Th. 1 - Sensibilisation générale aux violences sexuelles et sexistes et éducation au consentement
- ✓ Th. 2 – Accueillir la parole : que faire si un ami ou une amie vient me voir pour me parler de violences qu'elle ou il a subies ?
- ✓ Th. 3 – Éducation sexuelle : être face à sa propre intimité et à son propre consentement
- ✓ Th. 4 – Sensibilisation aux risques psychosociaux (RPS) avec accent mis sur les VSS lors d'une expérience professionnelle

Volet formation, composé de 3 axes :

- ✓ Axe 1 - Formation sur la prise en compte des VSS en général dans l'établissement : démarche de l'établissement, procédures internes et externes, responsabilités
→ former des élèves et du personnel
- ✓ Axe 2 - Formation sur l'écoute, le recueil de témoignages et le suivi des victimes
→ former des élèves et du personnel
- ✓ Axe 3 - Garantie d'un cadre de vie sain pendant les événements étudiants
→ former des élèves (associations)

La direction de l'enseignement et de la vie étudiante (DEVE) pilote les actions de formation de la communauté étudiante.

La direction des ressources humaines (DRH) pilote les actions de formation ciblant le personnel.

La cellule CASSIS pilote une partie des actions, notamment celles relatives à l'organisation de la vie festive.



Dispositif d'écoute

La cellule d'écoute mixte est fonctionnelle et ses membres formés

L'objectif de la cellule d'écoute VSS est de permettre à des victimes et des témoins de VSS, dans le cadre d'AgroParisTech, de s'exprimer librement sur ce qu'elles et ils ont vécu au cours d'une ou de plusieurs séances d'écoute, avant d'obtenir un suivi anonyme, confidentiel et adapté, dans la limite du cadre légal et des compétences de chacun et chacune.

La cellule VSS s'adresse à tous les membres d'AgroParisTech, victimes ou témoins, personnels comme élèves, qui peuvent la solliciter à tout moment. Elle est mixte, constituée d'un panel de volontaires : des élèves de plusieurs promotions, des doctorantes et doctorants, des enseignantes-chercheuses et enseignants-chercheurs, des membres du personnel. La coordination de la cellule est réalisée par les deux co-responsables du dispositif. L'ensemble des membres de la cellule est formé de manière régulière à l'écoute des victimes et témoins de VSS.

Dans le cas où des actions disciplinaires et/ou pénales s'avèrent nécessaires, la cellule d'écoute sert à faire le lien avec la direction générale de l'établissement sur les procédures à suivre, dans le respect des droits de la victime et de la loi. Selon la gravité, le signalement des faits peut être effectué en préservant l'anonymat des parties en cause, par décision collégiale de la cellule d'écoute, et en maintenant informé l'écouté ou l'écoutée tout au long de la procédure.

Chaque année, l'activité de la cellule fera l'objet d'un bilan, anonyme, des situations traitées, à destination du directeur ou de la directrice de l'établissement et de ses instances internes, notamment le CEVE (Conseil de l'Enseignement et de la Vie Étudiante) et le CHSCT (Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail).

Actions pour l'égalité de genre depuis 2018 et plan de formation

Actions depuis 2018

Formations	Investissements	Sensibilisations	Actions
Mars 2022			Semaine de l'égalité de genre
Mars 2022			Projet Université Paris Saclay « À vos règles écolos »
Février 2022			Formation des membres du comité de direction et des directeurs et directrices à la question des VSS
Janvier 2022			Deuxième réunion de la commission égalité et respect de genre, avec intégration de membres étudiants
Janvier 2022			Rapport de situation comparée femmes-hommes
Décembre 2021			Première action de sensibilisation lors d'une AG d'UMR (VSS, égalité de genre)
Novembre 2021			Campagne d'affichage sur le dispositif VSS
Novembre 2021			Acquisition d'un fonds documentaire sur la sexualité et l'égalité de genre (financement budget DD&RS et centre de doc : 1300€)
Novembre 2021			AgroParisTech lauréat de l'appel à projets MESRI pour son projet « Plan de sensibilisation des élèves et personnels aux VSS en milieu professionnel » (subvention 5500€, coût 23000€)
Automne 2021			Équipement de tous les campus AgroParisTech avec des distributeurs de protections périodiques (financement : CROUS, CVEC, budget DD&RS)

Septembre 2021	Première réunion de la commission égalité et respect de genre
2021	Mise en place de formations et de sessions de sensibilisation aux VSS des personnels (4 sessions entre septembre et décembre 2021)
Juin 2021	Projet avec UPSaclay « à vos règles », kit de protection périodique proposé aux boursières, projet lauréat d'un appel à projet MESRI
Novembre 2020	Plan de formation aux VSS pour UPSaclay et ses composantes (lauréat d'un appel à projets MESRI). Formation des instances disciplinaires, des directions, amélioration continue des cellules d'écoute) (coût 35000 €)
Novembre 2020	Mise en place d'un questionnaire VSS à destination des personnels
Novembre 2020	Signature et diffusion d'une note de service présentant le dispositif VSS Première communication sur le dispositif VSS
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 (collectif de lutte contre le harcèlement sexuel dans l'enseignement supérieur)
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 Handsaway 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	Projet de sensibilisation étudiante aux VSS lauréat appel à projets MESRI, subvention de 5500€, coût 10000€
Janvier à mars 2020	Semaine de l'égalité Exposition 2020 : INÉGALITÉ (exposition co-construite avec UPSaclay et financée par UPSaclay) https://www.universite-paris-saclay.fr/expositions-en-pret
Décembre 2020	Mise en place d'un groupe de travail interne VSS
Novembre 2019	Questionnaire VSS à destination des élèves
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'UPSaclay pour un affichage en début d'année (8 planches). https://www.universite-paris-saclay.fr/expositions-en-pret et documentation AgroParisTech associée, en 3 affiches, bibliographie, AgroParisTech en chiffres, et engagements d'AgroParisTech https://seafile.agroparistech.fr/f/fe7a54c1899749d2b33b/
2018	Signature de la charte égalité femmes-hommes de la CGE / CPU Nomination d'une première référente égalité femmes-hommes et signature d'une lettre de mission



Le plan de formation 2021-2022

Formations communauté étudiante	Formations personnels	Formations personnels à venir
---------------------------------	-----------------------	-------------------------------

Type d'actions	Actions		Budget	Qui
	Nom	Description		
CONFÉRENCES août/septembre 2021	Conférences "comment créer une culture du consentement dans les milieux festifs ?	Association Consentis	1500€x3	Étudiantes et étudiants
SUPPORTS DE COMMUNICATION ; novembre 2021	Campagne affichage VSS 25 novembre	Campagne de communication sur les risques de VSS, acteur service civique égalité de genre		Usagers AgroParisTech, personnels et élèves
REPRÉSENTATION THÉÂTRALE ; octobre 2021	Théâtre-forum	Exposé sur le sexisme ordinaire, le cyberharcèlement, et le harcèlement sexuel et/ou introduction sur comment agir et prévenir le harcèlement sexuel quand on est victime ou témoin	2500€x2	Étudiantes et étudiants
VSS en milieu professionnel : comportements sexistes et violences sexuelles au travail ; début 2022	Conférences à distance de 2/ 3 heures Margaux Collet	Sensibilisation des questions VSS dans le cadre des RPS = donner les clés pour s'en protéger : identifier ce qui relève de comportements sexistes et violences sexistes, comment réagir en tant que témoin, études de cas.	5000€	Élèves ingénieures et ingénieurs 3e année ; master2
Ateliers organisation évènements festifs : "le sexisme, on lui fait sa fête" association ; sept 2022		Intervention de sensibilisation et de formation sur les violences sexuelles et sexistes année 2021-2022		
Sensibilisation des personnels VSS formation, représentant syndical, responsable égalité F/H AgroParisTech	Sensibilisation VSS, égalité de genre	Formation donnée lors de l'assemblée générale de l'Unité Mixte de Recherche SAD-APT	600€	40 personnels
Sensibilisation des personnels Margaux Collet	Sensibilisation VSS en milieu professionnel managées et managés			30 personnels



Sensibilisation des personnels Margaux Collet oct. nov. 2021	Sensibilisation VSS en milieu professionnel Managers			31 personnels
Sensibilisation des personnels VSS formation, févr. 2022	Formation des membres des instances disciplinaires	En partenariat avec UPSaclay dans le cadre d'un appel à projets MESRI		
Sensibilisation des personnels VSS formation, févr. 2022	Formation des membres du comité de direction, des directeurs de services	En partenariat avec UPSaclay dans le cadre d'un appel à projets MESRI		
Membres des cellules d'écoute VSS formation,	Amélioration continue des dispositifs d'écoute	En partenariat avec UPSaclay dans le cadre d'un appel à projets MESRI		
Membres des cellules d'écoute VSS formation,	Formation des nouveaux membres des dispositifs d'écoute	En partenariat avec UPSaclay dans le cadre d'un appel à projets MESRI		
Révision du catalogue de formations en 2022	Intégration du genre dans les formations, notamment de management			À l'attention de l'ensemble des personnels participants aux formations

Plan d'action égalité professionnelle de l'établissement

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 sont 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, ainsi que 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 différentes 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 portera sur des périmètres³ 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).

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]

À 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.

³ Pour chacune des actions, le périmètre d'intervention est précisé dans le plan d'action égalité professionnelle.



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 feront 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 dispositif 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 psychosociaux.

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.

Indicateurs de suivi

AgroParisTech suit annuellement les principaux indicateurs de l'égalité de genre. Un des volets du bilan social, depuis 2014, est un rapport de situation comparée relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes à AgroParisTech, ce rapport étant accessible sur l'intranet. De plus, ces chiffres servent au travail de la commission égalité et respect de genre, afin d'identifier les actions nécessaires à la transformation de l'établissement pour garantir une égalité de traitement à toutes et tous et développer une culture favorable à une meilleure intégration de la thématique de l'égalité de genre au sein de l'établissement.

En cas de déséquilibre marqué, la direction des ressources humaines ou tout autre service concerné peuvent être sollicités.

Chiffres clés étudiants

<i>Taux de femmes parmi les élèves</i>			
2020-2021	2019-2020	2018-2019	2017-2018
63%	62%	62%	60%

<i>Nombre d'élèves en inscription principale par diplôme en 2020/2021</i>			
	H	F	Total
Doctorat	121	154	275
Ingénieur	449	762	1211
1	128	238	366
2	148	250	398
3	173	274	447
Master	146	261	407
M1	42	73	115
M2	104	188	292
Mastère Spécialisé (MS)	73	99	172
Certificat de Spécialité (CS)	3	9	12
Certificat d'étude à l'international (CEI)	52	128	180
Total général	844	1413	2257

<i>Elèves étrangers</i>				<i>Taux d'étrangers</i>
	H	F	Total étrangers	
Doctorat	44	42	86	31%
Ingénieur	19	42	61	5%
Master	53	78	131	32%
MS	14	8	22	13%
CS		1	1	8%
CEI	4	2	6	3%
Total général	134	173	307	14%

<i>Apprentissage / contrat pro</i>	H	F	Total
Apprentissage	61	86	147
Ingénieur	52	66	118
1A	16	16	32
2A	18	25	43
3A	18	25	43
Master	1	10	11
MS	8	10	18
Contrats pro (MS)	4	11	15
Total général	178	249	427

Chiffres clés personnels

A Emplois et effectifs

Tableau 1 : Répartition des effectifs physiques par statut

	AgroParisTech	Femmes	Hommes
Fonctionnaires	508	288	220
Personnels contractuels établissement	236	148	88
Personnels contractuels Ministère	61	40	21
Total	805	476	329



Tableau 2 : Répartition des personnels contractuels établissement par type de contrats

	AgroParisTech	Femmes	Hommes
CDD	132	83	49
CDI	98	64	34
Autres (apprentis et autres)	6	1	5
Total	236	148	88

Tableau 3 : Répartition des personnels par genre et catégorie

	AgroParisTech	Femmes	Hommes
Catégorie A	358	223	135
Catégorie B	162	105	57
Catégorie C	71	40	31
EC	190	98	92
Cadre exploitation	8	3	5
Non cadre exploitation	16	7	9
Total	805	476	329

Tableau 4 : Personnels d'enseignement et de recherche, répartition MC / PR par genre

	AgroParisTech	Femmes	Hommes
MC	129	73	56
PR	61	25	36
Total	190	98	92

Tableau 5 : Personnels, pyramide des âges

	AgroParisTech	Femmes	Hommes
Moins de 25 ans	62	37	25
26 - 35 ans	163	100	63
36- 40 ans	74	44	30
41-50 ans	187	117	70
51- 60 ans	229	129	100
61 et plus	90	49	41
Total	805	476	329

B Organisation de travail et gestion du temps et des absences

Tableau 6- Temps de travail des personnels

	AgroParisTech	Femmes	Hommes
Fonctionnaires et personnels contractuels ministère	569	328	241



Temps plein	538	301	237
Temps partiel	31	27	4
Temps incomplet	0		
Personnels contractuels établissement	236	147	89
Temps plein	198	117	81
Temps partiel	18	13	5
Temps incomplet	20	17	3
Total	805	475	330

Tableau 7 : Personnels qui bénéficient d'au moins 0,5 jour de télétravail

	AgroParisTech	Femmes	Hommes
Fonctionnaires et personnels contractuels ministère	148	106	42
Catégorie A	81	50	31
Catégorie B	54	45	9
Catégorie C	13	11	2
Personnels contractuels établissement	62	46	16
Catégorie A	44	35	9
Catégorie B	16	9	7
Catégorie C	2	2	0
Total	210	152	58

Tableau 8 : Personnels qui bénéficient d'au moins 2 jours de télétravail

	AgroParisTech	Femmes	Hommes
Fonctionnaires et personnels contractuels ministère	87	58	29
Catégorie A	58	35	23
Catégorie B	22	18	4
Catégorie C	7	5	2
Personnels contractuels établissement	38	28	10
Catégorie A	28	21	7
Catégorie B	8	5	3
Catégorie C	2	2	0
Total	125	86	39

Tableau 9 : Absences en nombre de jours pour raisons de santé (fonctionnaires, personnels contractuels ministère et établissement)

	AgroParisTech	Femmes	Hommes
Maladie ordinaire	3389	2122	1267
CLM et CLD	3304	2849	455

Temps partiel thérapeutique	1850	1393	457
Congé grave maladie	678	678	0
Total	9221	7042	2179

Tableau 10 : Nombre d'accidents de travail et de trajet (fonctionnaires, personnels contractuels ministère et établissement)

	AgroParisTech	Femmes	Hommes
Accidents	15	9	6

C Rémunération

Tableau 11 : Masse salariale moyenne par catégorie (fonctionnaires, personnels contractuels ministère et établissement)

	AgroParisTech	Femmes	Hommes
Fonctionnaires	81 677	76 005	89 090
Cat A	94 274	88 896	100 145
Cat B	58 595	57 801	60 331
Cat C	47 576	47 617	47 505
Personnels contractuels établissement	37 665	34 068	44 429
Cat A	42 587	36 957	59 146
Cat B	30 643	30 070	31 787
Cat C	28 734	26 749	31 514
Personnels contractuels ministère	45 172	50 261	37 822
Cat A	51 404	55 674	42 011
Cat B	26 857	12 661	33 955
Cat C	30 251	28 323	31 215

Tableau 12 : Nombre comptes épargne temps par genre

	AgroParisTech	Femmes	Hommes
Titulaires	190	75	115
Personnels contractuels	48	20	28

Tableau 13 : Nombre de jours épargnés sur le compte épargne temps par genre (personnels ministère et établissement)

	AgroParisTech	Femmes	Hommes
Titulaires	1353	773	580
Cat A	918	521	397
Cat B	305	168	137
Cat C	130	84	46
Personnels contractuels	532	255	277
Cat A	433	224	209



Cat B	79	11	68
Cat C	20	20	0

Tableau 14 : Nombre de jours indemnisés du compte épargne temps par genre

	AgroParisTech	Femmes	Hommes
Titulaires	389	225	164
Cat A	306	207	99
Cat B	65	18	47
Cat C	18	0	18
Personnels contractuels	310	167	143
Cat A	276	140	136
Cat B	34	27	7
Cat C	0	0	0

D Carrière des agentes et agents

Tableau 15 : Nombre de promotions par corps et par genre

	AgroParisTech	Femmes	Hommes
Avancement de grades	10	6	4
Cat A	5	3	2
Cat B	2	0	2
Cat C	3	3	0
Avancement de corps	4	2	2
Cat A	1	1	0
Cat B	3	1	2
Cat C	0		

Tableau 16 : Nombre de promotion suite à un concours

	AgroParisTech	Femmes	Hommes
Cat A Filière Administrative	0		
Cat A Filière formation recherche	2	1	1
Cat B Filière Administrative	1		1
Cat B Filière formation recherche	0		
Total	3	1	2

Tableau 17 : Mobilité Entrée et Sortie (mobilité des fonctionnaires uniquement)

	AgroParisTech	Femmes	Hommes
Flux entrant	19	11	8
Flux sortant	20	15	5

Tableau 18 : Nombre d'agentes formées et d'agents formés en 2020

	AgroParisTech	Femmes	Hommes
Enseignantes, enseignants et EC	83	59	24



Catégorie A	158	107	51
Catégorie B	94	66	28
Catégorie C	28	18	10
Total	363	250	113