



**RÉPUBLIQUE
FRANÇAISE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

 **Oniris**
VetAgroBio Nantes
ÉCOLE NATIONALE



**PLAN POUR
L'ÉGALITÉ
PROFESSIONNELLE**
ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES
2025–2028

SOMMAIRE

AXE 1 ÉVALUER, PRÉVENIR ET, LE CAS ÉCHÉANT, TRAITER, LES ÉCARTS DE RÉMUNÉRATION ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES	4

ACTION 1	5

ACTION 2	5

ACTION 3	5

AXE 2 GARANTIR L'ÉGAL ACCÈS DES FEMMES ET DES HOMMES AUX CORPS, GRADES ET EMPLOIS DE LA FONCTION PUBLIQUE	6

ACTION 4	7

ACTION 5	7

ACTION 6	7

AXE 3 FAVORISER L'ARTICULATION ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PERSONNELLE ET FAMILIALE	8

ACTION 7	9

ACTION 8	9

ACTION 9	9

ACTION 10	9

ACTION 10 - 1	9

ACTION 10 - 2	9

ACTION 10 - 3	9

ACTION 10 - 4	10

ACTION 10 - 5	10

AXE 4 LUTTER CONTRE LES DISCRIMINATIONS, LES SITUATIONS DE HARCÈLEMENT ET DE VIOLENCES SEXUELLES ET SEXISTES	11

ACTION 11	12

ACTION 12	12

ACTION 13	12

ACTION 14	12

ACTION 14 - 1	12

ACTION 14 - 2	12

ACTION 15	13

Depuis 1946, l'article 3 du préambule de la Constitution pose le principe de l'égalité des droits entre les hommes et les femmes : « La loi garantit à la femme, dans tous les domaines, des droits égaux à ceux de l'homme ». Selon les dispositions législatives du Code général de la fonction publique aucune distinction ne peut être faite entre les agents publics en raison de leur sexe.

Par ailleurs, l'égalité entre les femmes et les hommes est la grande cause portée par le président de la République pour ses deux quinquennats.

Pour rappel, 38,5% des femmes ont été, au moins une fois, victimes de comportements sexistes ou sexuels au cours de leur vie professionnelle et 8% des femmes déclarent être victimes d'agression sexuelle dans un établissement d'enseignement supérieur.

Oniris VetAgroBio Nantes a souhaité s'engager dans une démarche responsable permettant d'assurer une égalité réelle entre ses agents. A titre informatif, selon le dernier rapport social unique, 65% de nos agents sont des femmes.

La loi n° 2023-623 du 19 juillet 2023 visant à renforcer l'accès des femmes aux responsabilités dans la fonction publique apporte de nouvelles dispositions et obligations aux employeurs publics. Elle instaure notamment un index de l'égalité professionnelle dans la fonction publique. Il s'agit notamment de mesurer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, sur la base d'un index égalité professionnelle à calculer sur une base de 100 points. Le résultat obtenu est calculé, publié et comparé chaque année à la cible fixée à 75 points.

L'index égalité d'Oniris VetAgroBio Nantes est de 83.

Pour assurer l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, L'Etat et ses établissements publics doivent mettre en place un Plan d'égalité professionnelle.

Tel est l'objet du présent Plan qui comprend des mesures visant à :

- ✓ 1° Evaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ;
- ✓ 2° Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique. Lorsque la part des femmes ou des hommes dans un grade d'avancement est inférieure à cette même part dans le vivier des agents promouvables, le plan d'action précise les actions mises en œuvre pour garantir l'égal accès des femmes et des hommes à ces nominations, en détaillant notamment les actions en matière de promotion et d'avancement de grade ;
- ✓ 3° Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale ;
- ✓ 4° Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes.



AXE 1

ÉVALUER, PRÉVENIR ET, LE CAS ÉCHÉANT,
TRAITER, LES ÉCARTS DE RÉMUNÉRATION
ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES

ACTION 1

Instituer une représentation des hommes et des femmes conforme à la répartition des genres dans les prochains Codir et Copil



Constitution des prochains Codir et Copil

ACTION 2

La chargée de mission égalité devra suivre de façon régulière la composition des Codir et Copil et alerter la direction générale de l'école si ces instances ne sont plus représentatives de la composition sociologique de l'école



Suivi de la composition des prochains Codir et Copil

ACTION 3

Initier une enquête sur la perception, par les personnels, de l'égalité de genre dans l'école en s'appuyant sur le GT sur les RPS



Réalisation de l'enquête et exploitation des résultats



AXE 2

GARANTIR L'ÉGAL ACCÈS DES FEMMES
ET DES HOMMES AUX CORPS, GRADES
ET EMPLOIS DE LA FONCTION PUBLIQUE

ACTION 4

Instituer, pour l'encadrement de l'école (COFIL et CODIR), une formation obligatoire sur le sujet de l'égalité et de la lutte contre les discriminations



Taux d'encadrants du codir et du copil formés

ACTION 5

Imposer, pour tous les personnels participant à des jurys ou entretiens de recrutement, de suivre préalablement une formation aux enjeux de l'égalité et à la lutte contre les discriminations



Taux de formation des personnels participant à des jurys

ACTION 6

Lister les profils de poste où un agent du service des ressources humaines doit obligatoirement être présent afin de sécuriser le recrutement



Production d'une liste combinant profils et candidats spécifiques



AXE 3

FAVORISER L'ARTICULATION ENTRE
VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PERSONNELLE
ET FAMILIALE

ACTION 7

Actualiser la Charte des contractuels notamment concernant les droits de la femme enceinte et allaitante



Adoption d'une Charte des contractuels révisée

ACTION 8

Écrire une Charte de bon usage de la messagerie qui tienne compte du droit à la déconnexion



Adoption d'une Charte de bon usage de la messagerie/téléphonie

ACTION 9

Mieux faire connaître la Charte des temps auprès de l'ensemble des agents



Dépôt de la Charte des temps sur l'intranet

ACTION 10

Davantage sécuriser la situation des femmes enceintes

ACTION 10 - 1

Rendre plus lisibles sur intranet les informations RH spécifiquement à destination des femmes enceintes



Création d'une rubrique dédiée à cette thématique sur intranet

ACTION 10 - 2

Diffuser largement la plaquette de sensibilisation « Travail et Grossesse/Allaitement (présentation en F3SCT du 4 mars 2025)



Diffusion sous forme de flyer, sur intranet et par courriel de la plaquette

ACTION 10 - 3

Prévoir un entretien systématique avec l'agente dès l'annonce de sa grossesse afin de l'informer sur ses droits (télétravail/sécurité dans les locaux, etc...)



Calcul du ratio entretien/versus situation de grossesse ou adoption

ACTION 10 -

Instituer un droit pour la femme enceinte, d'une part, de choisir de ne pas prendre connaissance, à son retour, des courriels reçus durant son congé maternité et, d'autre part, de ne pas lire tous les courriels reçus pendant cette période sous réserve d'une information préalable par courriel-type.



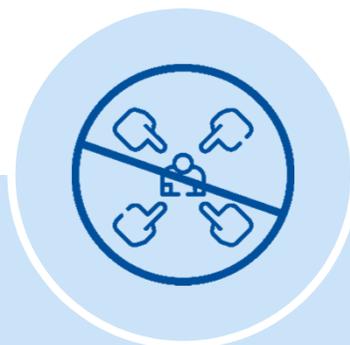
Diffusion de l'information aux intéressées

ACTION 10 -

Prévoir un entretien systématique avec l'agente à son retour après une longue absence (2 mois et +). Cet entretien aura lieu avec la DRH et, si nécessaire et après accord, avec le supérieur hiérarchique de l'agent afin d'aborder les conditions du retour (vérification de l'absence de discrimination/informations sur divers droits). Cet entretien ne se substitue pas au rendez-vous obligatoire avec le médecin du travail.



Calcul du ratio entretien/versus retour de congé maternité et/ou congé parental et/ou d'adoption



AXE 4

LUTTER CONTRE LES DISCRIMINATIONS,
LES SITUATIONS DE HARCÈLEMENT ET
DE VIOLENCES SEXUELLES ET SEXISTES

ACTION 11

L'établissement s'engage à s'assurer que le personnel de la Direction des RH a suivi le module de formation intitulé « Comment recruter sans discriminer ? » du Plan Local de Formation



Nombre de formations suivies par les agents de la DRH

ACTION 12

L'établissement s'engage à mettre en place un dispositif de signalement ayant pour objet de recueillir les signalements des agents qui s'estiment victimes d'atteintes volontaires à leur intégrité physique, d'un acte de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel, d'agissements sexistes, de menaces ou de tout autre acte d'intimidation et de les orienter vers les autorités compétentes en matière d'accompagnement, de soutien, de protection des victimes et de traitement des faits signalés. (en application de l'article L. 135-6 du Code général de la fonction publique)



Existence du dispositif de signalement complet

ACTION 13

L'établissement s'engage à former, lors des journées d'accueil, les nouveaux personnels, quel que soit leur profil, à la lutte contre les discriminations et le harcèlement dans le cadre d'une formation plus globale sur la déontologie des agents publics



Nombre de formations suivies par les nouveaux personnels

ACTION 14

L'établissement s'assure de proposer un environnement inclusif pour les agents LGBTQIA+

ACTION 14 - 1

L'établissement s'engage à signer la charte LGBT+ de l'Autre Cercle



Signature par l'établissement de la Charte

ACTION 14 - 2

L'établissement s'assure de former les personnels de la Direction des RH aux questions d'inclusivité, d'orientation sexuelle et d'identités de genre



Nombre de formations suivies par les agents de la DRH

ACTION 15

L'établissement s'engage à mieux communiquer sur l'interdiction des violences sexuelles et sexistes, des harcèlements et des discriminations, et à faire un rappel de la possibilité de saisir l'instance disciplinaire compétente sur tous ces comportements délictuels. (les sanctions disciplinaires du MESR sont publiées en ligne et accessibles publiquement : <https://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/fr/bulletin-officiel>)



Modification du site
intranet

