



INRAE



Plan d'actions égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

2024 - 2026

Préface

L'Inra s'est engagé dès 2017 dans une démarche volontariste en faveur de l'égalité professionnelle et de la lutte contre les discriminations. Les projets menés pendant trois ans ont permis à INRAE, institut né de la fusion entre l'Inra et IRSTEA, de se doter d'un véritable plan d'action triennal (2020-2023) mais également d'être, dès janvier 2020, le premier et à ce jour encore le seul établissement à caractère scientifique et technologique (EPST) reconnu par les deux labels AFNOR « Diversité » et « Egalité professionnelle ». Cette reconnaissance initialement obtenue sur un périmètre de quatre centres pilotes a été confirmée et étendue à l'ensemble des 19 centres en 2021.

Ce deuxième plan d'action (2024-2026) a été établi au vu des analyses et bilans réalisés au fil des années et des échanges au sein de différentes instances (comité technique, comité Diversité-égalité professionnelle associant des acteurs et des actrices RH, les organisations syndicales volontaires, des représentantes et représentants des centres pilotes et Comité Central Hygiène, Sécurité et Conditions de travail – CCHSCT, et maintenant comité social administratif (CSA)).

I Axe 1 - Evaluer, prévenir, traiter les écarts de rémunérations

I.1 Poursuivre et affiner les études visant à objectiver la situation

Depuis 2019, l'institut publie chaque année un rapport de situation comparée qui apporte des données factuelles et des analyses pour une connaissance objectivée de la situation, permettant d'engager les actions les plus adaptées et pertinentes et d'évaluer leurs effets.

Régulièrement enrichi, ce rapport comporte désormais des données concernant la répartition par sexe du personnel INRAE, titulaire et contractuel, selon l'âge, les départements, les centres, la quotité de travail ou la discipline scientifique, mais aussi des personnes bénéficiant d'actions de formation permanente, de celles ayant été promues ou ayant bénéficié de mobilité et des directeurs et directrices d'unité. Les résultats de l'analyse, avec le logiciel d'analyse développé par la direction générale de l'administration de la fonction publique, des écarts de rémunération des personnels titulaires y figurent également ; il en est de même des indices¹ d'avantage féminin et masculin. Ce rapport a ainsi permis d'observer au fil des années une réduction, dans leur très grande majorité, des écarts de répartition entre femmes et hommes.

En application de l'article 5 de la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 précisée par le décret 2020-1493 du 30 novembre 2020, INRAE a désormais l'obligation de produire un rapport social unique (RSU) regroupant, pour le comité social d'administration (CSA), les données qui figuraient jusqu'alors dans le bilan social, le rapport de situation comparée relatif à l'égalité femmes-hommes et les rapports portant sur la santé et la sécurité au travail.

Cette nouvelle organisation va apporter des données complémentaires sur la répartition par sexe en termes de recrutements, de pyramide des âges par corps et grade, de promotion, de formation, de rémunération, de prévention et d'action sociale, de condition de travail, de quotité de travail et de pratique de télétravail. INRAE devra également calculer son index Egalité (grâce au logiciel d'analyse des rémunérations mis au point par la direction générale de l'administration de la fonction publique et qu'INRAE est le seul EPST à ce jour à utiliser).

Cette évolution importante va impliquer un travail conséquent de remontée et de présentation des données. Initiée dès 2023, cette action devrait être consolidée en 2024 puis poursuivie en 2025 et 2026.

Outre ce rapport social unique, INRAE prévoit de continuer à alimenter tous les deux ans son baromètre « Qualité de vie au travail » incluant un focus sur la perception du personnel sur le risque de discriminations (notamment sur le sexe et le genre) et de violences sexuelles et sexistes et une analyse par sexe des résultats. La prochaine enquête est prévue fin 2023 et la suivante en 2025.

Le rapport social unique sera mis en ligne et les principaux résultats de ces études seront largement diffusés en particulier au moment du 8 mars (journée internationale des droits des femmes) pour

¹ L'indice d'avantage masculin est le rapport entre la proportion d'hommes dans le corps supérieur N+1 par rapport au nombre d'hommes dans le corps N à la proportion de femmes dans le corps supérieur N+1 par rapport au nombre de femmes dans le corps N. Un indice d'avantage masculin supérieur à 1 signifie que la proportion relative d'hommes promus est supérieure à celle des femmes, un indice inférieur à 1 que la proportion relative d'hommes promus est inférieure à celle des femmes.

L'indice d'avantage féminin est l'inverse de l'indice d'avantage masculin : c'est le rapport entre la proportion de femmes dans le corps supérieur N+1 par rapport au nombre de femmes dans le corps N et la proportion d'hommes dans le corps supérieur N+1 par rapport au nombre d'hommes dans le corps N. Un indice d'avantage féminin supérieur à 1 signifie que la proportion relative de femmes promues est supérieure à celle des hommes, un indice inférieur à 1 que la proportion relative de femmes promues est inférieure à celle des hommes.

permettre de mesurer le chemin parcouru vers l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes de l'institut.

Indicateurs :

1. Publication d'un rapport social unique par an.
2. Insertion de questions sur le ressenti de discriminations et de violences sexuelles et sexistes dans les éditions du baromètre « Qualité de vie au travail »

I.2. Renforcer la place des femmes dans les niveaux de corps les plus élevés et par là même, réduire les écarts de rémunération

Les rapports de situation comparée montrent que, si INRAE est globalement à égalité entre les genres, des disparités subsistent et sont plus marquées dans le corps des directeurs et directrices de recherche (tout particulièrement pour les premières classes (DR1) et classes exceptionnelles (DREX)) ainsi que dans le corps des adjoints techniques. L'analyse menée sur les rémunérations a confirmé que les différences de répartitions entre corps expliquaient 67,1% des écarts de rémunération. Ces données factuelles montrent clairement que renforcer la place des femmes tout particulièrement dans les niveaux de corps les plus élevés est une priorité incontournable.

Dans ce cadre, la priorité est de poursuivre les actions en place qui ont montré leur efficacité, pour encourager les femmes à se présenter aux concours et avancements notamment pour les corps dans lesquelles elles sont minoritaires : directeurs et directrices de recherche et, dans une moindre mesure, ingénieurs et ingénieures de recherche et ce au travers de différentes modalités :

- Actions de communication interne et externe (témoignages et portraits) aidant les femmes à se projeter sur des postes à responsabilités plus élevés, notamment lors de la journée des femmes et filles de sciences.
- Incitations faites par les chefs et les cheffes de département pour que certaines personnes méritantes mais hésitantes se présentent.
- Mise en place dès 2023 et renforcement en 2024 d'actions pilote de mentorat pour aider les femmes et les hommes à mieux valoriser leur parcours, les compétences mises en œuvre et *in fine* mettre davantage en valeur leurs qualités et leurs réalisations. Un bilan des actions menées sera réalisé en 2025 et, selon les résultats de ce bilan, des réflexions seront engagées avant d'en envisager un éventuel déploiement en 2026 en précisant les conditions associées.
- Maintien de l'engagement de la direction à veiller à un équilibre, dans les avancements au choix, entre les pourcentages de femmes et d'hommes promus et promouvables, en l'inscrivant dans les notes de services et dans les lignes directrices de gestion

Indicateurs :

1. Ecart de rémunération entre les femmes et les hommes à INRAE et ses sources de variations
2. Pourcentages de femmes et d'hommes promouvables et promus dans les différents corps et grades.

II. Axe 2 - Garantir l'égal accès des femmes et des hommes à la fonction publique

II.1 Agir sur les représentations et favoriser une plus grande mixité des métiers

L'objectif visé est d'agir sur les représentations dans l'institut et au-delà (via les actions de communication) pour tendre vers une plus grande mixité, en particulier dans certains métiers où les

femmes sont plus faiblement représentées (l'informatique par exemple) ou inversement plus fortement représentées (dans les domaines liés aux ressources humaines par exemple).

Le plan d'actions prévoit différentes actions, internes et externes.

En interne à INRAE, des actions de sensibilisation seront mises en place auprès de différents publics pour agir sur les représentations, prévenir et lutter contre les biais inconscients et les stéréotypes de genre.

- La ligne managériale est une priorité, depuis les managers de proximité (responsables d'équipes), pour lesquels un module de formation est en préparation jusqu'aux directrices et directeurs d'unité, avec une formation/sensibilisation
- Les présidents et présidentes et des membres de jurys de recrutement et d'examens professionnels seront sensibilisés, avec en particulier la e-formation mise en place par la mission égalité du CNRS et au cours de formations de membres et présidents de jurys déployées par INRAE et incluant notamment des études de cas.
- Avec les référentes et référents Egalité/diversité, des actions de formation/sensibilisation de l'ensemble du personnel seront organisées sur les centres, au plus près des agentes et agents, via différentes modalités : formations, théâtre forum, jeu sérieux...
- En accord avec la politique de l'union européenne, des actions seront destinées aux futures porteuses et porteurs ou partenaires de projets européens pour les sensibiliser à l'importance et la nécessité de la prise en compte du genre et du sexe en recherche.

En externe à INRAE, des actions seront menées pour valoriser auprès des jeunes femmes les métiers de la recherche peu féminisés, en particulier par le biais d'interventions dans des établissements d'enseignement et de formation. C'est le cas via l'action pilote, Digifilles, lancée sur le site de Montpellier avec des partenaires académiques (CIRAD, Institut Agro Montpellier, INRIA, Université de Montpellier) et l'association Femmes&Sciences pour permettre à des jeunes femmes issues de milieux éloignés de la recherche de découvrir un laboratoire d'informatique lors de stage de découvertes de métiers de 3^{ème}. Cette action sera élargie à d'autres sites, centres et disciplines dans le cadre du partenariat institutionnel mis en place avec Femmes&Sciences, en utilisant les supports (expositions mobiles, livres, colloques) développés par cette association.

Indicateurs :

1. Nombre d'opération de sensibilisation et nombre de personnes sensibilisées
2. Nombre d'interventions dans des établissements d'enseignement et de formation

II.2 Rendre la place des femmes plus visible dans toutes nos actions de communication

Pour agir sur les représentations, un plan de communication sera régulièrement établi avec l'ensemble des personnes concernées (la direction de la communication et l'équipe en charge de la communication interne à la DRH). Ce plan permettra de coordonner les actions et de les répartir tout au long de l'année autour de trois dates ciblées en priorités : le 11 février, journée des femmes et filles de sciences, le 8 mars, journée internationale des droits des femmes et le 25 novembre, journée contre les violences faites aux femmes.

Une vigilance sera assurée sur l'égalité entre femmes et hommes dans les portraits présentés, les représentations et illustrations, de même que la conformité aux principes décrits dans la notice pour une écriture respectueuse des genres accessible à l'ensemble des lecteurs et lectrices et mise en ligne sur le site de l'institut.

Indicateurs :

1. Nombre d'actions de communications déployées en interne et visant à promouvoir l'égalité professionnelle.

II.3 Renforcer notre place dans les réseaux et impulser de nouveaux partenariats

Qu'ils soient établis au niveau régional ou national, les réseaux et partenariats seront poursuivis et renforcés autant que possible pour faciliter les échanges de pratiques et retours d'expériences et amplifier la dynamique en faveur de l'égalité professionnelle.

II.3.1 Réseaux avec les partenaires académiques

En interne à l'institut, le réseau des référentes et référents Egalité/Diversité joue un rôle particulièrement important de relais, de coordination et d'ancrage territorial de la politique INRAE en faveur de l'égalité professionnelle et de la lutte contre les discriminations. Les missions des référentes et référents (une personne ou un binôme par centre) sont en effet multiples :

- Conseiller et appuyer en proximité des agents.
- Avec la présidence de centre et les services concernés, proposer et assurer le suivi un plan d'action « centre » comportant notamment des actions de communication et de formation/sensibilisation sur les thématiques d'égalité professionnelle et de diversité.
- S'insérer dans des réseaux existants au niveau des territoires pour des actions communes (à l'instar de l'action « Egalité, elles assurent » déployée par l'ensemble des acteurs de l'enseignement supérieur et de la recherche en région Occitanie, en partenariat avec l'association « Femme&sciences »).
- Assurer une Veille sur les thématiques d'égalité professionnelle et de diversité

Les objectifs de l'institut pour ce réseau sont d'affirmer et d'accompagner son rôle à travers différentes actions :

- Animer le réseau des référentes et des référents égalité professionnelle – diversité via la tenue de réunions pour mettre en commun des actions, des pratiques et des supports, leur donner l'opportunité de suivre des sessions de formations et/ou d'information.
- Organiser tous les 18 mois un séminaire réunissant les référentes et référents notamment pour des échanges avec la direction et les directions d'appui concernées (Direction des ressources humaines, Direction Responsabilité Sociétale et Environnementale, Direction Communication, Référente laïcité...).
- Poursuivre en 2024, les réflexions initiées en 2023 pour préciser les complémentarités entre plan d'actions « national » et plans d'actions « centre » et les possibilités de synergies entre centres.

Au niveau national, INRAE maintiendra activement son action au sein de réseaux et de groupes de travail.

- L'institut continuera à participer aux réunions organisées par ses ministères de tutelle (ministère chargé de la recherche et ministère chargé de l'agriculture) sur les actions en faveur de l'égalité professionnelle.
- INRAE poursuivra son action au sein du réseau « inter EPST » rassemblant les délégations et missions Egalité d'autres établissements publics à caractère scientifique et technologique (EPST) pour des échanges réguliers.
- INRAE restera partenaire actif du réseau EPST-EPIC-EPA « Qualité de vie au travail et inclusion ».

II.3.2 Clauses en faveur de l'égalité professionnelle dans les marchés publics

Par ailleurs, après avoir préparé pour ses marchés des clauses en faveur de l'égalité professionnelle et de la diversité, en lien avec sa démarche en faveur de la responsabilité sociale de l'employeur et dans la limite de la réglementation en vigueur, INRAE diffusera dans les centres ces bonnes pratiques et veillera à leur utilisation.

Indicateurs :

1. Nombre de réunions du réseau « inter EPST » rassemblant les délégations et missions Egalité d'autres établissements publics à caractère scientifique et technologique (EPST).
2. Nombre de réunions du réseau de référentes et référents Egalité/diversité
3. Bilan de la diffusion des clauses en faveur de l'égalité professionnelle et de la diversité

III Axe 3 - Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle

Faciliter l'articulation vie professionnelle / vie personnelle est l'un des piliers de la politique RH INRAE, comme en attestent les différentes feuilles de route et actions RH.

INRAE va poursuivre les actions déjà en place et les adapter aux évolutions des modalités de travail.

- Le bilan de l'expérimentation en cours de nouveaux cycles de travail dont la semaine de 4 jours permettra de valider ou non l'intérêt et l'attractivité de cette modalité d'organisation.
- Des alternatives au temps partiel seront recherchées et une veille sera assurée pour que toute communication sur le travail à temps partiel sensibilise tout autant les femmes que les hommes à cette modalité d'organisation du temps de travail avec l'objectif de réduire le très fort écart existant entre femmes et hommes dans ce domaine.
- Les actions visant à favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle continueront à intégrer notamment l'accompagnement des proches aidants et la parentalité.
- INRAE s'investira également pour soutenir l'engagement managérial au service de la réussite collective et de l'épanouissement individuel en mettant en œuvre et faisant évoluer les plans de développement des compétences des encadrants et encadrantes de proximité (en lien avec I.2) et en les accompagnant dans leur fonction et la construction de leur parcours et de celui des agents et agentes dont ils ou elles ont la charge.

Indicateurs :

1. Evolution des pourcentages de femmes et d'hommes à temps partiel
2. Evolution des pourcentages de femmes et d'hommes en position de télétravail
3. Rédaction d'une charte « accompagnement de la parentalité » et nombre de consultation sur le site intranet RH

IV Axe 4 - Prévenir et lutter contre les discriminations et les violences sexuelles et sexistes

Conformément aux engagements pris dès 2019, dans la note de service 2019-75, pour la prévention et la lutte contre les violences sexuelles et sexistes, l'institut a déployé depuis 4 ans une cellule d'écoute externe portant d'une part sur les discriminations et, d'autre part, sur les violences sexuelles et sexistes. Ce dispositif s'ajoute aux dispositifs internes déjà existants : acteurs et actrices RH de proximité (réseau des responsables de ressources humaines, assistant.e.s de service social, délégué.e.s de prévention et médecins de prévention présent.e.s dans tous les centres), représentant.e.s du personnel, lignes hiérarchiques et cellule d'analyse et de suivi des situations complexes. Cette cellule garantit à tout le personnel, quel que soit son statut, ainsi qu'aux stagiaires et personnes s'étant

présentées à un concours depuis moins de 6 mois, la mise en œuvre de toute mesure nécessaire à la prévention, au traitement et aux sanctions des actes de violences sexuelles et sexistes sur les lieux de travail.

INRAE va poursuivre les actions déjà en place et renforcer les actions de formation et prévention.

- Une communication sur la cellule d'écoute externe et son fonctionnement va être relancée à l'attention de tous les agents, en particulier à l'occasion de la Journée de lutte contre les violences faites aux femmes le 25 novembre. Cette action se fera en complément de la diffusion à toute personne nouvellement recrutée à INRAE de dépliants expliquant le fonctionnement de la cellule et de cartes rappelant les modalités de prise de contact. La tolérance zéro d'INRAE vis-à-vis de quelle que violence sexuelle et sexiste (VSS) que ce soit sera soulignée.
- Le bilan des signalements établi par le prestataire chaque année depuis le lancement de la cellule en septembre 2019, sera partagé au sein des différentes instances et pourra notamment être largement diffusé notamment à l'occasion de la Journée de lutte contre les violences faites aux femmes le 25 novembre.
- Une e-formation à destination de l'ensemble du personnel est en cours de préparation par les services de formation INRAE et INSERM ; elle est financée via une subvention du ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche à la suite de la réponse à un appel d'offres ; son lancement est prévu pour 2024.

Indicateurs :

1. Nombre de signalements à la cellule d'écoute externe de violences sexuelles et sexistes
2. Nombre de personnes ayant suivi la e-formation sur les violences sexuelles et sexistes
3. Nombre de commission d'enquête administrative interne pour des faits de VSS
4. Bilan des sanctions dans le cas de VSS



DRH
147, rue de l'Université
75338 PARIS cedex 07

Rejoignez-nous sur :



<https://jobs.inrae.fr/>



Institut national de recherche pour
l'agriculture, l'alimentation et l'environnement



RÉPUBLIQUE
FRANÇAISE

*Liberté
Égalité
Fraternité*

INRAE