

## Conseil d'Administration

Séance du 15 mars 2024

### Point 5.9 : Information sur la mise en œuvre du Plan d'action Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes 2021/2023 et présentation des nouvelles orientations pour la période 2024/2026

*(pour information)*

#### *Éléments de contexte*

---

La présente note a été soumise pour information et propositions des organisations syndicales au Comité social d'administration du 08/02/2024 avant sa présentation au Conseil d'Administration du 15/03/2024.

#### **Plan d'action égalité professionnelle entre les femmes et les hommes**

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 31 décembre 2020, d'un plan d'action pluriannuel spécifique à l'égalité professionnelle.

La loi n° 2019-828 de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 (en particulier l'article 80 qui modifie la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 en insérant des articles 6 quater et septies) 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 des exigences pour son contenu ;
- elle prévoit la prise en compte des signalements et traitements des violences sexistes et sexuelles.

Le décret n°2020-528 du 4 mai 2020 définit les modalités d'élaboration et de mise en œuvre des plans d'action égalité professionnelle Femme/Homme.

- Le plan d'action est obligatoire dans chaque établissement public
- Le plan porte sur une période de 3 ans au plus. Après celui mis en œuvre pour la période 2021/2023, les nouvelles orientations sont proposées pour la période 2024/2026.
- Le ministère de l'agriculture et de la souveraineté alimentaire doit s'assurer de la réalisation des plans et doit en être destinataire.
- Des sanctions financières sont prévues par le texte en cas de manquement après mise en demeure.

## Problématique

---

L'ENVT en tant qu'employeur public doit détailler les mesures qui l'engagent dans le plan d'action en précisant :

- Le ou les objectifs à atteindre pour chaque mesure
- Les indicateurs de suivi et d'évaluation des mesures
- Si possible, les moyens mis à disposition, notamment les moyens financiers
- Le calendrier de mise en œuvre des mesures

Les actions réalisées dans le cadre du plan 2021/2023 et celles qui sont proposées pour la période 2024/2026 correspondent aux priorités suivantes :

1. Prévenir et traiter les écarts de rémunération
2. Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique
3. Favoriser l'articulation entre vie personnelle et familiale et activité professionnelle
4. Lutter contre les violences sexuelles et sexistes, les discriminations, le harcèlement
5. Assurer la gouvernance de la politique d'égalité professionnelle.

### **I - Etat des lieux des principales actions réalisées au titre du plan d'action 2021/2023 :**

1. Présentation et analyse d'une sélection de données extraites du bilan social et du rapport social unique (RSU) concernant les populations des filières administrative, de formation et de recherche - AFR titulaires, AFR contractuels budget ENVT et Enseignants-chercheurs (rémunérations, régime indemnitaire, promotions/avancement, ...)
2. Présentation et analyse de la cartographie des emplois de l'ENVT (RSU 2022) sur la base de données générées.
3. Mise en place des principes généraux concernant la prévention de toute forme de discrimination et l'égalité de traitement des candidats dans le cadre des opérations de recrutement.
4. Adhésion de l'ENVT au dispositif « Prestations sociales interministérielles (PSI) » à l'attention des agents contractuels rémunérés sur le budget de l'établissement. Ils peuvent désormais bénéficier de toutes les prestations réservées auparavant aux seuls agents titulaires ou contractuels Etat.
5. Révision du RIALTO de l'ENVT et validation d'une annexe spécifique au fonctionnement du CHUVAC qui rassemble un tiers des effectifs de l'établissement.

6. Mise en place d'une nouvelle organisation de la politique de l'ENVT en matière de prévention et de traitement des situations de violences, harcèlement, violences à caractère sexuels ou sexistes (*Nomination de Caroline LACROUX, Professeur de l'ENVT, en qualité de chargée de mission. Par son expérience d'enseignant-chercheur et d'ancienne membre de l'équipe de direction, elle contribuera à la mise en œuvre d'une approche transversale intégrant l'ensemble des services, personnels et usagers de l'établissement.*
7. Création et mise en place de la cellule de veille sociale (CVS) de l'ENVT depuis le 1/1/2022, dispositif validé lors du CHSCT du 4/11/2021 et présenté au CA du 26/11/2021 afin de favoriser le mieux-être au travail dans le cadre d'une écoute et d'un accompagnement des agents dans un objectif de prévention des risques psycho-sociaux.
8. Diffusion (Intranet ENVT) des informations relatives au fonctionnement de la cellule ministérielle de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissements sexistes du ministère de l'agriculture.
9. Diffusion de la lettre de mission du référent égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (Saluciano VIEIRA, Adjoint à la Directrice des Ressources Humaines de l'ENVT).

## **II - Orientations du plan d'action égalité professionnelle entre les femmes et les hommes – 2024/2026**

### **Axe 1 : Prévenir et traiter les écarts de rémunérations**

**Objectif 1.1** : mieux connaître la situation sexuée de l'emploi et des rémunérations au sein de l'ENVT

- Améliorer l'exploitation des données genrées provenant du rapport social unique (RSU)
- Objectiver les situations par le recours à des indicateurs appropriés
- Faciliter la comparaison avec les données du MASA ou d'autres établissements d'enseignement supérieur, notamment les ENV.

**Objectif 1.2** : Identifier et traiter les écarts pouvant affecter les régimes indemnitaires (Personnels AFR titulaires et Enseignants chercheurs)

Indicateurs : Rapport social unique (RSU) et recueil de données spécifiques au plan d'action égalité professionnelle.

### **Axe 2 : Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique**

**Objectif 1.1** : lutter contre les discriminations et introduire dans les pratiques de recrutements, de mobilités et de promotions, une culture de l'égalité, de la mixité et de la parité.

- Formation des responsables hiérarchiques aux bonnes pratiques de recrutement (notamment sur l'identification des biais et stéréotypes de genre, conduite des entretiens de recrutement)
- Formation et accompagnement à destination des agents pour candidater à des postes de niveau cadre.
- Déploiement d'un outil d'aide au recrutement (diffusion des offres d'emploi, traitement des candidatures, ...)

Indicateur : bilan annuel des opérations de recrutement, campagnes de mobilité et d'avancement

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

#### **Objectif 3.1** : améliorer l'accès aux informations RH

- Mise à jour du livret d'accueil à l'attention des personnels
- Renforcer l'accompagnement des personnels provenant d'un pays de la communauté européenne ou extracommunautaire (notamment pour l'accomplissement des formalités administratives)
  
- Améliorer la diffusion des informations sur les prestations sociales interministérielles.

#### **Objectif 3.2** : accompagner les agents et les responsables hiérarchiques dans la mise en place et le suivi d'une organisation du travail compatible avec la vie personnelle et familiale

- Sensibilisation aux bonnes pratiques d'organisation et de management (évolution du Rialto, programmation des horaires et durées des réunions, déconnexion numérique, ...)

### **Axe 4 : Lutter contre les violences sexuelles et sexistes, le harcèlement, les discriminations\***

#### **Objectif 4.1** : Renforcer et mettre à jour les dispositifs de prévention, signalement et de traitement des situations à l'attention des personnels et des étudiants de l'ENVT.

#### **Objectif 4.2** : Déployer les actions d'information et de formation (agents, responsables hiérarchiques, étudiants)

*\*En portage de Caroline LACROUX, référente dans les domaines de la prévention et du traitement des situations de violence, de harcèlement, et des violences à caractère sexuel ou sexiste au sein de l'ENVT.*

### **Axe 5 : Assurer la gouvernance de la politique d'égalité professionnelle**

#### **Objectif 5.1** : faciliter le suivi des actions et les échanges par la programmation d'une réunion annuelle du CSA dédiée aux activités et contributions de l'ensemble des chargés de missions de l'ENVT (égalité professionnelle, laïcité, handicap, prévention violences, harcèlement et discrimination)

#### **Objectif 5.2** : contribuer à la professionnalisation des chargés de missions

- Développer l'accès à la formation
- Faciliter la participation aux réseaux nationaux ou locaux.
- 

Indicateurs : Bilans annuels.

### **Annexes :**

- Lettre de mission Caroline LACROUX : référente VSS
- Lettre de mission Saluciano VIEIRA : référent plan égalité professionnelle femmes/hommes