

**PLAN D'ACTION EGALITE PROFESSIONNELLE
ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES**

L'accord du 30 décembre 2018 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique prévoit l'élaboration et la mise en œuvre par les employeurs publics d'ici le 31 décembre 2020 d'un plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes sur une durée de trois ans.

Le plan d'action doit comporter les 4 axes suivants :

- Créer les conditions d'un égal accès aux métiers et aux responsabilités professionnelles
- Supprimer les situations d'écarts de rémunération et de déroulement de carrière
- Mieux accompagner les situations de grossesse, la parentalité et l'articulation des temps de vie professionnelle et personnelle
- Renforcer la prévention et la lutte contre les violences sexuelles, le harcèlement et les agissements sexistes

La loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique consacre cette ambition et rend obligatoire la mise en œuvre d'un tel plan et Bordeaux Sciences Agro, en tant qu'établissement public administratif, est concerné par cette obligation.

Au sein de l'établissement, des chargées de mission égalité femme homme ont été désignées (communication, gestion des ressources humaines et vie étudiante).

Bordeaux Sciences Agro décline son projet comme suit.

1. Garantir l'égal accès aux métiers et aux responsabilités professionnelles ; égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique

➤ Etat des lieux :

Part des femmes dans les effectifs physiques :

L'école de Bordeaux Sciences Agro compte 157 agents (titulaires et contractuels) au 31/12/2020, dont 88 femmes ce qui représente 56,05% des agents.

Cet effectif se décompose comme suit :

93 Titulaires : 40 hommes - 53 femmes soit 56,99 %

64 Contractuels : 29 hommes - 35 femmes soit 54,69 %

Il apparaît que les femmes sont bien représentées dans les effectifs de l'établissement.

Mixité des métiers :

Sur 114 agents de catégorie A (enseignants et IATOS), 55 sont des femmes (soit 48,25 %).

Les catégories B et C (filiale administrative et formation recherche) comptent 35 agents dont 30 femmes (82,86 %).

Au sein du corps enseignant (professeurs, maîtres de conférences, enseignants titulaires et contractuels), 17 des 51 agents sont des femmes soit 33,33 %.

Parmi les 66 agents non enseignants et de catégorie A (IR, IE, IPEF, IAE, AI et attachés), 38 sont des femmes (57,58 %).

La filière administrative est composée de 8 agents : 2 hommes et 1 femme en catégorie A, 4 femmes en catégorie B et 1 femme en catégorie C.

La filière formation recherche quant à elle, compte 34 femmes et 23 hommes en catégorie A, 20 femmes et 4 hommes en catégorie B et 4 femmes et 2 hommes en catégorie C.

Sur l'effectif total des IATOSS (98 agents), 68,37 % sont des femmes. Dans la population des IATOSS, 44 agents (hommes et femmes) sont non-titulaires, ce qui représente 44,90 % de cette population.

Même si pour plusieurs métiers la comparaison est difficile car un seul agent est concerné, quelques tendances ressortent:

- Chargé(e) de maintenance : cet emploi est uniquement masculin. C'est probablement lié au vivier de candidatures, essentiellement masculines.
- 5 femmes et 10 hommes sont sur l'emploi de chargé(e) d'enseignement dans l'enseignement supérieur agricole. Le vivier étant mixte, on peut considérer que le recrutement ne tient pas suffisamment compte du genre des candidats.
- 4 hommes sont concepteur/développeur pour aucune femme. Le vivier de ce type de métier est historiquement masculin, ce qui ne facilite pas la mixité. Cependant, actuellement cette tendance s'inverse, avec plus de femmes s'orientant vers ce métier.
- C'est le cas également pour le métier de directeur d'exploitation agricole ou d'atelier technologique, qui est historiquement masculin avec 2 hommes directeur ou directeur adjoint d'exploitation.
- Ainsi que du métier de technicien formation recherche bureautique et audiovisuel dont le vivier est uniquement masculin.
-

Représentation des femmes dans les fonctions d'encadrement :

Parmi les 29 responsables de département et de service (directeurs délégués, Château Luchey Halde et Laboratoire informatique inclus), 11 sont des femmes (37,93 %).

Avancements :

Non-enseignants :

En 2020, 8 femmes ont été proposées dans l'avancement de corps (pour 3 hommes). 1 femme a été promue (pour aucun homme).

9 femmes ont été proposées à un changement de grade en 2021 (pour 1 homme), et 3 femmes ont été promues (pour 1 homme).

Enseignants chercheurs :

En 2020, 4 femmes ont été proposées à un avancement (pour 4 hommes). 2 femmes ont été promues (pour 2 hommes).

Représentation dans les instances

La représentation femme/homme dans les instances est équilibrée:

- Comité technique : pour les femmes, 4 titulaires et 3 suppléantes et pour les hommes, 2 titulaires et 3 suppléants.

- Commission consultative paritaire : représentants de l'administration : 3 femmes et un homme titulaires et une femme et trois hommes suppléants. La catégorie A est représentée par 1 femme et un homme titulaires et par 2 hommes suppléants. La catégorie B est représentée par 2 titulaires et 2 suppléantes femmes.
- CHSCT : 4 titulaires et 3 suppléantes femmes et 2 titulaires et 3 suppléants hommes représentent le personnel.

Recrutement

Les agents devant participer à des jurys de recrutement ou mener des entretiens de recrutement, ne sont pas formés à la lutte contre les discriminations et les stéréotypes.

➤ Actions

- Application des recommandations du réseau d'appui aux personnes et aux structures (RAPS) qui est chargé d'apporter son appui dans le cadre des promotions et avancements au sein du MAA : pour les titulaires, les avancements et promotions tiennent compte de critères tels que missions, mobilité, concours, âge et ancienneté. Les contractuels, quant à eux, suivent une « grille interne unique », quel que soit leur catégorie et leurs missions.
- Sensibilisation aux stéréotypes de genre par des actions de formations tous publics
- Dans la même idée que l'action précédente, déployer des actions de formations à destination des cadres et du service RH, pour permettre aux agents d'avoir les connaissances nécessaires pour lutter contre les discriminations et les stéréotypes lors des recrutements qu'ils mènent.

2. Evaluer, prévenir et le cas échéant, traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

➤ Etat des lieux

Moyenne des indices (minium/maximum) par catégorie, métier

En 2021, la moyenne indiciaire est de 585,20 pour les femmes et de 740,19 pour les hommes.

Pour la catégorie A, la moyenne est de 672,47 pour les femmes et 766,70 pour les hommes.

Pour la catégorie B, la moyenne est de 404,78 pour les femmes et 459,75 pour les hommes.

Pour la catégorie C, la moyenne est de 368 pour les femmes et 351 pour les hommes.

Evaluer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

Parmi les titulaires de catégorie A, hommes ou femmes, l'indice progresse au fur et à mesure de l'ancienneté dans l'école, et atteint son point de "maturité" dans la tranche d'ancienneté dans l'école de 26 à 30 ans. Après cette tranche, l'indice décline de 100 points en moyenne pour les deux sexes.

Les femmes ont majoritairement un indice moins élevé dans la même tranche d'ancienneté et catégorie qu'un homme.

Pour les contractuels, l'indice moyen en catégorie A augmente au fur et à mesure des années d'ancienneté pour les hommes, contrairement aux femmes où il y a plutôt une tendance en "montagnes russes".

L'indice des hommes est supérieur à celui des femmes la très grande majorité du temps, avec notamment une différence flagrante dans la tranche d'ancienneté dans l'école de 31 ans et plus, catégorie A.

Mettre à la disposition des agents les informations relatives aux éléments de la rémunération.

L'ensemble des agents de Bordeaux Sciences Agro ont accès via l'ENT à des documents informatifs relatifs aux éléments de la rémunération. Voici quelques exemples :

- Paie – Prélèvement à la source
- Paie – Hausse de la CSG
- Gestion des contractuels – Indices de rémunération

Ces documents présents sur l'intranet RH sont actualisés dès qu'il le faut.

➤ Actions

- Etudier les parcours individuels afin de déterminer les facteurs expliquant les écarts indiciaires (année 2021) en suivant les préconisations du ministère

Le plan du ministère prévoit d'identifier et d'analyser les écarts de rémunérations pour l'ensemble des agents par sexe, sur le fondement de la méthodologie interministérielle de calcul des écarts (mise à disposition par la DGAFP).

Pour les fonctionnaires, seront notamment pris en compte les écarts éventuellement liés :

- A la quotité de temps de travail
- A la différence de représentation des sexes dans les corps
- A la différence de structure démographique au sein de chaque corps
- A la composante salariale
- Aux ratios d'avancement de grade pour les corps (taux de promotions sexués).

Pour les agents contractuels, les écarts éventuellement liés :

- A la rémunération entre agents contractuels à situation comparable

Le plan prévoit de faire réaliser en 2021 une **analyse des parcours professionnels** de certains corps et catégories d'agents du ministère. Ce travail devra permettre d'identifier les moments de divergence entre les carrières et la manière dont les règles de gestion viennent éventuellement renforcer ces disparités (étude de cohortes).

- Démarche de réduction des écarts de rémunération

Le plan d'action du ministère sera décliné au niveau de l'école ; il prévoit que des objectifs de résorption seront déterminés à l'issue de l'analyse des écarts de rémunération. Une attention particulière sera portée notamment à la situation des agents ayant temporairement interrompu leur activité ou exerçant leur activité à temps partiel.

L'attention sera portée aux écarts concernant des agents contractuels de l'école de niveau de responsabilité, de compétences et d'ancienneté identiques (années 2021 à 2023).

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

➤ Etat des lieux

Aménagements des horaires

En 2020, 10 agents ont bénéficié d'un aménagement des horaires du mercredi : 8 femmes en catégorie A, 2 femmes et 1 homme en catégorie B effectuent leur temps de travail hebdomadaire sur 4,5 jours et ne travaillent pas le mercredi après-midi.

Au total, toujours en 2020, 12 catégories A, 6 catégories B et 2 catégories C ont bénéficié d'un aménagement horaire leur permettant d'avoir une demi-journée non travaillée.

L'école autorise les différents aménagements ou autorisations d'absence liés à un événement familial ou autre, comme le prévoit la réglementation (possibilité d'accompagner son enfant à l'école le jour de la rentrée, aménagement d'horaire d'une durée maximale d'une heure par jour pour les femmes enceintes, congé paternité, autorisation d'absence pour motif syndical, etc...)

Télétravail

Seuls 14 agents ont demandé à bénéficier du dispositif (dont 10 femmes) : 4 hommes en catégorie A, 10 femmes dont 6 en catégorie A, 3 en catégorie B et 1 en catégorie C effectuent une journée en télétravail.

➤ Actions

- Exploiter les informations issues de l'enquête sur le baromètre social du Bureau d'action sociale du ministère diffusée chaque année au sein de l'école.

- Déploiement plus large du télétravail choisi (à distinguer du télétravail rendu obligatoire par la crise sanitaire) et travail en site distant. L'école appliquera les préconisations du plan d'action ministériel ; un nouveau dispositif est en préparation pour 2021 qui s'appuiera sur le retour d'expérience du déploiement exceptionnel mis en œuvre durant la période de confinement.

- Formation - Améliorer l'accès à la formation via la digitalisation.

Le ministère s'inscrit dans le contexte interministériel de la digitalisation de la formation au travers du programme MENTOR. Ce programme vise à permettre aux agents de participer à certaines actions en classes virtuelles et en e.formation, favorisant ainsi la formation des agents notamment ceux qui ne peuvent se déplacer en raisons de contraintes personnelles familiales.

- Diffusion de la Charte des temps.

La charte regroupe des mesures visant à améliorer l'articulation entre la vie professionnelle et la vie privée. Elle a été élaborée en 2015 par le ministère conjointement avec les organisations syndicales.

Porter la Charte des Temps à la connaissance de l'ensemble des personnels (par le biais de l'intranet entre autres) et assurer ainsi l'information sur les bonnes pratiques de gestion collective et individuelle du temps de travail.

- Faciliter les aménagements d'horaires demandés par les parents de jeunes enfants et les aidants familiaux (2021).

4. Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes

➤ Etat des lieux

Dispositif de signalement

Dans le cadre du plan d'actions de prévention des risques psychosociaux, une fiche procédure a été élaborée et largement diffusée au sein de l'école pour permettre aux agents soit de signaler un cas – quel qu'il soit et pour qui que ce soit – à la direction. Cette fiche indique également les coordonnées de différents interlocuteurs comme le médecin du travail, l'assistante sociale ou l'inspecteur hygiène et sécurité.

Marches exploratoires

Les cas de harcèlement sexuel et d'agressions sexuelles étant récurrents sur le Campus bordelais, les chargé.e.s de mission et référent.e.s égalité femme / homme des établissements d'enseignement supérieur bordelais – dont Bordeaux Sciences Agro – ont été sollicité.e.s pour contribuer à l'opération Campus Bordeaux (rénovation du campus). Dans ce cadre, des marches exploratoires ont été organisées, visant à arpenter le campus pour cartographier les zones d'insécurité et rechercher des solutions collectives d'amélioration des conditions de vie et de circulation sur le campus.

Les chargé.e.s de mission égalité femme / homme ont également été sollicité.es par la commandante de police, officier de communication de l'état-major de la DDSCP de Gironde à Bordeaux pour préparer une réunion d'information / prévention sur les agressions sexuelles à destination des étudiant.e.s et du personnel des établissements d'enseignement supérieur bordelais.

Marché public interministériel de formation

Le MAA a adhéré à un marché public interministériel de formations comprenant 4 lots violences sexistes et sexuelles, diversité et lutte contre la discrimination, égalité professionnelle, laïcité et neutralité. Les publics cibles sont par ordre de priorité, les cadres dirigeants et supérieurs, les cadres intermédiaires, les personnels chargés des ressources humaines, les membres des jurys de concours et d'examens professionnels, les représentants du personnel, les référents Egalité et Diversité.

➤ Actions

- Projet d'adhérer au dispositif ministériel de signalement.

Dans le cadre du renouvellement du marché public relatif au dispositif d'écoute et d'accueil des signalements (de violences de harcèlements et de discrimination) de la cellule du MAA, le ministère prévoit d'intégrer via une convention de groupement, les établissements d'enseignement supérieur et les opérateurs sous tutelle qui en feront la demande. Ce nouveau marché prendra effet au 1er janvier 2021.

Le nouveau marché et la mise en œuvre du décret n° 2020-256 du 13 mars 2020 relatif au dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes dans la fonction publique conduiront le MAA à ajuster ses procédures fin 2020.

- Formation manager

Une action de formation de 2 jours à destination des managers a été organisée en 2019. Cette formation a abordé des thématiques telles que la discrimination ou le respect de l'articulation entre la vie privée et la vie professionnelle.

En 2021, 11 agents ont bénéficié d'une formation intitulée « Télétravail : accompagner les managers ». Les participants étaient 6 hommes et 5 femmes.

- Prévention des violences sexuelles et sexistes

Le MAA a adhéré à un marché public interministériel de formations comprenant 4 lots : violences sexistes et sexuelles, diversité et lutte contre la discrimination, égalité professionnelle, laïcité et neutralité. Les publics cibles sont par ordre de priorité, les cadres dirigeants et supérieurs, les cadres intermédiaires, les personnels chargés des ressources humaines, les membres des jurys de concours et d'examens professionnels, les représentants du personnel, les référents Egalité et Diversité.

La formation des agents de BSA concernés sera assurée.

- Sensibilisation des élèves

Proposition de session de sensibilisation des élèves (en tant que futurs actifs) à l'égalité professionnelle et à la lutte contre les stéréotypes de genre (2021) dans le cadre de la Vie étudiante.

Rentrée des 1A :

- Speech en amphi : accompagnement BDE et responsables WE avant le week-end d'intégration
- Création et animation du « stand du oui » sur le consentement sexuel avec la psychologue recrutée dans le cadre des renforts covid.

Réseau supérieur bordelais des chargé.e.s de mission égalité :

Réunion du réseau, réponse commune à l'appel à projet du MESRI et événement commun le 25 novembre 2021.

Actions supplémentaires en interne : (pour étudiants et personnels) :

- En cours : mise en place d'une cellule d'écoute et dispositif de signalement, pour les élèves et les personnels
- En cours : charte d'établissement et règlement intérieur
- A venir : formations aux responsables d'associations étudiantes BDE, AS, KFET.