

**PLAN D'ACTION  
POUR FAVORISER L'ÉGALITÉ  
PROFESSIONNELLE ENTRE  
LES FEMMES ET LES HOMMES**



**Gender  
Equality  
Plan**



## QUELQUES DATES IMPORTANTES À ONIRIS

### Octobre 2018 :

Adoption par Oniris de la Charte égalité Hommes/femmes signée par la Conférence des Grandes Ecoles (CGE) et les ministres de l'enseignement supérieur et des droits des femmes

### Janvier 2021 :

Nomination d'une référente égalité

### Mars 2021 :

Adoption par le Conseil d'Administration du Plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

### Octobre 2021 :

Adoption d'une procédure de signalement interne des situations de violence ou de harcèlement

### Janvier 2022 :

Signature d'une convention avec le CIDFF de la Loire-Atlantique

### Mars 2022 :

Adoption d'un Gender Equality Plan / Plan d'action relatif à l'égalité professionnelle

## PREAMBULE

Le Président de la République a érigé (le 25 Nov 2017) l'égalité entre les femmes et les hommes en Grande cause de son quinquennat présidentiel. Il s'agit, pour le Gouvernement, d'une priorité. Ainsi, 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 relatif à l'égalité professionnelle.

Cette ambition a été consacrée à l'article 80 de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique (qui a modifié la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 en insérant des articles 6 quater et septies). Cette loi 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.

Dès 2018, Oniris s'est engagé en faveur de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes. Le 11 mars 2021, le Conseil d'administration d'Oniris a donné un avis favorable à l'adoption d'un Plan égalité professionnelle (2021-2024) (délibération N° 20210311-08).

Parallèlement, l'engagement d'Oniris dans la lutte contre les violences sexuelles et sexistes s'est concrétisé, en janvier 2022, par la mise en place d'un dispositif externalisé de signalement, d'écoute et d'orientation à destination des étudiants et des personnels par le biais d'une convention conclue avec le CIDFF (Centre d'information sur les droits des femmes et des familles) de la Loire-Atlantique. Suite à la publication du Guide de la commission européenne mentionné infra, la direction générale d'Oniris a souhaité amender le Plan adopté le 11 mars 2021 afin de le rendre compatible avec les exigences développées par la Commission européenne.

En outre, Oniris est en cours d'engagement dans une labellisation « HR Excellence in Research » - (HRS4R), délivrée par la Commission européenne, et s'appuyant sur la charte européenne du chercheur et sur le Code de conduite pour le recrutement des chercheurs publiés en 2005.

Or, selon les termes de cette charte : « Les employeurs et/ou bailleurs de fonds devraient viser l'instauration d'un équilibre représentatif entre hommes et femmes à tous les niveaux du personnel, y compris au niveau des directeurs de thèse/stage et des gestionnaires. Cet équilibre devrait s'obtenir au moyen d'une politique d'égalité des chances au moment du recrutement et aux étapes ultérieures de la carrière, sans prévaloir pour autant sur les critères de qualité et de compétence. Pour que l'égalité de traitement soit assurée, les comités de sélection et d'évaluation devraient refléter un équilibre adéquat entre hommes et femmes.

Ce contexte milite donc pour une actualisation du Plan précédemment élaboré par Oniris.

# SOMMAIRE



## AXE 1 : COMPRENDRE POUR PRÉVENIR ..... 6

**Objectif 1 : Mieux comprendre la situation sexuée de l'emploi à Oniris** ..... 6

**Action 1 : Mettre en place le rapport social unique permettant d'analyser la situation comparée des femmes et des hommes et son évolution** ..... 6

**Action 2 : Ajouter à ce RSU deux indicateurs :** ..... 10

**Objectif 2 : Evaluer et prévenir, le cas échéant, les écarts de rémunération entre les Hommes et les Femmes** ..... 11

**Action 1 : Evaluer les écarts de rémunération** ..... 11

**Actions 2 : Analyser le genre dans les promotions** ..... 16

**Action 3 : Analyser spécifiquement la situation des agents contractuels** ..... 16

**Action 4 : Informer tous les agents** ..... 16

## AXE 2 GARANTIR LE RESPECT DU PRINCIPE D'ÉGALITÉ ..... 17

**Objectif 1 : Garantir l'égalité dans l'accès aux emplois** ..... 17

**Action 1 : Veiller à ne pas discriminer lors des procédures de recrutement :** ..... 17

**Action 2 : Respecter le dispositif des nominations équilibrées :** ..... 17

**OBJECTIF 2 : Garantir l'égalité de traitement des agents** ..... 18

**Action 1 : Veiller à l'accompagnement des agents au retour à l'emploi après une longue absence** ..... 19

**Action 2 : Avoir une vigilance particulière sur la situation des femmes enceintes :** ..... 19

**Action 3 : Favoriser la mobilité géographique en tenant compte des contraintes familiales** ..... 19

**Objectif 3 : Favoriser une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie personnelle** ..... 19

**Action 1 : Développer le recours au télétravail** ..... 19

**Action 2 : Mieux faire connaître la Charte des temps** ..... 20

**Action 3 : Soutenir la parentalité** ..... 20

## AXE 3 : LUTTER CONTRE LES DISCRIMINATIONS, LE HARCÈLEMENT, LES VIOLENCES SEXUELLES ET SEXISTES ..... 21

**Objectif 1 : Former pour prévenir** ..... 21

**Action 1 : Multiplier les actions de formation et communiquer sur ces formations** ..... 21

**Action 2 : Rappeler l'interdiction de ces comportements à l'ensemble des personnels et des usagers :** ..... 21

**Objectif 2 : Communiquer** ..... 21

**SOURCES :** ..... 22

## AXE 1 : COMPRENDRE POUR PRÉVENIR

### Objectif 1 : Mieux comprendre la situation sexuée de l'emploi à Oniris

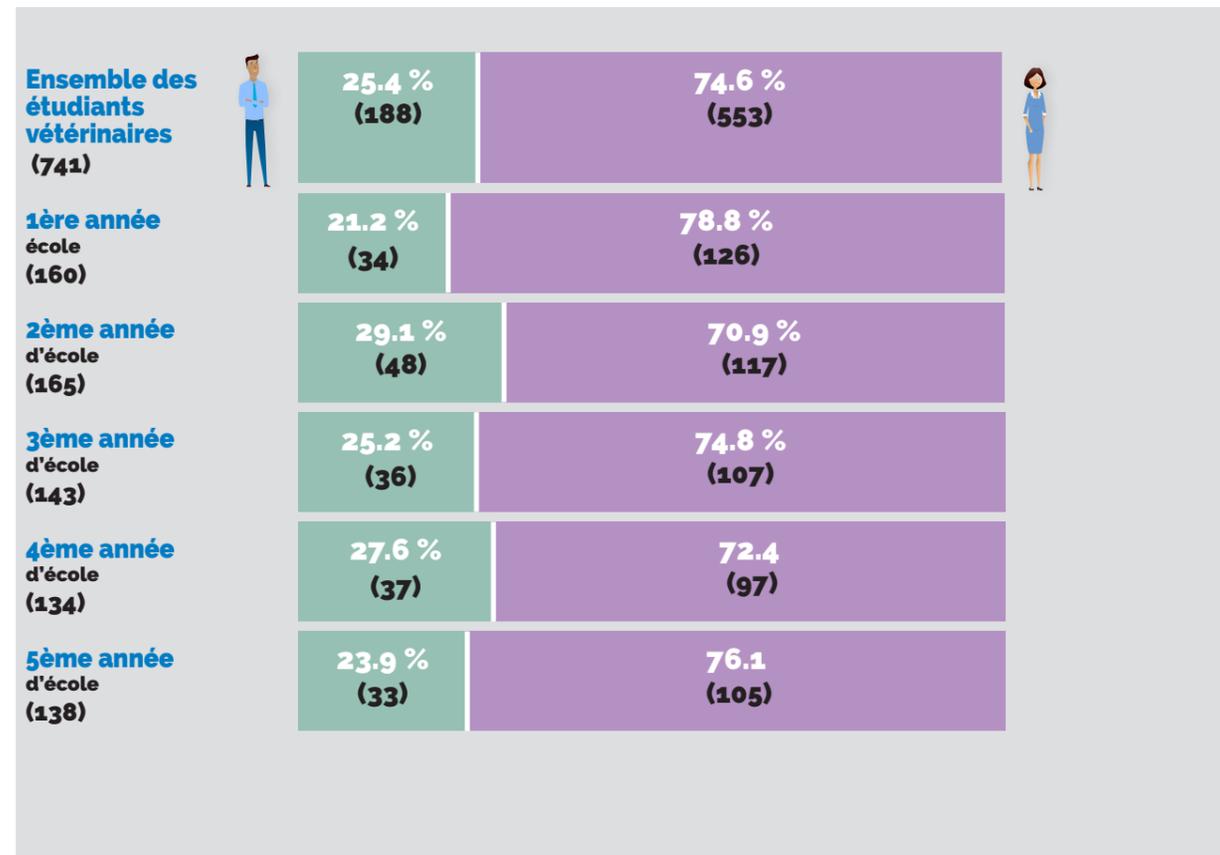
#### Action 1 : Mettre en place le rapport social unique (RSU) permettant d'analyser

##### la situation comparée des femmes et des hommes et son évolution

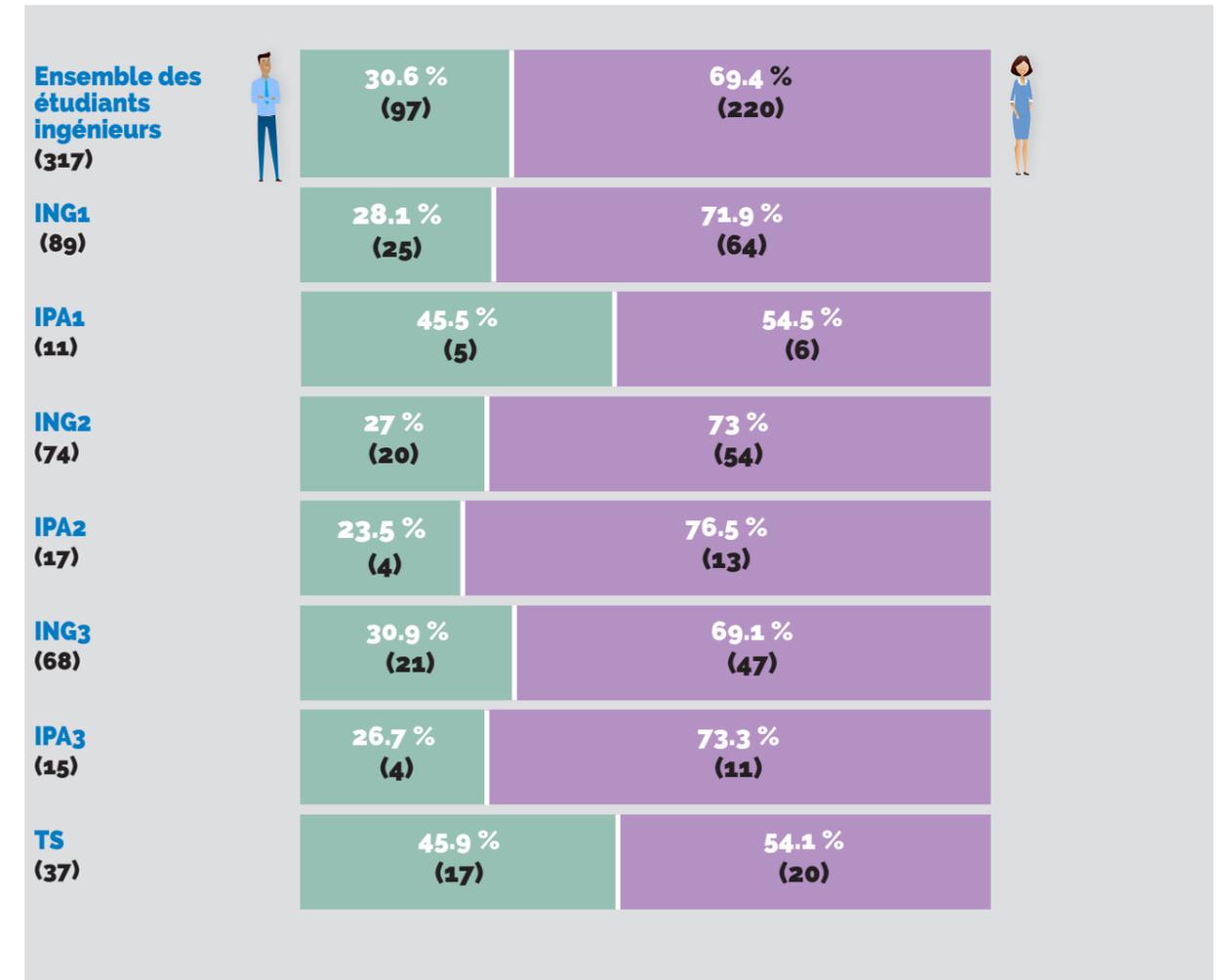
Le Rapport social unique doit être élaboré chaque année et constitue une base de données sociales. Il doit intégrer l'état de la situation comparée des femmes et des hommes, comporter des données présentées par sexe pour ce qui concerne la formation, le temps de travail, la promotion professionnelle, les conditions de travail, les actes de violence, le harcèlement sexuel ou moral et les agissements sexistes, la rémunération et l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale.

#### Etat des lieux chiffrés des effectifs d'Oniris (étudiants et personnels)

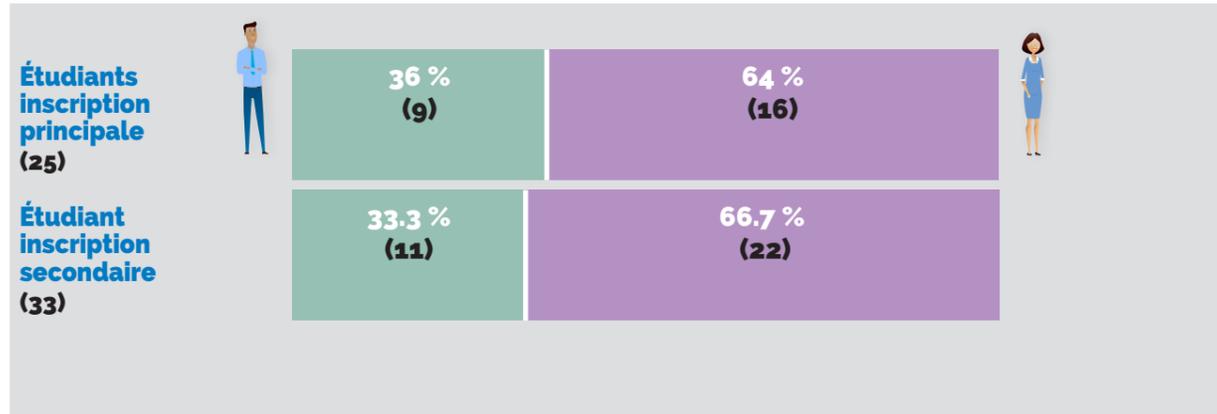
### RÉPARTITION ETUDIANTS VÉTÉRINAIRES



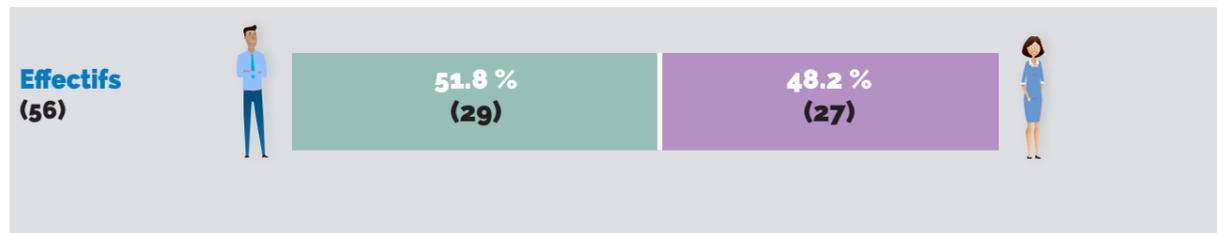
### RÉPARTITION ETUDIANTS INGÉNIEURS



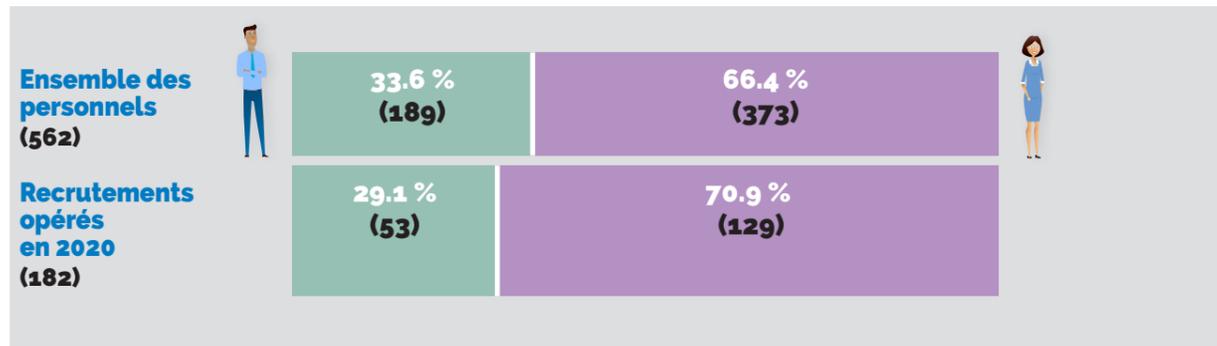
## RÉPARTITION DES ÉTUDIANTS EN MASTER



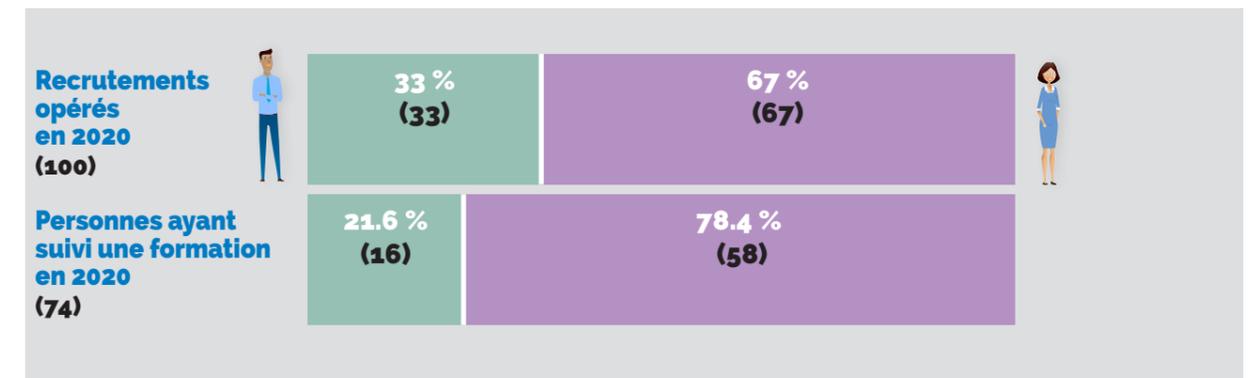
## RÉPARTITION DES ÉTUDIANTS EN DOCTORAT



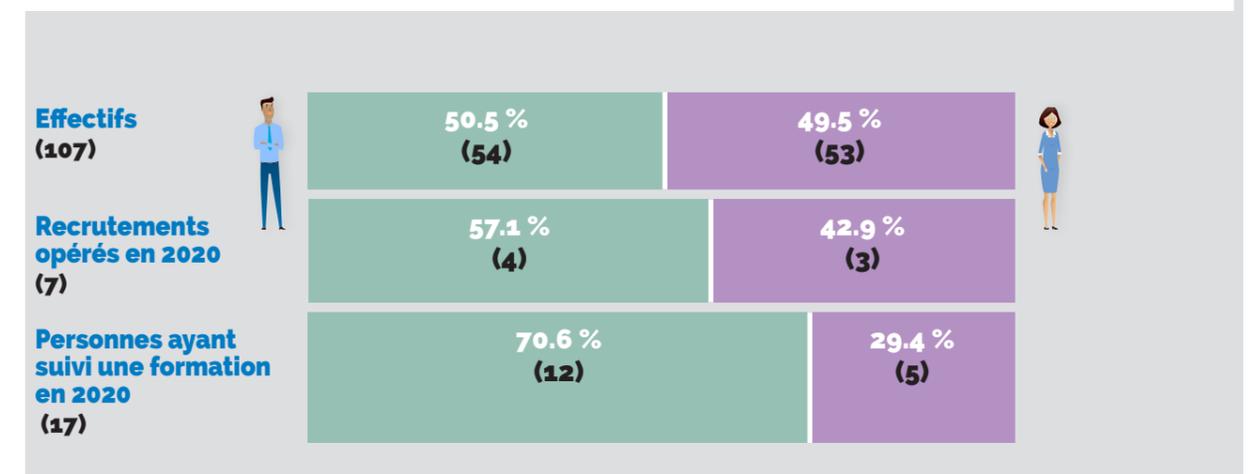
## PERSONNELS



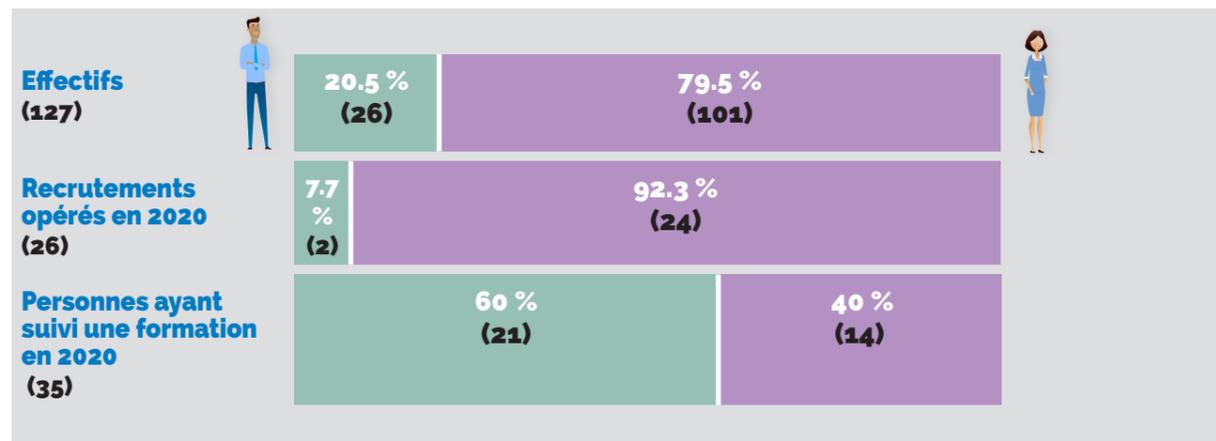
## PERSONNELS DE CATÉGORIE A (IATOS)



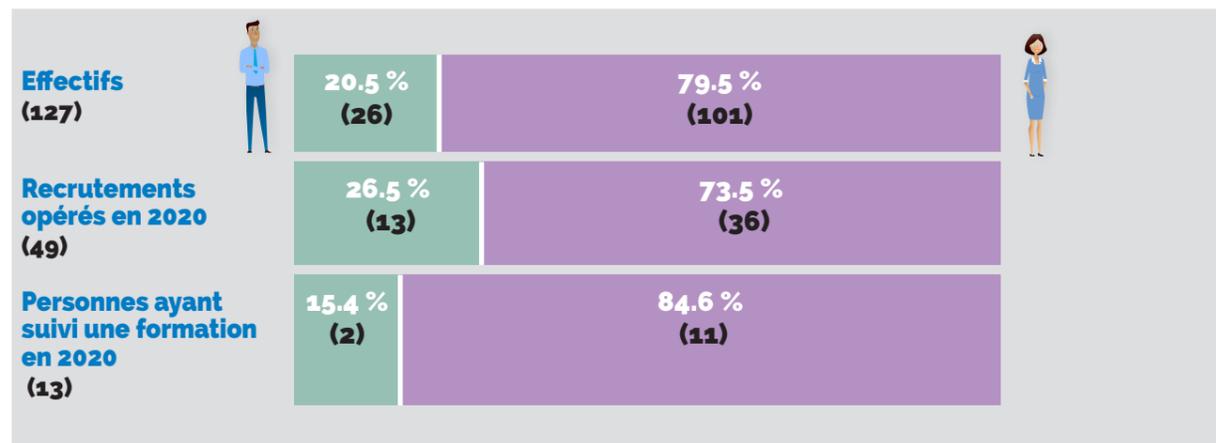
## PERSONNELS DE CATÉGORIE A ENSEIGNANTS-CHERCHEURS ET ENSEIGNANTS



## PERSONNELS DE CATÉGORIE B



## PERSONNELS DE CATÉGORIE C



/ Sources (Bilan social 2020 d'Oniris)

### Action 2 : Ajouter à ce RSU trois indicateurs :

- L'indice « plafond de verre » c'est-à-dire le rapport entre les effectifs femmes dans les catégories A, B et C et les effectifs totaux dans ces mêmes catégories.
- l'indice d'avantage masculin c'est-à-dire le rapport entre la proportion de femmes professeures parmi les personnels enseignants-chercheurs féminins et la proportion d'hommes professeurs parmi les enseignants-chercheurs féminins
- le nombre de mois pour un MC homme et un MC femme avant de passer son HDR et le nombre de mois pour un MC homme et un MC femme avant de devenir professeur.

## Objectif 2 : Evaluer et prévenir, le cas échéant, les écarts de rémunération entre les Hommes et les Femmes

La situation actuelle : 12,6% d'écart des rémunérations nettes moyennes en faveur des hommes toutes catégories au ministère en charge de l'agriculture (source : rapport de situation comparée relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes 2018).

### Action 1 : Evaluer les écarts de rémunération

Oniris s'est engagé à publier des statistiques permettant de mettre en évidence des situations contribuant à un écart de rémunération à savoir une quotité de temps de travail différente (temps partiel ou temps incomplet). NB : au sein du ministère en charge de l'agriculture, 81% des agents à temps partiels sont des femmes -source : bilan social 2018 du ministère ».

En cas d'identification d'écarts de rémunération manifeste, Oniris s'engage à mener une étude complémentaire associant les représentants du personnel pour en connaître la cause. Une attention particulière sera portée sur les demandes de réévaluation des contractuels ayant dû interrompre leur activité (congé parental, congé pour convenances personnelles ...) ou exerçant à temps partiel pour tout agent remplissant les conditions d'ancienneté et la manière de servir requises.

## SALAIRE BRUT ANNUEL CHARGÉ DES EC ET DES ENSEIGNANTS

### Salaire moyen annuel brut

93885,03 euros

### Salaire moyen annuel brut

111012,84 euros

### Salaire moyen annuel brut de l'ensemble du personnel de catégorie A

102530,50 euros

## SALAIRE MÉDIAN ANNUEL CHARGÉ DES EC ET DES ENSEIGNANTS

### Salaire médian annuel brut

89620,59 euros

### Salaire médian annuel brut

108546,49 euros

### Salaire médian annuel brut de l'ensemble du personnel de catégorie A

95214,28 euros

## SALAIRE MOYEN ANNUEL BRUT CHARGÉ (TOUTES PRIMES INCLUSES) DES EFFECTIFS RELEVANT DE LA CATÉGORIE A

Salaire médian annuel brut  
31417,70 euros

Salaire médian annuel brut  
33565,37 euros

Salaire médian annuel brut de l'ensemble du personnel de catégorie A  
32232,82 euros



## SALAIRE MÉDIAN ANNUEL BRUT CHARGÉ (TOUTES PRIMES INCLUSES) DES EFFECTIFS RELEVANT DE LA CATÉGORIE A

Salaire médian annuel brut  
22770,31 euros

Salaire médian annuel brut  
27543,10 euros

Salaire médian annuel brut de l'ensemble du personnel de catégorie A  
24648,90 euros



## SALAIRE MOYEN ANNUEL BRUT CHARGÉ (TOUTES PRIMES INCLUSES) DES EFFECTIFS RELEVANT DE LA CATÉGORIE B

Salaire moyen annuel brut  
36820,03 euros

Salaire moyen annuel brut  
44139,56 euros

Salaire moyen annuel brut de l'ensemble du personnel de catégorie B  
38221,65 euros



## SALAIRE MÉDIAN ANNUEL BRUT CHARGÉ (TOUTES PRIMES INCLUSES) DES EFFECTIFS RELEVANT DE LA CATÉGORIE B

Salaire médian annuel brut  
32944,03 euros

Salaire médian annuel brut  
50184,31 euros

Salaire médian annuel brut de l'ensemble du personnel de catégorie B  
34368,92 euros



## SALAIRE MOYEN ANNUEL BRUT CHARGÉ (TOUTES PRIMES INCLUSES) DES EFFECTIFS RELEVANT DE LA CATÉGORIE C

Salaire moyen annuel brut  
26167,22 euros

Salaire moyen annuel brut  
24316,66 euros

Salaire moyen annuel brut de l'ensemble du personnel de catégorie C  
25634,01 euros



## SALAIRE MÉDIAN ANNUEL BRUT CHARGÉ (TOUTES PRIMES INCLUSES) DES EFFECTIFS RELEVANT DE LA CATÉGORIE C

Salaire médian annuel brut  
24935,86 euros

Salaire médian annuel brut  
21183,69 euros

Salaire médian annuel brut de l'ensemble du personnel de catégorie C  
23966,64 euros



## L'INFLUENCE DU TEMPS DE TRAVAIL

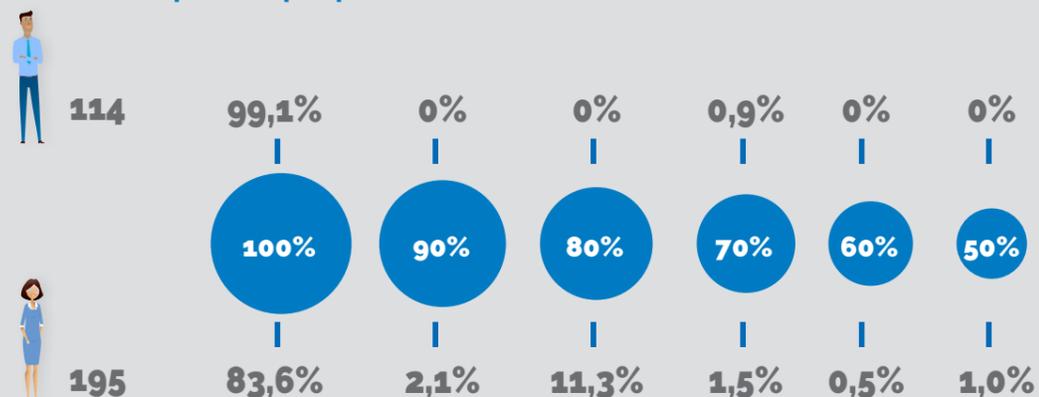
### Les cycles de travail

	Forfait journalier	38h10	35h09
Nombre agents	3	291	78

### Le travail à temps partiel des personnels titulaires et contractuels d'état

Catégories	Cat A et A+		Cat B		Cat C		Enseignants chercheurs et Enseignants		2020	2019
	H	F	H	F	H	F	H	F	Total	Total
50%	0	0	0	2	0	0	0	0	2	3
60%	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0
70%	0	0	0	1	1	2	0	0	4	2
80%	0	8	0	10	0	3	0	1	22	25
90%	0	2	0	2	0	0	0	0	4	7
100%	25	30	18	46	12	29	58	58	276	274
<b>Total général</b>									<b>309</b>	<b>311</b>

### Répartition par quotité de travail en 2020

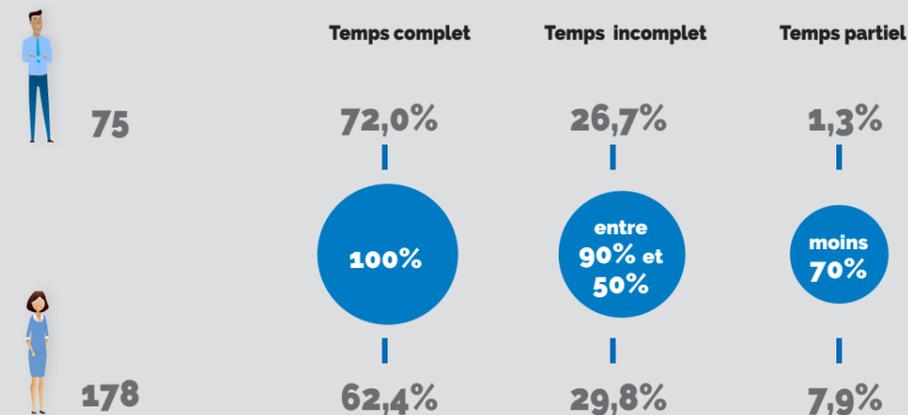


/ Sources (Bilan social 2020 d'Oniris)

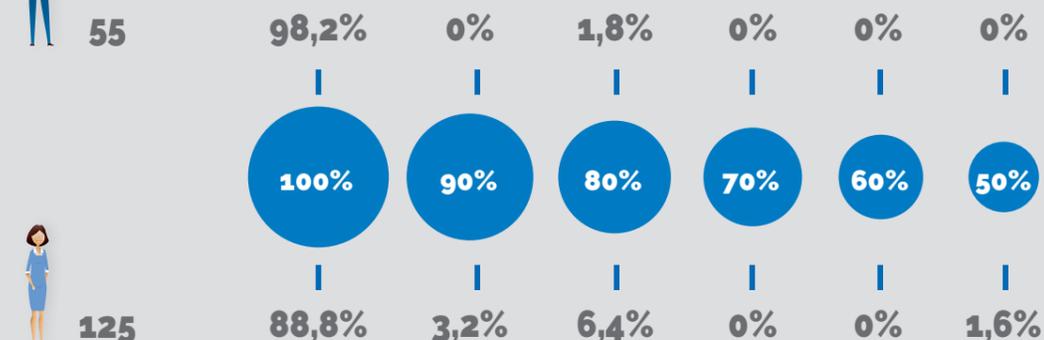
## L'INFLUENCE DU TEMPS DE TRAVAIL

### Le travail à temps partiel et à temps incomplet des personnels contractuels oniris

#### Répartition du temps de travail en 2020



#### Répartition par quotité de travail en 2020



### Le télétravail (hors covid)

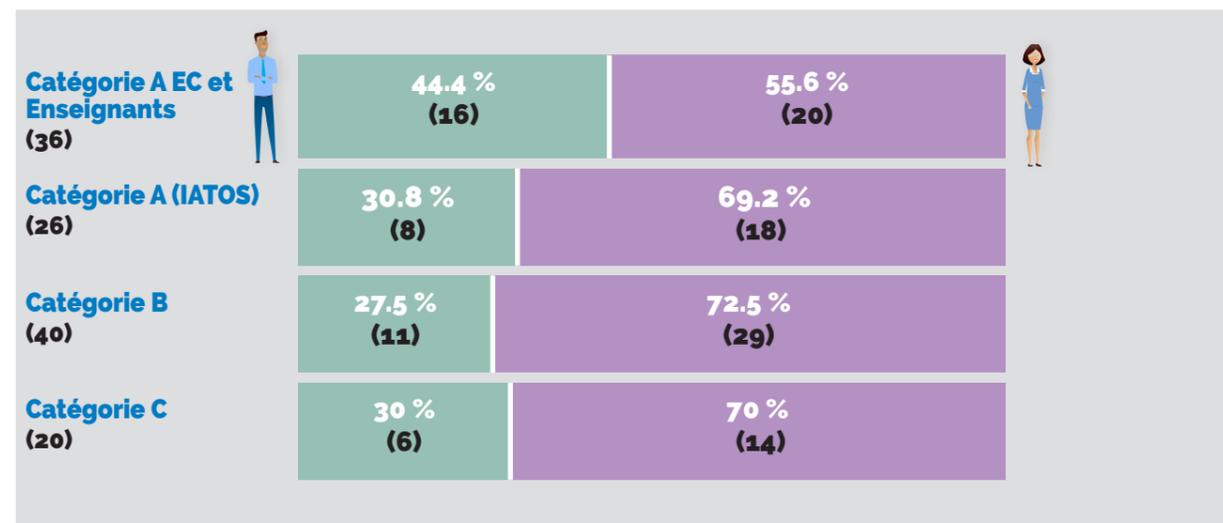
Effectifs	Enseignants*	Cat A et A+	Cat B	Cat C	Total
Titulaires	0	17	14	2	33
Contractuels	0	14	3	0	17
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>31</b>	<b>17</b>	<b>2</b>	<b>50</b>

\* pas de suivi du télétravail pour les enseignants

/ Sources (Bilan social 2020 d'Oniris)

**Actions 2 : Analyser le genre dans les promotions**

Au terme de chaque campagne de promotions, Oniris s'engage à publier les ratios hommes/femmes des personnes promouvables/proposées/promues.

**Etat des lieux des promotions en 2020****PROMOTIONS**

/ Sources (Bilan social 2020 d'Oniris)

Oniris s'engage à :

- diffuser, notamment en CT, les lignes directrices de gestion en matière de promotion et de valorisation des parcours qui visent à rendre effective l'égalité entre les sexes et à s'assurer de l'absence de discrimination ;
- veiller au respect de la grille d'harmonisation permettant d'objectiver les critères de classement par les chefs de service.

**Action 3 : Analyser spécifiquement la situation des agents contractuels**

Oniris s'engage à produire une analyse genrée des traitements des personnels de l'établissement rémunérés sur la base de la Charte des contractuels.

**Action 4 : Informer tous les agents**

Oniris diffusera sur son intranet les grilles indiciaires, par corps, et les éléments d'information sur les régimes indemnitaires et rémunérations accessoires mis à jour par le ministère ainsi que les textes de référence (textes réglementaires fonction publique et textes ministériels)

Oniris s'engage à sensibiliser les agents à temps incomplet sur la possibilité de cumul d'emplois (« cumul d'activité ») sur simple déclaration.

**AXE 2 GARANTIR LE RESPECT DU PRINCIPE D'ÉGALITÉ**

Le recrutement et la gestion des carrières des agents doivent être menés en fonction des capacités de chaque personne et « sans autre distinction que celles de leurs vertus et de leurs talents » (article 6 Déclaration des droits de l'Homme et du citoyen du 26 août 1789 intégrée dans le « bloc de constitutionnalité »)

Selon l'article 1er de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations:

« Constitue une discrimination directe la situation dans laquelle, sur le fondement de son origine, de son sexe, de sa situation de famille, de sa grossesse, de son apparence physique, de la particulière vulnérabilité résultant de sa situation économique, apparente ou connue de son auteur, de son patronyme, de son lieu de résidence ou de sa domiciliation bancaire, de son état de santé, de sa perte d'autonomie, de son handicap, de ses caractéristiques génétiques, de ses mœurs, de son orientation sexuelle, de son identité de genre, de son âge, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales, de sa capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, une prétendue race ou une religion déterminée, une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne l'aura été dans une situation comparable.

Constitue une discrimination indirecte une disposition, un critère ou une pratique neutre en apparence, mais susceptible d'entraîner, pour l'un des motifs mentionnés au premier alinéa, un désavantage particulier pour des personnes par rapport à d'autres personnes, à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soit objectivement justifié par un but légitime et que les moyens pour réaliser ce but ne soient nécessaires et appropriés. »

**Objectif 1 : Garantir l'égalité dans l'accès aux emplois****Action 1 : Veiller à ne pas discriminer lors des procédures de recrutement :**

La DRH veillera à ne véhiculer aucun stéréotype sexiste dans l'information délivrée sur les offres d'emploi/de poste publiées. Les métiers seront systématiquement indiqués au féminin et au masculin.

La DRH veillera à l'application scrupuleuse :

- des préconisations du Guide du recrutement paru en février 2019 qui définit les règles et outils promouvant l'équité de traitement, la traçabilité de la procédure de sélection des candidats et la diversité ;
- de la note de service du Service des Ressources Humaines du ministère présentant les fondements juridiques et les procédures de recrutement des contractuels et qui prévoit, notamment, l'obligation de transmission au bureau de gestion du tableau récapitulatif des candidatures à l'appui du dossier de recrutement ;
- de la règle selon laquelle, en matière de recrutements par la voie des concours, il faut respecter l'obligation d'alternance des membres de jury et de la présidence de jury

**Action 2 : Respecter le dispositif des nominations équilibrées :**

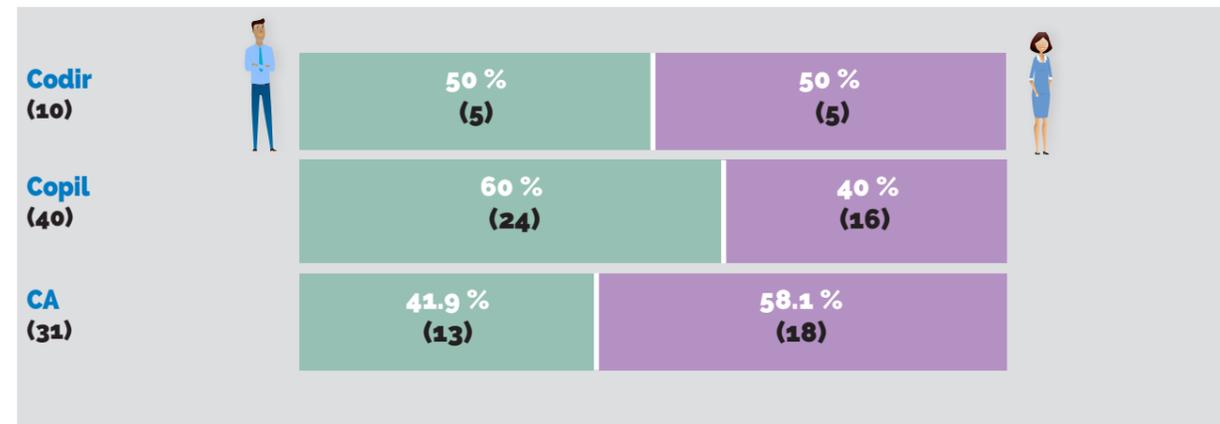
Depuis le 1er janvier 2013, la loi impose un taux minimum de personnes de chaque sexe parmi les personnes nommées pour la première fois aux principaux emplois de l'encadrement supérieur et dirigeant de la fonction publique de l'Etat. Depuis le 1er janvier 2017, ce taux est de 40%.

Aussi, au regard de cette obligation, Oniris s'engage à participer à la transmission des données sur ces nominations et à veiller, dans le cadre des nominations au sein de son exécutif, à respecter ce quota.

Oniris respecte précisément cette obligation.

## Nominations dans les instances dirigeantes

## NOMINATIONS



/ Sources (Référénte égalité)

**OBJECTIF 2 : Garantir l'égalité de traitement des agents**

En application de l'article 6bis de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires :

«Aucune distinction, directe ou indirecte, ne peut être faite entre les fonctionnaires en raison de leur sexe.

Aucun fonctionnaire ne doit subir d'agissement sexiste, défini comme tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.

Des recrutements distincts pour les femmes ou les hommes peuvent, exceptionnellement, être prévus lorsque l'appartenance à l'un ou à l'autre sexe constitue une condition déterminante de l'exercice des fonctions.

De même, des distinctions peuvent être faites entre les femmes et les hommes en vue de la désignation, par l'administration des présidents et, des membres des jurys et des comités de sélection constitués pour le recrutement et l'avancement des fonctionnaires et de ses représentants au sein des organismes consultés sur les décisions individuelles relatives à la carrière des fonctionnaires et sur les questions relatives à l'organisation et au fonctionnement des services, afin de concourir à une représentation équilibrée entre les femmes et les hommes dans ces organes.

Aucune mesure concernant notamment le recrutement, la titularisation, la rémunération, la formation, l'appréciation de la valeur professionnelle, la discipline, la promotion, l'affectation et la mutation ne peut être prise à l'égard d'un fonctionnaire en prenant en considération :

1° Le fait qu'il a subi ou refusé de subir des agissements contraires aux principes énoncés aux deux premiers alinéas ;

2° Le fait qu'il a formulé un recours auprès d'un supérieur hiérarchique ou engagé une action en justice visant à faire respecter ces principes ;

3° Ou bien le fait qu'il a témoigné d'agissements contraires à ces principes ou qu'il les a relatés.

Est passible d'une sanction disciplinaire tout agent ayant procédé ou enjoint de procéder aux agissements définis ci-dessus.»

Oniris s'engage à respecter ces principes.

**Action 1 : Veiller à l'accompagnement des agents au retour à l'emploi après une absence**

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 pour les agents s'étant absentés plus de trois mois pour raison personnelle ou pour un motif lié à un événement familial (congé de maternité de plus de 16 semaines, congé parental, disponibilité pour suivi de conjoint etc.) sera proposé. Cet accompagnement se fera comme suit :

- avant le retour de l'agent, la DRH s'assurera que le chef de service a fait le nécessaire pour accueillir, dans de bonnes conditions, la personne concernée ;
- à son retour, l'agent sera invité à faire un point de situation avec son gestionnaire RH ;
- à son retour, l'agent doit nécessairement faire l'objet d'un entretien professionnel. Si l'agent ne peut pas être évalué (car n'ayant pas eu d'activité au cours de l'année de référence), le compte-rendu mentionnera qu'aucune appréciation ne peut être donnée en raison de l'absence du service de l'agent. Il convient alors de ne pas inscrire de mentions pouvant être jugées comme discriminatoires dans le cas d'absences dûment justifiées.

**Action 2 : Avoir une vigilance particulière sur la situation des femmes enceintes :**

Oniris s'engage à :

- veiller, à chaque étape des processus de gestion des ressources humaines, à prévenir toute forme de discrimination et notamment en cas de grossesse ;
- actualiser les fiches pratiques sur les droits liés à la grossesse et à les diffuser sur l'intranet ;
- informer, en lien avec le médecin de prévention, les femmes enceintes sur les possibilités de télétravail élargi si la mission confiée est télétravaillable.

**Action 3 : Favoriser la mobilité géographique en tenant compte des contraintes familiales**

Oniris s'engage à :

- diffuser les lignes directrices de gestion en matière de mobilité qui prennent en compte les enjeux d'égalité professionnelle ;
- communiquer les offres de formation permettant aux agents de préparer une évolution professionnelle (RAEP, CV/lettre de motivation, valorisation de ses compétences ...) sur le temps de service pour maximiser leurs chances de réussite tout en préservant leur vie personnelle ;
- relayer les informations du Bureau d'Action Sociale du Ministère en matière d'aides financières pour aider à la mobilité géographique de sorte que les contraintes financières ne soient plus un frein.

**Objectif 3 : Favoriser une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie personnelle****Action 1 : Développer le recours au télétravail**

Oniris continuera à favoriser le recours au télétravail pour l'ensemble des personnels.

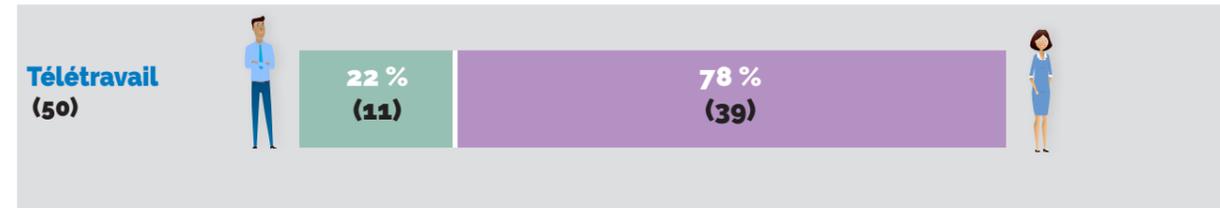
A la rentrée 2020, Oniris a lancé une 2ème campagne de télétravail prévoyant 1 jour de télétravail par semaine. En 2021, un groupe de travail a été organisé pour étudier la mise en œuvre du décret n°2020-524 du 5 mai 2020 modifiant le décret n° 2016-151 du 11 février 2016 relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et la magistrature. La mise en place d'un télétravail en « jours flottants », expérimenté pendant la période COVID avec Hamac, a été généralisée.

Oniris adaptera ses outils (PC portable, VPN, outil de visioconférence, outil collaboratif ...) pour faciliter une mise en œuvre effective du télétravail.

Oniris propose des formations à l'attention des managers et des agents sur le travail à distance.

## Proportion d'agents IATOS ayant recours au télétravail

## TELETRAVAIL



/ Sources (Chiffres DRH d'Oniris)

**Action 2 : Mieux faire connaître la Charte des temps**

Oniris s'engage à :

- rappeler l'existence de la Charte des temps dans son nouveau règlement intérieur relatif au temps de travail (RIALTO).
- veiller à ce que les responsables de service s'assurent que la présence au travail soit respectueuse d'une organisation équilibrée entre la vie professionnelle et la vie personnelle des agents. Ils doivent vérifier la bonne adéquation entre la charge de travail et la quotité de temps de travail de l'agent à temps partiel. Ils veilleront à l'exemplarité à tous les niveaux hiérarchiques.
- à instaurer un droit effectif à la « déconnexion ». Le « droit à la déconnexion », à l'instar de ce qui existe dans le secteur privé, au travers de la détermination des horaires au-delà desquels la présence ou une réponse des agents n'est pas attendue immédiatement (sauf obligation de service), sera intégré dans le nouveau RIALTO.

**Action 3 : Soutenir la parentalité**

Oniris s'engage à :

- prévoir dans son RIALTO actualisé une annexe dédiée à la liste des autorisations d'absence et facilités horaires liées à la parentalité (ex : garde enfant malade, allaitement ...);
- diffuser les informations du Bureau d'Action Sociale sur les possibilités de crèches et les aides financières liées à la garde d'enfant ;
- communiquer sur les prestations sociales interministérielles auxquels les agents contractuels Oniris peuvent prétendre.

**AXE 3 : LUTTER CONTRE LES DISCRIMINATIONS, LE HARCELEMENT, LES VIOLENCES SEXUELLES ET SEXISTES****Objectif 1 : Former pour prévenir****Action 1 : Multiplier les actions de formation**

Des actions de prévention des discriminations figurent désormais dans le plan de formation continue de l'établissement ouvert à tous les agents.

La DRH a déjà participé, en 2020, à un module de formation intitulé « comment recruter sans discriminer ».

Par ailleurs, la référente égalité, formée à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes, proposera des sessions de formation à destination notamment de l'encadrement.

De plus, Oniris prévoit :

- d'intégrer dans le parcours de formation des encadrants de doctorants une sensibilisation aux différentes formes de harcèlement et de discrimination
- d'intégrer au parcours managérial une sensibilisation aux différentes formes de harcèlement et de discrimination

Les nouveaux arrivants, quel que soit leur profil, lors des journées d'accueil, seront formés sur les discriminations et le harcèlement dans le cadre d'une formation plus globale sur la déontologie des agents publics.

De plus, suite à une convention avec le CIDFF de la Loire Atlantique des sessions de formation et de sensibilisation sur la thématique des violences sexuelles et sexistes seront proposées tant aux personnels qu'aux étudiants d'Oniris.

Oniris s'engage à former les agents à la lutte contre les discriminations et les stéréotypes ainsi qu'aux violences sexuelles et sexistes.

**Action 2 : Rappeler l'interdiction de ces comportements à l'ensemble****des personnels et des usagers :**

L'interdiction des discriminations, et leur caractère délictuel, est désormais inscrit dans le règlement intérieur d'Oniris. Il en est de même du délit de harcèlement, qu'il soit moral ou sexuel, et de l'interdiction des violences sexuelles et sexistes.

**Objectif 2 : Communiquer**

Oniris s'engage à établir un plan de communication afin de faire connaître à l'ensemble de la communauté, les actions de formations et les actions concrètes qu'il met en œuvre pour lutter contre les discriminations, le harcèlement et les violences sexuelles et sexistes.

## SOURCES :



- Commission européenne : Horizon Europe Guidance on Gender Equality Plans (GEPs), 2021
- Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires. Loi dite loi Le Pors et notamment ses articles 16 ter et 16 quater
- Loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique (titre V)
- Décret n° 2020-1493 du 30 novembre 2020 relatif à la base de données sociales et au rapport social unique dans la fonction publique
- Décret n° 2020-528 du 4 mai 2020 définissant les modalités d'élaboration et de mise en œuvre des plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle dans la fonction publique
- Circulaire du 30 novembre 2019 relative à la mise en place de référents Egalité au sein de l'Etat et de ses établissements publics
- Circulaire du 9 mars 2018 relative à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique
- Accord du 30 novembre 2018 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique
- Note de service SG/SRH/SDDPRS/2015-206 du 4 mars 2015 relative à la charte des temps du ministère de l'agriculture
- Note de service SG/SRH/SDCAR/2019-109 du 6 février 2019 Guide et outils d'aide au recrutement permettant de garantir l'égalité de traitement et l'absence de discrimination entre les candidats aux emplois du ministère de l'agriculture et de l'alimentation
- Note de service SG/SRH/SDCAR/2019-544 du 17 juillet 2019 relative aux modalités d'accompagnement des agents au retour à l'emploi après une longue absence (hors raisons de santé)
- Référentiel de plan d'actions relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique – DGFAP – édition 2019
- Note de service SG/SRH/SDCAR/2020-31 du 16 janvier 2020 relative aux lignes directrices de gestion du ministère de l'agriculture et de l'alimentation relatives à la politique de mobilité
- Note de service SG/SRH/SDDPRS/2020-104 du 12 février 2020 relative au Plan de formation Labels « égalité professionnelle entre les femmes et les hommes » et « diversité » 2020-2023
- Note de service SG/SRH/SDCAR/2020-350 du 11 juin 2020 relative aux Lignes directrices de gestion du ministère de l'agriculture et de l'alimentation relatives à la promotion et à la valorisation des parcours professionnels (hors corps d'enseignement)
- Charte égalité Femmes-Hommes CPU-CGE.
- Ministère de la décentralisation et de la Fonction Publique : Le plafond de verre dans les ministères : Une analyse de la fabrication organisationnelle des dirigeant.e.s DGAFF



Route de Gachet  
CS 40706  
44307 NANTES Cedex 3  
**02 40 68 77 77**

Rue de la Géraudière  
CS 82225  
44322 NANTES Cedex 3  
**02 51 78 54 54**



[www.oniris-nantes.fr](http://www.oniris-nantes.fr)



oniris.nantes



@oniris\_officiel