

Bilan égalité professionnelle hommes femmes, AgroParisTech -mars 2024

Rédacteurs : Direction de l'évaluation et de la RSE H.Bluteau ; Deniz Akdogan, mars 2024

La présente note a pour objet de préciser et de mettre à jours 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. Elles concernent les étudiants et étudiante, les doctorantes et doctorants, ainsi que les personnels des campus de l'établissement.

Cette mise à jour se base sur la note égalité de genre disponible sur le site internet de l'école en janvier 2022 qui rassemblait 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

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

Juin 2024	A venir, exposition ' Just do maths '
Tous les ans	Actions de sensibilisation Violences sexistes et sexuelles (VSS) pour tous les étudiants et étudiantes. Enquête VSS étudiante
Tous les ans	Campagne d'affichage / expositions pour le 8 mars
Mars 2023	2e enquête VSS personnels
Mars 2023	Mise en place d'un groupe de travail VSS présidé par le directeur général
Février 2023	Dernière commission égalité et respect de genre. Volonté de la transformer en une commission équité diversité inclusion.
Février 2023	Convention pendant un an avec France Victimes pour un service d'accompagnement aux victimes de violences sexistes et sexuelles (VSS).
Septembre 2021	Mise en place d'une commission pour l'égalité et le respect de genre
Septembre 2021	Premier 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
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
Janvier/Mars 2020	Premiers amphis de sensibilisation obligatoires pour l'ensemble du public étudiant sur le consentement en milieu festif
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



Table des matières

<i>Bibliographie de références</i>	3
<i>Gouvernance, acteurs et actrices, moyens dédiés, communication</i>	3
Gouvernance et moyens humains dédiés	3
Moyens financiers dédiés	3
Communication auprès de la communauté AgroParisTech	4
<i>Dispositif de sensibilisation aux VSS</i>	4
Plan de sensibilisation aux violences sexistes et sexuelles	4
Le plan de formation 2023-24 des étudiants	4
Formations VSS des personnels	5
Dispositif d'écoute	6
Les saisies des sections disciplinaires	6
<i>Actions pour l'égalité de genre depuis 2018</i>	6
<i>Plan d'actions égalité professionnelle de l'établissement</i>	8
Axe 0 : Configurer la bonne organisation	8
Axe 1 : Prévenir et traiter les écarts de rémunération	9
Axe 2 : Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux emplois d'AgroParisTech ..	10
Axe 3 : Favoriser l'articulation entre vie personnelle et familiale et activité professionnelle	11
Axe 4 : Lutter contre les violences sexistes et sexuelles, les harcèlements et les discriminations	13
<i>Politique responsabilité sociétale et environnementale d'AgroParisTech</i>	14
Axe 6, contribuer au bien-être et à la santé de nos communautés.....	14
Axe 7 : Promouvoir l'égalité des chances	14
<i>Focus sur le sujet handicap étudiant</i>	15
<i>Gouvernance</i>	16
<i>Données étudiantes</i>	16
Etudiants 2022/2023 :	17
Etudiants 2021/2022	18
Etudiants 2020/2021	19
<i>Chiffres clés personnels</i>	20
Personnels au 31 décembre 2022	20
Personnels au 31 décembre 2021	21
Année 2020	22
Emplois et effectifs taux de femmes par catégorie	23
Organisation de travail et gestion du temps et des absences	23
Rémunération, carrière des agentes et agents	24



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 :
- ✓ [GEAM Tool](#) :
- ✓ [Guide sur les plans d'égalité de genre](#) dans le cadre d'Horizon Europe :
- ✓ [Guide plan égalité dans l'enseignement supérieur et la recherche](#) du ministère de l'enseignement supérieur, de la recherche (MESR) :
- ✓ [Plan d'action VSS du MESR](#)
- ✓ [Vers l'égalité femmes hommes ? Chiffres clé 2024](#) (MESR)
- ✓ [Kit de Prévention des Discriminations](#) dans l'enseignement supérieur (CPED-AFMD)
- ✓ [Documents de l'université Paris-Saclay](#)
- ✓ [Expositions égalité femme homme](#) de l'université Paris-Saclay
- ✓ [Plan de lutte contre les VSS](#) d'AgroParisTech
- ✓ [BILAN-SOCIAL-2019.pdf \(agroparistech.fr\)](#)

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, personnels, enseignantes-chercheuses et enseignants-chercheurs. Elle 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	0.05 ETPT
Pilotage dispositif VSS, une agente	0.1 ETPT
Service civique égalité de genre, une agente	8 mois /an - équivalence 0.5 ETPT
Infirmière de l'établissement, une agente	0,1 ETPT

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 :

- ✓ Le budget du plan de formation d'AgroParisTech
- ✓ Des budgets de la direction de la formation
- ✓ Des fonds issus d'appels à projets (MESR, CROUS)
 - APP association étudiante MESR CASSIS
 - APP conjoints avec l'université Paris Saclay (sensibilisation aux VSS, exposition égalité, à vos règles et à vos règles écolos)
- ✓ Une partie du 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 le plan de sensibilisation étudiant.



Communication auprès de la communauté AgroParisTech

L'ensemble des actions effectuées pour l'égalité de genre sont communiquées via la newsletter de l'établissement. Un flash info spécifique consacré au DD&RS, une fois par an, permet de recenser l'ensemble des actions.

L'établissement met aussi en place des campagnes d'affichage, 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'établissement.

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.

Plan de sensibilisation aux violences sexistes et sexuelles

Le dispositif de prévention et de sensibilisation s'intègre en partie dans un plan d'action pour l'égalité femme/homme. Il est destiné à l'ensemble de la communauté AgroParisTech : élèves ingénieur.es, masters, doctorant.es, enseignant.es, personnels des sites de l'établissement. Deux volets sont prévus :

Un plan de sensibilisation générale aux Violences sexistes et sexuelles (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 organisateurs et organisatrices de soirées
- ✓ Formations liées aux VSS au travail

Le plan de formation 2023-24 des étudiants

Date	Intervenant.e	Contenu	Public
Première semaine de la rentrée	Collectif rEGALons-nous !	Sensibilisation au consentement et aux VSS	Obligatoire pour les 1A (Réalisée)
Avant le WEI	Acthéatre	Sensibilisation aux mésusages de produits psychotropes et aux comportements	Obligatoire pour les 1A (Réalisée)

		inappropriés consécutifs à l'usage de ceux-ci	
Février/Mars	COOP-EGAL	Sensibilisation situations de VSS en milieu professionnel	Obligatoire pour tous et toutes
Tout au long de l'année	Collectif rEGALons-nous !	Formation des responsables VSS lors des soirées + membres d'associations festives	Pour les nouvelles et nouveaux responsables VSS + toutes et tous les responsables d'associations festives
Tout au long de l'année, après chaque activité festive importante	En interne	Enquêtes retours soirées festives	Etudiant.es toutes promos confondues ayant participé aux soirées

Formations VSS des personnels

Type d'actions	Actions		Qui
	Nom	Description	
Sensibilisation, par la DERSE, oct 2022	Sensibilisation VSS, égalité de genre	Formation donnée lors de l'assemblée générale de l'Unité ABI (centre de Reims)	40 personnes
Sensibilisation des personnels VSS formation, représentant syndical, responsable égalité F/H AgroParisTechmars 2022	Sensibilisation VSS, égalité de genre	Formation donnée lors de l'assemblée générale de l'Unité Mixte de Recherche Sadapt	40 personnels
Sensibilisation des personnels Margaux Collet 21_22	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, 2022	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, 2022	Formation des nouveaux membres des dispositifs d'écoute	En partenariat avec UPSaclay dans le cadre d'un appel à projets MESRI	



Dispositif d'écoute

La cellule d'écoute a été recentrée sur un binôme d'écouter (infirmière et responsable du dispositif VSS)

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, victime ou témoin, personnel comme élève, qui peuvent la solliciter à tout moment.

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'écouter ou l'écouter tout au long de la procédure.

Chaque année, l'activité de la cellule fait 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).

Les saisies des sections disciplinaires

La section disciplinaire est composée de membres du conseil d'administration – les élu.es étudiant.es sont donc susceptibles d'être renouvelé.es chaque année. Son fonctionnement relève du code rural (décret 2014-297 du 5 mars 2014).

Lorsqu'une situation de VSS est connue et qu'un signalement est fait, le directeur général d'AgroParisTech saisit la section disciplinaire qui agit ensuite en toute indépendance.

- ✓ En 2020, la section disciplinaire a prononcé une sanction d'exclusion définitive, sanction qui a été ramenée en appel à une exclusion de deux ans.
- ✓ En 2022, la section disciplinaire a prononcé une sanction d'exclusion de trois ans. L'auteur n'a pas fait appel.
- ✓ En mars 2023, la section disciplinaire a été saisie.
- ✓ Après la procédure disciplinaire, il y a obligation d'affichage public de sa décision.
- ✓

Actions pour l'égalité de genre depuis 2018

Formations	Investissements	Sensibilisations	Actions
Mars 2024		Les étudiant.es ont eu accès à plusieurs formations sensibilisant à la lutte contre les violences sexistes et sexuelles (VSS).	
2023-2024		UMR Sadapt, étude sur les responsabilités exercées par les femmes et les hommes de l'UMR	
8 Mars 2023		Organisation d'une lutte pour les droits des femmes et semaine étudiante de l'écologie et de la solidarité. Actions proposées par la cellule Cassis. Campagne d'affichage.	
21 Février 2023		AgroParisTech, l'École Normale Supérieure Paris-Saclay et CentraleSupélec ont signé une convention avec France Victimes pour fournir un service d'accompagnement aux apprenantes, apprenants et personnels victimes de violences sexistes et sexuelles (VSS).	
Octobre 2022		Sensibilisation à l'égalité de genre des agents du site de Reims	
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) ; UMR SADAPT
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	Les podcasts VSS lors du séminaire du 17 juin 2020 avec Handsaway
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)
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). et documentation AgroParisTech associée, en 3 affiches, bibliographie, AgroParisTech en chiffres, et engagements d'AgroParisTech
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



Plan d'actions 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 a 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

Axe 0 : Configurer la bonne organisation

➤ 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 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 en charge 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.

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

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.

Mise en place d'une commission égalité de genre
 Mise en place d'un GT VSS piloté par le directeur général

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.

Les index égalité femme homme des personnels AgroParisTech

L'index du ministère (employeur des fonctionnaires et d'une partie des contractuels d'AgroParisTech) pour 2022 est de **83 points** sur un maximum de 100, soit au-dessus des 75 points requis par le décret. Ce score traduit les actions engagées en matière d'égalité salariale et portées par le plan d'actions relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au ministère chargé de l'agriculture 2021-2023.

Cet index est composé de six indicateurs permettant d'obtenir la note maximale de 100 points. Dans le tableau suivant, en regard de la note maximale pour chaque indicateur figure la note obtenue par le MASA :

Ministère de l'Agriculture et de la Sécurité Alimentaire	Score maximum	Score du ministère
Écarts de rémunération pour les fonctionnaires	40	39
Écarts de rémunération pour les contractuels	10	8
Écart de promotion des corps	15	15
Écart de promotion des grades	15	15
Dix plus hautes rémunérations	10	4
10 % des plus hautes rémunérations du dispositif des nominations équilibrées	10	2
TOTAL	100	83

Index égalité des contractuels d'AgroParisTech (pour 2021) :

Écarts de rémunération pour les contractuels	80	62
Dix plus hautes rémunérations	20	16
TOTAL	100	78

➤ *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.

Un plan de revalorisation des salaires des contractuels a été mis en place en 2022. Au regard des effectifs faibles par catégories de métiers, un correctif lié à des éléments genrés n'a pu être pris en compte.

➤ *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.

L'intranet est en cours de refonte sur le volet ressources humaines, une note à l'appui du recrutement des contractuel établissement (ACB) est disponible sur l'intranet (lien vers la note)

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%.

L'école doit veiller à la mixité des métiers. La féminisation des métiers selon les catégories est proche ou dépasse 60% (sauf pour les enseignant chercheurs).

➤ *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.

Le ministère chargé de l'agriculture propose un guide du recruteur avec des questions types permettant des recrutements non discriminants.

Note de service SG/SRH/SDCAR/2019-109

Des ressources sont partagées avec la communauté via l'université Paris-Saclay : les vidéos de sensibilisation « [Les biais implicites à l'œuvre](#) » de Sorbonne Université, celle de l'université de Lausanne : « [Eviter les biais de genre lors des nominations professorales](#) » ainsi qu'une vidéo de l'ANR sur « [Les biais dans l'évaluation](#) » .



La note de service AgroParisTech « recrutement et gestion des contractuels » précise une grille salariale pour accompagner un recrutement égalitaire :

Catégorie statutaire et fonctions exercées	Diplômes	INM	Rémunération brute annuelle (*)	Rémunération brute mensuelle (*)	Rémunération nette mensuelle (*)
A encadrement ou expertise particulière	Minimum BAC +3 ou expérience pro qualifiante	435 à 1067	24461 € à 60000 €	2038 € à 5000 €	1638 € à 4018 €
A chargé de mission	Minimum BAC +2	398 à 851	22380 € à 47853 €	1865 € à 3987 €	1498 € à 3204 €
B	Minimum BAC	368 à 612	20693 € à 34414 €	1724 € à 2867 €	1385 € à 2304 €
C	Minimum BEPC	360 à 493	20243 € à 27722 €	1687 € à 2310 €	1355 € à 1856 €

(*) sans indemnité de résidence

➤ **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.

En 2023 l'établissement a obtenu l'ouverture de postes sur des concours internes. La politique conduisant à l'ouverture des concours a pris en compte les propositions de concours pour des agents fonctionnaires dont la catégorie d'emploi est en décalage avec leur niveau d'étude. **13 postes aux concours de techniciens formation recherche (TFR) et d'ingénieurs d'études ouvert en 2024**

Action de [mentorat](#) Women in Business pilotée par l'université Paris-Saclay. Un agent AgroParisTech sélectionné en 2022, un agent accompagné en 2023

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

➤ **Action 9 : Le télétravail**

[Périmètre = communauté de travail]

AgroParisTech a 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.

La note télétravail du 28 octobre 2022 permet avec l'accord du directeur général jusqu'à un équivalent de 3 jours fixes ou flottants de télétravail par semaine.

➤ *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.

Mise en place de la flexibilité du temps de travail explicité dans le RIALTO du 16 novembre 2023

Sous réserve de nécessités spécifiques à certains services, AgroParisTech a opté pour une organisation du temps de travail basée sur des plages horaires fixes et des plages horaires variables.

Sauf s'ils sont en congés ou si leur absence est autorisée, la présence de tous les agents sur leur lieu de travail est obligatoire pendant les plages horaires fixes suivantes :

- de 9 h 30 à 11 h 30
- de 14 h 00 à 16 h 00.

Chaque agent a la possibilité de commencer et de terminer sa journée de travail dans des plages variables. Les amplitudes des plages variables du matin et du soir sont fixées par les directions de site pour prendre en compte leurs spécificités et sont précisées dans l'annexe spécifique du RIALTO propre à chaque site.

➤ *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.

Les formations accessibles sur la plateforme Mentor :

MENTOR (plateforme de formation en ligne, interministérielle) :

« Vers l'égalité entre les hommes et les femmes » (1h)

<https://mentor.gouv.fr/local/catalog/pages/training.php?trainingid=74>

« Diversité et lutte contre les discriminations » (1h50)

<https://mentor.gouv.fr/local/catalog/pages/training.php?trainingid=305>

« Comprendre et prévenir les discriminations » (1h30)

<https://mentor.gouv.fr/local/catalog/pages/training.php?trainingid=133>

« Lutte contre le harcèlement sexiste et sexuel » (15 min)

<https://mentor.gouv.fr/local/catalog/pages/training.php?trainingid=47>

« Violences sexistes et sexuelles au travail : comprendre, agir et prévenir » (2h)

<https://mentor.gouv.fr/local/catalog/pages/training.php?trainingid=144>

« La maternité en milieu professionnel, un atout pour le management »

<https://mentor.gouv.fr/local/catalog/pages/training.php?trainingid=219>

Les formations disponibles sur la plateforme LinkedIn Learning (plateforme de formation en ligne)

« Coursus diversité et inclusion » (7h09) <https://www.linkedin.com/learning/paths/diversite-et-inclusion-en-entreprise?u=101743162>

« Formation mixité et carrière au féminin » (56min) <https://www.linkedin.com/learning/mixite-et-carriere-au-feminin/faire-un-etat-des-lieux?autoplay=true&u=101743162>

« Lutter contre les biais de genre au travail » (14min) <https://www.linkedin.com/learning/lutter-contre-les-biais-de-genre-au-travail/pourquoi-c-est-important?autoplay=true&u=101743162>

« Prendre le pouvoir sur sa carrière en tant que femme » (1h) <https://www.linkedin.com/learning/prendre-le-pouvoir-sur-sa-carriere-en-tant-que-femme/consulter-sa-boussole-de-carriere?autoSkip=true&autoplay=true&resume=false&u=101743162>

➤ *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 sexistes et sexuelles, les harcèlements et les discriminations

➤ *Action 13 : Conforter le dispositif de signalement, de traitement et de suivi des Violences sexistes et sexuelles (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.

Deux volets sont prévus :

- un plan de sensibilisation générale aux violences sexistes et sexuelles (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.

Le plan de lutte figure au début du document.

[les résultats de l'enquête VSS personnels de 2021](#)

Politique responsabilité sociétale et environnementale d'AgroParisTech

AgroParisTech a élaboré et met en œuvre une politique responsabilité sociétale et environnementale (RSE). La construction de cette politique a pris en compte des éléments de politique en termes de transition écologique. Les référentiel plan vert et agenda 21 en particulier par une prise en compte fine des variables du label DD&RS. Le pacte vert, la stratégie nationale bas carbone, le rapport Jouzel Abadi, le plan climat-biodiversité et transition écologique de l'Enseignement supérieur et de la Recherche.

Un premier document de politique RSE a été présenté en novembre 2023 en CA.

- Axe 1 : Une stratégie incarnée par la direction générale et partagée à tous les niveaux de l'établissement.
- Axe 2 : Former nos communautés aux enjeux des transitions.
- Axe 3 : Accompagner les transitions par la recherche, l'innovation et les transferts de technologie.
- Axe 4 : Soutenir et pérenniser les engagements de nos communautés.
- Axe 5 : Mesurer, Réduire et compenser l'impact des activités.
- Axe 6 : Contribuer au bien-être et à la santé de nos communautés.
- Axe 7 : Promouvoir l'égalité des chances.
- Axe 8 : Sensibiliser nos communautés et le grand public aux enjeux des transitions.

Les axes 6 et 7 adressent particulièrement les sujets d'équité, de diversité et d'inclusion.

Axe 6, contribuer au bien-être et à la santé de nos communautés

Un objectif « Zéro » discrimination

- Sensibiliser personnels, étudiants et étudiantes contre toute forme de discrimination (handicap, genre, origine sociale ou ethnique...).
- Prévenir, écouter et traiter / sanctionner toute forme de discrimination.
- Travailler en équipe et en réseau dans nos territoires et avec les étudiants, étudiantes et personnels pour des synergies dans nos actions.

Des actions spécifiques pour l'égalité de genre :

- Animer la commission égalité de genre.
- Animer les actions du plan égalité femme homme.

La qualité de vie dans les campus

- Favoriser la qualité de vie des étudiants et étudiantes.
- Favoriser le bien vivre ensemble de tous les usagers des campus

La qualité de vie au travail

- Favoriser la qualité de vie au travail des personnels.

Axe 7 : Promouvoir l'égalité des chances

Cordées de la réussite

S'engager dans les QPV (quartiers prioritaires de la politique de la ville), pour la réussite de tous grâce aux cordées de la réussite

- Lutter contre l'autocensure et élever l'ambition de lycéens et de collégiens de 4^e et de 3^e.
- Identifier les leviers sur lesquels agir pour favoriser leur accès aux études supérieures, leur ouvrir la voie vers les Grandes Écoles.
- Permettre à ces jeunes l'accès à une ouverture globale, sous forme de tutorat, de sorties culturelles.

Pour un public plus large que les seuls élèves bénéficiant d'un tutorat cordées, proposer des actions de sensibilisation aux enjeux de la RSE

Diversité des étudiants d'AgroParisTech

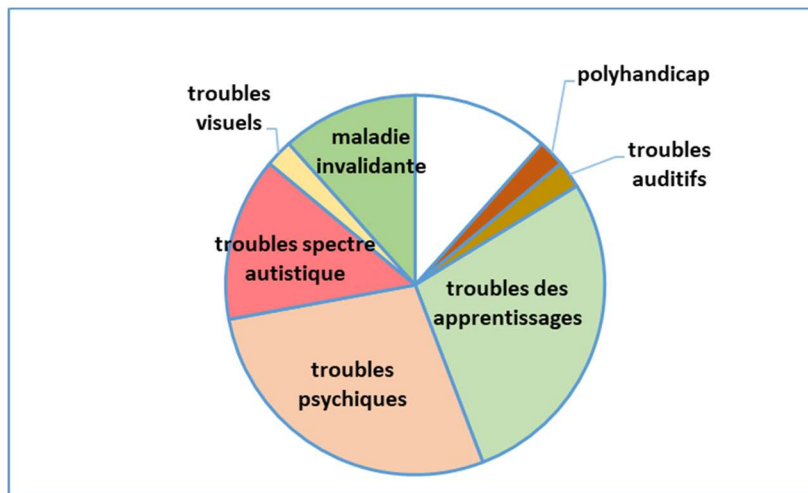
Favoriser l'accès à AgroParisTech et la réussite de tous :

- Accompagner la réussite d'étudiants et étudiantes issues de milieux sociaux divers et d'origines géographiques variées.
- Accueillir et inclure chacun avec bienveillance.

En particulier être inclusif des étudiants, étudiantes et personnels en situation de handicap.

Focus sur le sujet handicap étudiant

À la rentrée 2023, 43 étudiants sont accompagnés, avec un budget de l'ordre de 30 000 €. Chacun d'eux a rencontré le médecin référent de l'école et a été en contact avec son référent handicap.



Bilan social : rapport d'étude comparée

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.

Gouvernance

Tableau 1 : Equité dans les instances d'AgroParisTech

	femmes	hommes
Conseil d'Administration de l'établissement au 4 décembre 2023	12	18
Conseil scientifique au 18 avril 2023	6	8
Conseil des enseignants (novembre 2022)	19	21
Conseil de l'enseignement et de la vie étudiante	13	8
Comité social d'administration au 10 janvier 2023	5	5

Données étudiantes

		Tableau 2 : Taux de femmes parmi les élèves			
2022-2023	2021-2022	2020-2021	2019-2020	2018-2019	2017-2018
61%	61%	63%	62%	62%	60%

		Tableau 3 : Taux de femmes parmi les élèves étrangers			
2022-2023	2021-2022	2020-2021	2019-2020	2018-2019	2017-2018
60%	49%	56%			

		Tableau 4 : Taux de femmes parmi les élèves apprentis ou contrat pro			
2022-2023	2021-2022	2020-2021	2019-2020	2018-2019	2017-2018
56%	62%	58%			

Etudiants 2022/2023 :

Tableau 5 : Nombre d'élèves en inscription principale par diplôme en 2020/2021			
	H	F	Total
Ingénieur	547	937	1484
1	140	256	396
2	215	361	576
3	168	272	440
Master	314	426	740
M1	108	146	254
M2	206	280	486
Mastère Spécialisé (MS)	75	92	167
Certificat de Spécialité (CS)	4	7	11
Certificat d'étude à l'international (CEI+ce)	24	48	72
Total général	941	1465	2406

Tableau 6 : Elèves étrangers			
	H	F	Total étrangers
Ingénieur	23	39	62
Master	116	175	291
MS	14	12	26
CS	1	1	2
Total général	154	227	381

Tableau 7 : Apprentissage / contrat pro			
	H	F	Total
Ingénieur	68	75	143
1A	18	17	35
2A	24	27	51
3A	26	31	57
Master	15	27	42
MS	9	21	30
Contrats pro (MS)	10	21	31
Total général	170	219	389

Etudiants 2021/2022

Tableau 8 : Nombre d'élèves en inscription principale par diplôme en 2021/2022 (doctorants 2021)

	H	F	Totale
Doctorant	126	149	275
Ingénieur	433	787	1220
1	147	228	375
2	141	259	400
3	145	300	445
Master	170	238	408
M1	58	75	133
M2	112	163	275
Mastère Spécialisé (MS)	107	108	215
Certificat de Spécialité (CS)	3	5	8
Certificat d'étude à l'international (CEI)	72	121	193
SIF	4	2	6
Total Général	915	1410	2325

Tableau 9 : Elèves étrangers

	H	F	Total étrangers
Doctorat	50	38	86
Ingénieur	25	37	62
Master	60	81	131
MS	46	20	22
CS	1	1	2
CEI	1	2	3
Total général	183	179	362

Tableau 10 : Apprentissage / contrat pro

	H	F	Total
Apprentissage	67	114	181
Ingénieur	57	75	132
1A	14	19	33
2A	26	31	57
3A	17	25	42
Master	5	14	19
MS	5	25	30
Contrats pro (MS)	10	21	31
Total général	201	324	525

Etudiants 2020/2021

Tableau 11 : Nombre d'élèves en inscription principale par diplôme en 2020/2021

	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

Tableau 12 : Elèves étrangers				Tx d'étrangers
	H	F	Total	
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%

Tableau 13 : Apprentissage / contrat pro			
	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

Personnels au 31 décembre 2022

Tableau 14 : Répartition des effectifs physiques par statut

	AgroParisTech	Femmes	Hommes
Contractuels AgroParisTech	234	138	96
Contractuels MAA	37	22	15
Fonctionnaires	495	288	207
Total général	766	448	318

Tableau 15 : Répartition des personnels contractuels établissement par type de contrats

	AgroParisTech	Femmes	Hommes
CDD	146	90	56
CDI	87	48	39
Total	233	146	87

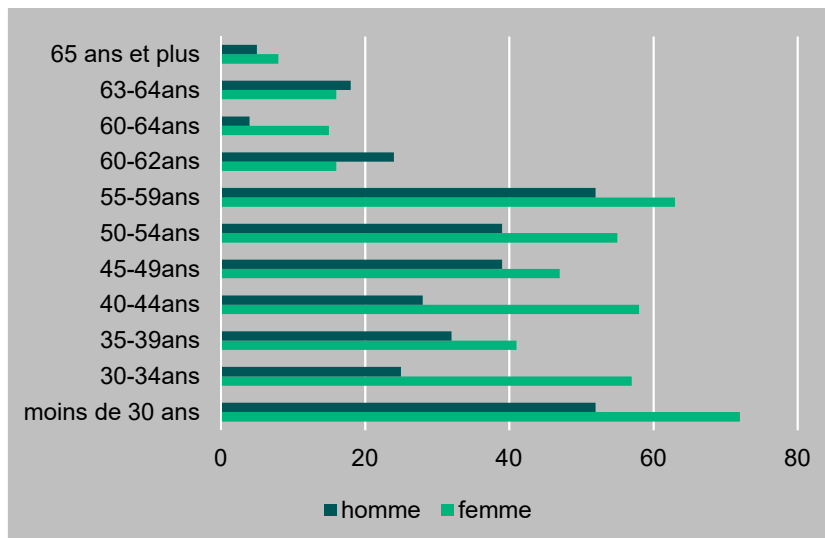
Tableau 16 : Répartition des personnels par genre et catégorie

	AgroParisTech	Femmes	Hommes
Catégorie A	338	200	138
Catégorie B	158	104	54
Catégorie C	41	24	17
EC	180	91	89
Cadre exploitation	7	2	5
Non cadre exploitation	26	22	4
Langue	16	5	11
Total	766	448	318

Tableau 17 : Personnels d'enseignement et de recherche, répartition MC / PR par genre

	AgroParisTech	Femmes	Hommes
MC ou MCC	120	68	52
PR	60	23	37
Total	180	89	91

Tableau 18 : Pyramide des âges personnels



Personnels au 31 décembre 2021

Tableau 19 : Répartition des effectifs physiques par statut

	AgroParisTech	Femmes	Hommes
Contractuels AgroParisTech	240	146	94
Contractuels MAA	43	25	18
Fonctionnaires	503	290	213
Total général	786	461	325

Tableau 20 : Répartition des personnels contractuels établissement par type de contrats

Corrigé	AgroParisTech	Femmes	Hommes
CDD	143	86	57
CDI	92	57	35
	235	143	92

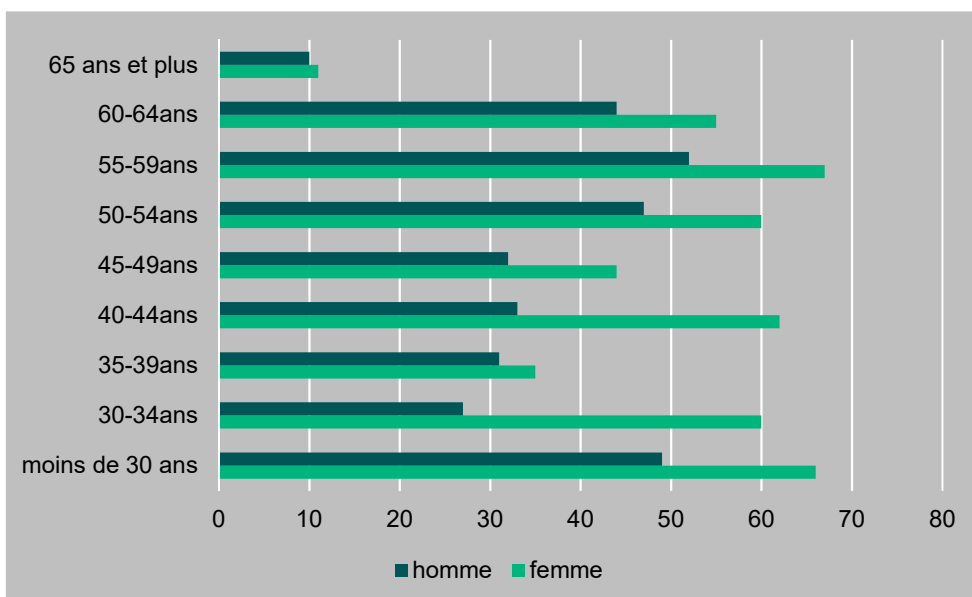
Tableau 21 : Répartition des personnels par genre et catégorie

	AgroParisTech	Femmes	Hommes
Catégorie A	325	190	135
Catégorie B	168	109	59
Catégorie C	56	34	22
EC	186	95	91
Cadre exploitation	31	24	7
Non cadre exploitation	8	3	5
Enseignants	12	6	6
Total	786	461	325

Tableau 22 : Personnels d'enseignement et de recherche, répartition MC / PR par genre

	AgroParisTech	Femmes	Hommes
MC	124	69	55
PR	62	26	36
Total	186	95	91

Tableau 23 : Pyramide des âges personnels



Année 2020

Tableau 24 : 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 25 : 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 26 : 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 27 : 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 28 : 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

Emplois et effectifs taux de femmes par catégorie

Tableau 29 : Taux de femmes au 31 décembre	2022	2021	2019
Catégorie A	59%	58%	62%
Catégorie B	66%	65%	65%
Catégorie C	59%	61%	56%
EC	49%	51%	52%

Organisation de travail et gestion du temps et des absences

Année de référence 2019

Tableau 30 : 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 31 : 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 32 : 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 33 : 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 34 : Nombre d'accidents de travail et de trajet (fonctionnaires, personnels contractuels ministère et établissement)

	AgroParisTech	Femmes	Hommes
Accidents	15	9	6

Rémunération, carrière des agentes et agents

Tableau 35 : 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 36 : Nombre comptes épargne temps par genre

	Tableau 37 : AgroParisTech	Femmes	Hommes
Titulaires	190	75	115
Personnels contractuels	48	20	28

Tableau 38 : 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 39 : 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

Tableau 40 : 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 41 : 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 42 : Mobilité Entrée et Sortie (mobilité des fonctionnaires uniquement)

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

Tableau 43 : 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