

PROJET PLAN ACTION PLURIANNUEL EGALITE DIVERSITE (2024/2026) - L' Institut Agro

2024/2026	n° objectifs	OBJECTIFS	n° ACTION	ACTIONS
Axe 1: ECART DE REMUNERATION	1.1	Disposer d'un outil de mesurer des inégalités professionnelles	1	Elaborer le rapport social unique et en assurer sa communication
			2	Renseigner l'Index égalité établi par le gouvernement en 2023
	1.2	Prévenir et éventuellement traiter les écarts de rémunération en prenant des mesures RH dans les volets suivants : cotation de postes, politique de rémunération des contractuels, politique indemnitaire et d'avancement	3	Etablir une cartographie des traitements indemnitaires et ajuster si besoin la politique salariale et indemnitaire des titulaires et des contractuels au niveau Institut Agro
	1.3	Sensibiliser et former les managers et les agents sur les écarts de rémunération notamment sur les aspects liés à la non discrimination salariale, droits aux congés familiaux, annualisation du temps partiel, négociation salariale	4	Rendre accessible via intranet les informations relatives aux principes de rémunération des personnels de l'Institut Agro
			5	Sensibiliser les étudiant.es dans le cadre des enseignements au principe de négociations salariales et aux mécanismes de l'auto censure
Axe 2 : EGAL ACCES ET MIXITE	2.1	Mettre en œuvre une politique favorisant l'égal accès et la mixité	6	Répondre favorablement aux demandes des personnes transgenres: modification de prénom, listes d'appel, adresse mail et communiquer aux services concernés les obligations réglementaires en la matière
			7	Poursuivre et renforcer les actions visant à améliorer l'intégration des étudiants internationaux sur le campus (CF Indicateurs du programme Bienvenue en France)
			8	Veiller à assurer la parité dans les jurys de sélection et l'ensemble des commissions
			9	Retirer des fiches de poste les éléments qui freinent la mixité
			10	Garantir le respect de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les procédures d'avancement
	2.2	Sensibiliser et former les personnels aux problématiques d'égal accès	11	Mesurer et réduire les écarts en matière de précarité : prise en compte de la précarité dans les communautés étudiantes et personnels
			12	Renforcer la connaissance des métiers au travers d'évènements spécifiques en mettant en place des témoignages de personnes travaillant sur des métiers "stéréotypés"
			13	Mettre en place avec les alumni un réseau des talents de l'agro, en charge de témoigner et de valoriser auprès des étudiants leurs parcours
			14	Former les personnels en situation de recrutement en interne aux principes d'égalité de traitement
			15	Poursuivre la démarche de féminisation les noms des bâtiments, salles, espaces publics anonymes afin d'arriver à une parité
			16	Construire dans chacune des écoles un plan de formation et de sensibilisation des personnels et étudiants à l'égal accès à l'emploi et aux études, la lutte contre les discriminations et stéréotypes (CF action 23)
Axe 3: ARTICULATION DES TEMPS DE VIE	3.1	Améliorer l'organisation des temps de travail pour garantir un meilleur équilibre de vie	17	Elaborer une charte des temps de travail
			18	Sensibiliser les managers au respect des temps de travail et à une meilleure conciliation vie professionnelle et vie personnelle (ex : formation au droit à la déconnexion, conférence relatives à l'équilibre des temps de vie)
	3.2	Mettre en œuvre une politique sociale volontariste	19	Développer des places en crèche, espaces jeune maman, activités culturelles et sportives
			20	Formaliser et diffuser les informations relatives à la prise des congés familiaux (intranet, livret d'accueil...) à travers un protocole spécifique
			21	Elaborer et communiquer sur les dispositifs d'accompagnement de retour à l'emploi des agents après une longue absence et associer les managers aux démarches de reprise
Axe 4: LUTTE CONTRE LES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES, LE HARCELEMENT ET LES DISCRIMINATIONS	4.1	Sensibiliser / former les personnels et étudiants aux faits de HDVSS	22	Poursuivre la formation du top management, référent égalité (y intégrer la notion d'égalité en matière de traitements professionnels)
			23	Etablir un programme de formation et de sensibilisation annuel en faveur de l'égalité, de la diversité à l'attention des personnels et des étudiants . Veiller à ce que le programme intègre des éléments de formation aux différentes formes de discriminations (racisme, handicap, précarité et genre)
	4.2	Prévenir et traiter les faits de HDVSS	24	Répondre aux AAP en faveur de l'égalité et de la diversité
			25	Envisager de faire une enquête commune aux 3 écoles (étudiants et personnels) et prévoir les temps de restitution adaptés
			26	Renforcer les dispositifs de prévention HDVSS en insérant des mesures de prévention et d'accompagnement spécifiques aux stages
			27	Elaborer un protocole de gestion des situations de HDVSS au sein des associations étudiantes
	Axe 5: GOUVERNANCE DU PLAN D'ACTION	5.1	Structurer la gouvernance afin de garantir la bonne mise en œuvre du plan d'action et son évaluation	28
29				Elaborer la cartographie (+trombinoscope) des référent égalité, diversité, VSS, harcèlement et discrimination dans chaque école et au niveau Institut Agro et leur comitologie
30				Formaliser le fonctionnement du COPIEL égalité diversité de l'Institut Agro et les groupe de travail dans chacune des écoles
31				Prévoir un budget spécifique au niveau Institut Agro pour réaliser les actions du plan le nécessitant
5.2		Assurer une communication efficace de la politique en faveur de l'égalité professionnelle mise en place au sein de l'Institut Agro	32	Créer une rubrique intranet au niveau Institut Agro dédiée à l'égalité - diversité
			33	Créer une charte graphique pour la communication du plan
5.3	Favoriser l'écriture épiciène Favoriser la réalisation des actions du plan par l'échange des bonnes pratiques	34	Elaborer une doctrine et la communiquer	
		35	Intégrer les réseaux égalité diversité locaux (ESR et services droits des femmes rattachés aux préfectures)	