

Le 1<sup>er</sup> septembre 2024

INFORMATION SUR LA MISE EN ŒUVRE DU PLAN D' ACTIONS  
ÉGALITE PROFESSIONNELLE 2021-2023  
ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES  
& NOUVELLES ORIENTATIONS  
2024-2026

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 au 31 décembre 2020, d'un plan d'actions relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, sur une durée de trois ans.

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

1. Créer les conditions d'un égal accès aux métiers et aux responsabilités professionnelles
2. Supprimer les situations d'écarts de rémunération et de déroulement de carrière
3. Mieux accompagner les situations de grossesse, la parentalité et l'articulation des temps de vie professionnelle et personnelle
4. 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. La loi prévoit également la prise en compte des signalements et traitements des violences sexistes et sexuelles.

Au sein de l'établissement, ont été désignés une chargée de mission égalité-diversité, également responsable du service Communication, épaulée par la Responsable Ressources humaines pour la politique égalité femmes-hommes de l'établissement.

## **ACTIONS REALISEES POUR LA PERIODE 2021-2023**

---

### **Axe 1 : Créer les conditions d'un égal accès aux métiers et aux responsabilités professionnelles**

- 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 ministère de l'Agriculture et de la Souveraineté alimentaire : 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", qui tient compte de leur catégorie et de 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.

### **Axe 2 : Supprimer les situations d'écarts de rémunération et de déroulement de carrière**

- Analyse des écarts de rémunération et des promotions/avancements : en 2022, l'index Égalité femmes/hommes pour le ministère est de 83 points, sur un maximum de 100 en 2022. Ce même index, calculé pour les agents contractuels de Bordeaux Sciences Agro, est de 35 sur 40 avec un score de 12 sur 20 pour les 10 plus hautes rémunérations. Il reste identique en 2023.  
Ces scores traduisent les actions engagées en matière d'égalité salariale et portées par les plans d'actions relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au ministère et à l'école sur la période 2021-2023.
- Adhésion de l'école au dispositif des "Prestations sociales interministérielles" pour les Agents contractuels sur Budget (ACB), afin qu'ils bénéficient de plus de prestations, comme les agents titulaires.

### **Axe 3 : Mieux accompagner les situations de grossesse, la parentalité et l'articulation des temps de vie professionnelle et personnelle**

- Aménagements des horaires : possibilité de travailler sur 4,5 jours pour un temps complet.
- Autorisation des différents aménagements ou autorisations d'absence liés à un événement familial ou autre, comme le prévoit la réglementation.
- Autorisation de télétravailler une journée par semaine.
- Amélioration de l'accès à la formation via la digitalisation.
- Diffusion de la Charte des temps.
- Facilitation des aménagements d'horaires demandés par les parents de jeunes enfants et les aidants familiaux.

#### **Axe 4 : Renforcer la prévention et la lutte contre les violences sexuelles, le harcèlement et les agissements sexistes**

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

##### **Actions menées en direction des personnels**

- 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.
- Adhésion de l'école au dispositif ministériel de signalement et formation des agents concernés.
- Formation des managers sur les thématiques telles que la discrimination ou le respect de l'articulation entre la vie privée et la vie professionnelle.

##### **Actions menées en direction des étudiantes et étudiants**

La mission Égalité-Diversité à proprement parler date de 2020. Auparavant, seule la thématique égalité entre les femmes et les hommes existait, portée par le Service des Ressources humaines. La chargée de mission Égalité-Diversité est aujourd'hui la responsable Communication, et cette mission occupe environ 10 à 15% de son temps en moyenne. Elle est épaulée par la Responsable Ressources humaines pour les actions en lien avec la politique d'établissement et les actions en direction des personnels.

Les années 2020-2021 et 2021-2022 ont été principalement consacrées à la formation de la chargée de mission, par des cycles de formation proposés par les réseaux CPED et JuriSup notamment, grâce à l'enveloppe ministérielle du [plan national de lutte contre les VSS](#). Ce temps fut aussi consacré à un état des lieux, à une compréhension des dispositifs et à une programmation des actions à mettre en place.

L'année 2022-2023 a été celle de la structuration de la mission, le lancement du dispositif Prévention-Signalement-Sensibilisation-Traitement – PSIT – auprès de la communauté étudiante. L'intégration de ce même dispositif est en cours auprès des agents du personnels, en concertation avec les instances et groupes de travail adéquats.

## Le dispositif PSIT en quelques mots



Prévention Signalement Intervention Traitement. Ce dispositif s'étend à toutes les situations de harcèlement et discrimination :

- Agissements sexistes
- Violences sexistes et sexuelles
- Harcèlement moral et/ou sexuel
- Racisme
- Antisémitisme
- Agissements anti-LGBTQ+ et sur l'identité de genre
- Discriminations sur les origines sociales...

Ce dispositif se conçoit en 4 temps :

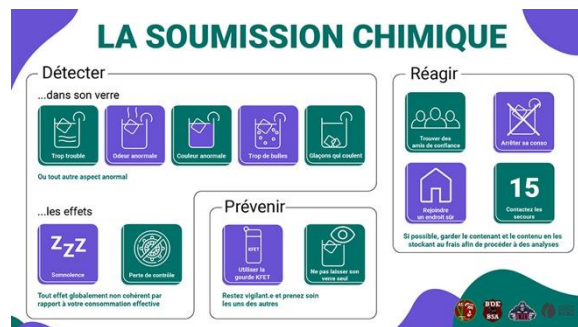
- Prévention & Sensibilisation
- Signalement & Cellule d'écoute
- Enquêtes internes ou administratives
- Mesures conservatoires | Sanctions disciplinaires | Poursuites judiciaires

## Actions concrètes 2021-2023

- (2021-2022-2023) – Intervention en amphi de rentrée de la chargée de mission Égalité-Diversité. Rappel des valeurs, des attendus, des personnes référentes dans l'école et des ressources d'aide hors les murs.
- (septembre 2021) – Animation d'un atelier lors de la rentrée des primo-entrants à l'école sur le consentement sexuel, "Le Stand du Oui" animé par une psychologue. Questions, jeux, goodies à gagner : Ecocup avec message sur le consentement sexuel, préservatifs, numéros importants Espace Santé Étudiants etc.
- (novembre 2021) – Plusieurs suspicions de soumission chimique dans le cadre de soirées festives ont conduit à mettre en place une cellule d'écoute. Les étudiant.es concerné.es ont été reçu.es, ont pu témoigner, ont signé les comptes-rendus

d'entretiens, et ont reçu les conseils pour des suites psychologiques, médicales et judiciaires à leur disposition.

Une campagne de communication interne a été menée sur les réseaux sociaux, les canaux de diffusion internes à l'école, et à l'oral en amphi, avec la présence de la Directrice, auprès des étudiants, en vue de rassurer, expliquer la conduite à tenir et également de prévenir de futurs cas.



Achat et distribution de gourdes "anti-drogues" individuelles.

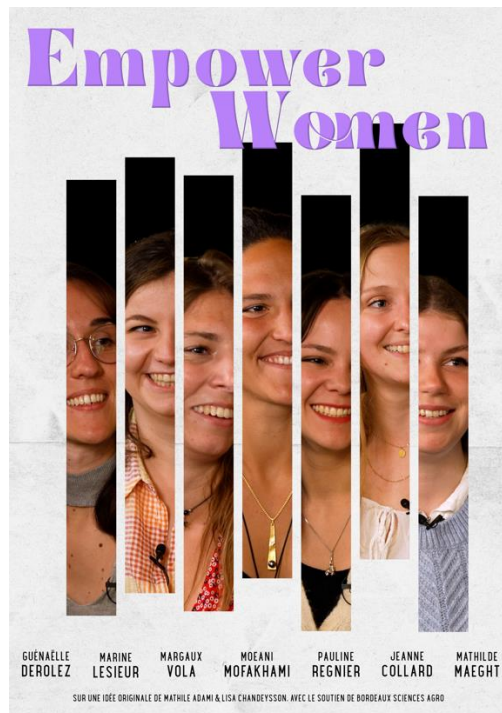


- (Mai 2022) – Suite aux cas de soumission chimique, des pôles Prévention se sont constitués dans les principales associations étudiants.

Exemple : dans le cadre des InterAgros Bordeaux, un pôle Prévention s'est constitué dans le comité organisateur, accompagné par la chargée de mission ÉgaDiv. Des messages de prévention ont été postés en amont de l'évènement, des "anges-gardiens" avaient été mis en place, repérables grâce à des brassards roses, et un numéro de téléphone unique a été attribué au signalement des VSS.

Ce numéro de téléphone unique a pour vocation de demeurer dans l'école, et d'être transmis d'association à association en fonction du calendrier des activités.

- (Mai 2022) – Lancement d'un film féministe 100% réalisé à Bordeaux Sciences Agro, *Empower Women*, dont les réalisatrices sont deux étudiantes de l'école, avec le support des services Cellule numérique pour l'Innovation pédagogique et Communication. Film nominé aux concours Ingénieuses 2022 (Concours de la Cdefi).



- (Septembre 2022) – Lancement officiel du dispositif PSIT auprès de la communauté étudiante, avec mise en place d’une adresse mail [signalement@agro-bordeaux.fr](mailto:signalement@agro-bordeaux.fr). Cette adresse mail permet de recueillir le témoignage de victimes ou témoins de situations difficiles, que ce soit de l’ordre des VSS ou plus largement de santé mentale. Les situations ont été traitées selon les principes et canaux prévus dans le dispositif, les personnes ont été reçues, orientées, les dossiers ont été suivis.



- (Septembre 2022) – Journée de rentrée des 1A : atelier obligatoire appelé **L'Expédition**. Une animation ludique qui proposait à tous les élèves réunis par groupe de s'informer et découvrir les thèmes de la mission Égalité-Diversité. Dans un univers d'alpinisme en Himalaya, les "cordées" devaient passer 8 bivouacs afin d'atteindre le sommet. Ce "sommet" était matérialisé par photomontage, une photo de chaque groupe pris sur fond vert les portant au sommet de l'Everest, avec cette *baseline* indiquant "Ensemble, déplaçons les montagnes – Bordeaux Sciences Agro s'engage dans la lutte contre les violences et discriminations".

**L'EXPÉDITION**  
**LES BIVOUACS**

Cordée :

- Santé & bien-être
- Stéréotypes etc...
- Consentement
- Couple
- Soumission chimique
- Intégration
- Violences Sexistes & Sexuelles
- Conduites à risque

**ENSEMBLE, DÉPLAÇONS LES MONTAGNES**  
BORDEAUX SCIENCES AGRO S'ENGAGE CONTRE LES VIOLENCES ET LES DISCRIMINATIONS

 **BORDEAUX SCIENCES AGRO**

- (mai 2023) Création de l'association étudiante "Les Anges du PSIT", dont les actions sont d'être anges-gardiens dans les soirées, les brassards roses qui sont là en cas de VSS, pour recueillir les témoignages et s'assurer que tout se déroule bien. Mise en place d'un numéro unique d'urgence. Les membres de cette association sont également investis dans d'autres associations, et s'assurent que la vie étudiante se déroule dans un cadre respectueux, bienveillant et ouvert. Création d'une vidéo de présentation de l'association.



#### Partenariat avec l'Espace Santé Étudiant de l'Université de Bordeaux

- Structuration d'un lien partenarial renouvelé avec l'Espace Santé Étudiant de l'Université de Bordeaux. Organisation de plusieurs cafés-débats avec les étudiants sur les thèmes qui leur tiennent à cœur : santé mentale, bien-être, sexualité... Bordeaux Sciences Agro bénéficie d'une infirmière référente au sein de l'Espace Santé Étudiant.
- Tournages de films de prévention sur notre campus, et lien étroit avec la Directrice de l'Espace Santé Étudiant.
- Campagnes sur les thèmes Bien-Être, Soirées et Sexualité
- Formations des étudiants de l'asso Les Anges du PSIT pour être Premiers secours en santé mentale





# PSSM ÉTUDIANTS

LES PREMIERS SECOURS EN SANTÉ MENTALE

Une formation essentielle, protectrice et impactante pour une prévention renforcée et un engagement positif entre pairs

Service de  
**SANTÉ  
ÉTUDIANTS** / université  
de  
**BORDEAUX**

## ORIENTATION DU PLAN D' ACTIONS POUR LA PERIODE 2024-2026

Les orientations sont identiques à celles du plan pour la période antérieure.

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

### Axe 4 : Renforcer la prévention et la lutte contre les violences sexuelles, le harcèlement et les agissements sexistes

➔ Projet septembre 2024

Il est prévu d'étendre le dispositif PSIT à la communauté des agents, en plus de la communauté étudiante. Le dispositif PSIT intégrera donc, en plus des thématiques violences & discriminations, toutes les thématiques relevant aujourd'hui de la sphère RH, c'est-à-dire le mal-être, les conflits relationnels et les dysfonctionnements au travail. Les thèmes de Santé & sécurité au Travail (SST) devraient également être intégrés au dispositif PSIT.

(Fig.) État des lieux des réflexions pour l'extension du Dispositif PSIT à la communauté des agents de Bordeaux Sciences Agro

Les 4 temps du dispositif PSIT				
	Prévention	Signalement	Intervention	Traitement
agents	<p><b>OBJECTIF</b> Changer la culture</p> <p><b>OUTILS</b> SRH coordination Guide d'accueil des collaborateurs Mener des actions de type "théâtre-inversé" Campagne de communication interne</p> <p><b>LIVRABLES</b> Charte des "valeurs" de Bordeaux Sciences Agro à rédiger</p>	<p><b>OBJECTIF</b> Recueillir / écouter / orienter</p> <p><b>OUTILS</b> <a href="mailto:signalement@agro-bordeaux.fr">signalement@agro-bordeaux.fr</a> Service WeThics du MASA</p> <p><b>LIVRABLES</b> Campagne de communication PSIT + WeThics</p>	<p><b>OBJECTIF</b> Enquête administrative pour aider à la décision interne / Protéger la victime</p> <p><b>OUTILS</b> Constituer une Mission d'enquête <b>Piste :</b> un "pool" d'enquêteurs dans chaque Région académique</p> <p><b>LIVRABLES</b> rapport initial   procédure contradictoire   rapport provisoire   rapport définitif remis à la Direction</p>	<p><b>OBJECTIF</b> Appliquer de la loi / Sanctionner</p> <p><b>OUTILS</b> Mesures conservatoires Rappels à la loi Poursuites disciplinaires Poursuites judiciaires</p> <p><b>LIVRABLES</b> Réécrire le règlement interne pour informer de ces options Créer une convention avec la Région académique et le TJ</p>
étudiants	<p><b>OBJECTIF</b> Changer la culture</p> <p><b>OUTILS</b> Animation "L'Expédition" Numéro d'urgence unique &amp; brassards roses <b>Piste :</b> Nouvelle asso étudiante "Prévention" Formations "Sexe &amp; consentement" Accompagnement des associations étudiantes</p> <p><b>LIVRABLES</b> Charte des engagements pour chaque nouvelle association constituée : AS, BDE, Kfet... à chaque mandat</p>	<p><b>OBJECTIF</b> Recueillir / écouter / orienter</p> <p><b>OUTILS</b> <a href="mailto:signalement@agro-bordeaux.fr">signalement@agro-bordeaux.fr</a> Impossibilité de créer une cellule d'écoute en interne : need professionnels de santé, secret médical sinon se heurte à l'art. 40 du CPP <b>Piste :</b> mobiliser une cellule d'écoute à la demande en payant des professionnels de santé à la vacation horaire</p> <p><b>LIVRABLES</b> Campagne de communication PSIT</p>	<p><b>OBJECTIF</b> Enquête administrative pour aider à la décision interne / Protéger la victime</p> <p><b>OUTILS</b> Constituer une Mission d'enquête <b>Piste :</b> un "pool" d'enquêteurs dans chaque Région académique</p> <p><b>LIVRABLES</b> rapport initial   procédure contradictoire   rapport provisoire   rapport définitif remis à la Direction</p>	<p><b>OBJECTIF</b> Appliquer de la loi / Sanctionner</p> <p><b>OUTILS</b> Mesures conservatoires Rappels à la loi Poursuites disciplinaires Poursuites judiciaires</p> <p><b>LIVRABLES</b> Réécrire le règlement interne pour informer de ces options Créer une convention avec la Région académique et le TJ</p>