

CONSEIL D'ADMINISTRATION du 13 mars 2025

DÉLIBÉRATION N° 2025-07

**Plan d'action 2024-2026 relatif à l'égalité professionnelle
entre les femmes et les hommes**

Exposé des motifs

Pour assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, l'Etat et ses établissements publics administratifs élaborent et mettent en œuvre un plan d'action pluriannuel dont la durée ne peut excéder trois ans renouvelables.

Le plan d'action de l'ENSP comporte 5 axes, déclinés en 23 actions :

1° Évaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

2° Garantir l'égal accès de tous aux emplois du secteur public

3° Favoriser l'articulation entre vie personnelle et vie professionnelle : soutien à la parentalité

3° Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale

4° Lutter contre les violences sexistes et sexuelles, le harcèlement et les discriminations

4° Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes

5° Gouvernance des actions sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Il est élaboré sur la base des données issues de l'état de la situation comparée des femmes et des hommes au sein de l'établissement.

Il est à noter que l'axe 1 du plan de l'ENSP ne concerne que sur les agents employés directement par l'établissement sur son budget (dits « ACB »).

Délibération n° 2025-07 approuvant le plan d'action 2024-2026 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Vu le code général de la fonction publique, notamment les articles L132-1 et suivants et R132-1 et suivants,

Vu le code rural et de la pêche maritime, notamment l'article R812-7,

Vu le décret n° 94-1225 du 30 décembre 1994 portant organisation de l'Ecole nationale supérieure de paysage de Versailles,

Vu l'avis favorable du comité social d'administration du 14 novembre 2024,

Le conseil d'administration décide :

Article unique

Le plan d'action 2024-2026 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, et porté en annexe, est approuvé.

Favorables	25
Défavorables	
Abstentions	
Total votants	25

Fait à Versailles, le 13 mars 2025

La délibération est approuvée / rejetée

Le président du conseil d'administration

Henri BAVA





Plan d'actions pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes 2024-2026

École Nationale Supérieure du
Paysage de Versailles

13 MARS

ENSP



PREAMBULE :

Le décret n° 2020-528 du 4 mai 2020 définit les modalités d'élaboration et de mise en œuvre des plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle dans la fonction publique.

L'article 80 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 prévoit que la durée d'un tel plan d'action ne peut excéder trois ans renouvelables.

Le premier plan d'action pour l'égalité professionnelle à l'ENSP, élaboré pour trois ans (2021-2023), s'articulait autour de cinq axes, conformément au décret n° 2020-528 du 4 mai 2020 susvisé.

Le nouveau plan élaboré pour trois ans (2024-2026) s'inscrit dans la continuité du précédent et s'articule autour de 5 axes :

Axe 1 : Évaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

ACTION 1 : Évaluer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes (agents sur budget ENSP)

Il est proposé d'identifier et d'analyser les écarts de rémunérations pour l'ensemble des agents par type de fonction, par tranche d'âge et par sexe.

Il est également proposé d'intégrer un bilan sur l'accès aux formations avec un focus sur la répartition Femmes/hommes.

ACTION 2 : Traiter les écarts de rémunération

Après avoir effectué un état des lieux des écarts de rémunération, un calendrier de résorption des écarts sera établi et mis en œuvre.

ACTION 3 : Mettre en place un suivi dans la durée et mettre à disposition des agents des informations relatives aux éléments de rémunération

Il est proposé de mettre en place un suivi dans la durée des éventuels écarts en se basant notamment sur certains critères : quotité d'emploi / corps – grades. Un bilan sera proposé annuellement.

Les chefs de services seront sensibilisés avant le lancement des campagnes de primes.

Le service ressources humaines s'emploiera à relayer aux personnels les informations à caractère indemnitaire.

Axe 2 : Garantir l'égal accès de tous aux emplois du secteur public

2.1 Mixité des métiers

ACTION 4 : Faire un état des lieux de la mixité des métiers à l'ENSP

L'ENSP regroupe des métiers très divers (jardiniers, métiers de l'enseignement, métiers des systèmes d'information, métiers de la maintenance des bâtiments, de la communication...) qui présentent des déséquilibres dans les ratios hommes/femmes.

L'élaboration d'un état des lieux (ratio hommes/femmes par métier recensé) et d'une mise à jour chaque année permettra de mesurer les efforts en faveur d'une plus grande diversité dans la répartition hommes/femmes.

ACTION 5 : Relayer les campagnes et supports de communication sur les métiers du ministère de l'agriculture et de l'alimentation promouvant les valeurs d'égalité et de diversité : supports produits par les écoles de formation du MAA, publicité des concours...

Il s'agit de lutter contre les stéréotypes de genre à la fois sur les métiers auxquels forme le ministère de l'agriculture et sur les emplois ouverts au ministère.

ACTION 6 : Former les agents à la lutte contre les discriminations et les stéréotypes.

L'ENSP s'engage à mieux faire connaître les critères de discrimination (par voie d'affichage notamment)

L'ENSP s'engage à favoriser le suivi de formations sur la lutte contre les stéréotypes de genre par le personnel.

2.2 Accompagnement des parcours et égal accès aux responsabilités professionnelles

ACTION 7 : Veiller à ne pas discriminer lors des procédures de recrutement

Systématiser la mention de l'engagement de l'ENSP contre les discriminations à l'embauche et la valorisation de la diversité dans les annonces d'emplois.

Le service ressources humaines s'assurera de la traçabilité de la procédure de sélection des candidats.

Sensibiliser et former les chefs de service qui conduisent des entretiens de recrutement à la non-discrimination et aux bonnes pratiques de conduite d'entretien et de sélection des candidatures.

Veiller à une représentation équilibrée des intervenants femmes et hommes lors de l'organisation de tables rondes, colloques séminaires.

ACTION 8 : Accompagner les agents lors du retour à l'emploi après une longue absence

Les parcours professionnels diversifiés peuvent conduire les agents à s'éloigner temporairement de l'emploi. Afin de s'assurer d'une reprise d'activité dans de bonnes conditions et de garantir la poursuite de leur déroulement de carrière, une attention et un accompagnement seront proposés aux agents (entretien de reprise, tutorat, priorité pour des formations...).

ACTION 9 : Garantir l'égalité professionnelle dans les procédures de promotion et particulièrement d'avancement au choix

Le service ressources humaines communiquera avec l'ensemble des directeurs avant chaque campagne de promotion.

Les notes d'informations seront explicitées et diffusées à ces derniers.

Axe 3 : Favoriser l'articulation entre vie personnelle et vie professionnelle : soutien à la parentalité

L'exercice de la parentalité est une donnée majeure dans la construction de l'égalité entre les femmes et les hommes : or, actuellement il est constaté que le « travail parental » est inégalement réparti tant dans le rôle éducatif que dans la part des tâches domestiques.

L'exercice des responsabilités parentales génère des contraintes qui impactent la vie professionnelle et constitue souvent le premier facteur de différenciation dans les parcours professionnels comparés entre les femmes et les hommes.

Dans le milieu professionnel, l'enjeu porte en premier lieu sur un changement de regard et la lutte contre des stéréotypes de genre liés à la parentalité. Ces stéréotypes portent sur le niveau d'investissement attendu de chaque parent en fonction de son sexe, sur la nature de l'investissement (questions d'affect traitées par les mères, rôle coercitif attribué aux pères), sur le comportement attendu de la part des enfants selon qu'ils sont filles ou garçons.

En second lieu, l'enjeu porte sur le déploiement d'outils ou d'organisations qui facilitent l'exercice de la responsabilité parentale.

ACTION 10 : lutter contre les stéréotypes de genre liés à la parentalité

L'ENSP encourage l'implication équilibrée de chaque personnel dans leur rôle de parent. Des facilités horaires et des autorisations d'absence sont ainsi accordées conformément aux conditions réglementaires aux parents d'enfants. Le service ressources humaines met en œuvre les dispositifs légaux d'aide à la parentalité.

L'ENSP accueille les enfants des personnels dans le cadre du stage d'observation de 3ème ainsi que lors du stage de seconde se tenant les deux dernières semaines du mois de juin.

Par ailleurs, l'ENSP favorise l'octroi du congé paternité en informant les personnels concernés de leurs droits.

ACTION 11 : Simplifier la question des modes de garde

L'ENSP veillera à communiquer sur les dispositifs d'aide à la parentalité existants : aides sociales, dispositifs statutaires propres à aider les parents d'enfants handicapés, etc...

L'ENSP facilitera la prise de congés familiaux et la reprise à l'issue des congés maternité. Le service ressources humaines informera les agents concernés de leurs droits.

L'ENSP s'emploiera à faciliter l'allaitement par la mise à disposition d'une salle et un aménagement temporaire des horaires des intéressées.

ACTION 12 : Favoriser l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle

Au sein de son règlement intérieur, l'ENSP a mis en place un cycle de travail à plein temps sur 4,5 jours par semaine pour permettre une meilleure articulation entre vie personnelle (et notamment parentale) et vie professionnelle, et éviter ainsi un recours contraint au temps partiel.

En outre il est proposé de sensibiliser les chefs de service lors de leur prise de fonction sur les modalités d'organisation du travail du RIALTO ;

Favoriser de bonnes pratiques sur le « droit à la déconnexion ». L'ENSP s'assurera du bon usage des mails et que le droit à la déconnexion est respecté.

Les responsables de services veilleront à ce que la présence au travail soit respectueuse d'une organisation équilibrée entre la vie professionnelle et la vie personnelle des agents.

Ils s'assureront de la bonne adéquation entre la charge de travail et la quotité de temps de travail de l'agent à temps partiel. Encore trop souvent le temps partiel est consenti pour libérer des plages horaires compatibles avec le rythme des enfants (mercredis après-midi notamment), sans que la charge de travail soit ajustée : c'est l'effet double peine avec une charge de travail maintenue et une baisse de rémunération.

Enfin l'organisation des réunions sera optimisée. Sauf situation exceptionnelle, les réunions n'ont pas vocation à se tenir très tôt en début de journée ni trop tard en fin d'après-midi. Les réunions se tiennent durant les plages horaires de travail « classique » sans les excéder.

ACTION 13 : Favoriser le recours au télétravail pour l'ensemble des personnels et notamment pour les parents.

Le recours au télétravail est une des solutions pour économiser le temps perdu dans les transports, alléger la fatigue et le stress quotidiens liés aux aléas des trajets pour arriver à l'heure le matin au travail et le soir « pour récupérer les enfants », pour permettre une plus grande disponibilité des parents à la fois pour leurs enfants et pour le temps de travail.

ACTION 14 : Renforcer le soutien à l'organisation personnelle

L'ENSP s'emploiera à améliorer l'information en matière de parentalité

Il s'agira d'informer sur les droits des parents à l'occasion d'une naissance ou adoption et prévoir, dans l'organisation du travail, la future absence des parents sur leur lieu de travail pendant le temps du congé.

L'ENSP effectuera les démarches nécessaires pour améliorer l'information en matière de parentalité au travers des livrets d'accueil des structures en communiquant sur les droits existants :

- des parents délégués de classe ;
- des parents accompagnant leurs enfants lors de la rentrée scolaire ;
- les autorisations d'absence et les aménagements possibles des horaires de parents d'enfants en situation de handicap ou gravement malades.

ACTION 15 : Amélioration de l'accès à la formation via la digitalisation

Il s'agira de permettre aux agents de participer à certaines actions de formation en classes virtuelles et en e-formation, évitant des déplacements hors domicile. L'accès à la formation de tous les agents, et notamment de ceux qui ne se forment pas en raison de leur impossibilité à se déplacer plusieurs jours, sera ainsi favorisé.

ACTION 16 : Veiller à la sécurisation de la situation des femmes enceintes

Le service des ressources humaines veillera à chaque étape de la gestion des ressources humaines à prévenir toute forme de discrimination et notamment celle de la grossesse. Les personnels concernés seront systématiquement informés de leurs droits lors de leur déclaration de grossesse. Une attention particulière sera portée au personnel féminin exerçant des missions dites physiques (jardinière par

AXE 4 : Lutter contre les violences sexistes et sexuelles, le harcèlement et les discriminations

ACTION 17 : Mettre en place un dispositif de signalement, de traitement et de suivi des violences sexistes et sexuelles, des harcèlements et des discriminations

Le conseil d'administration de l'ENSP a adopté le 20 juin 2024 une charte de prévention et de lutte contre les violences sexistes et sexuelles, étendue aux question de discrimination et de harcèlement. Elle est applicable à l'ensemble des membres de la communauté de l'établissement (usagers, personnels, vacataires).

Par ailleurs, les agents de l'établissement peuvent, depuis années, recourir à la cellule d'écoute de conseil du ministère chargé de l'agriculture, pour son dispositif de recueil et de traitement des signalements des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes.

ACTION 18 : Former les agents sur la prévention des violences sexistes et sexuelles, notamment le service RH et les managers.

L'ENSP proposera des modules de formation en ligne portant sur cette thématique

ACTION 19 : Former les étudiants aux questions d'égalité entre les femmes et les hommes, et à la prévention des violences sexistes et sexuelles

La Direction de l'enseignement et la vie étudiante a mis en place une journée d'intégration depuis 2022 pendant laquelle le service de santé de CY Cergy Paris Université fait une sensibilisation auprès des étudiants sur les risques festifs et la prévention de violences sexistes et sexuelles. Des actions de sensibilisation plus ciblées vont être mises en place en 2025.

ACTION 20 : Informer sur les dispositifs d'aide en cas de situation de violences sexistes ou sexuelles et de harcèlement.

L'ENSP communiquera par tous moyens de manière à informer l'ensemble des personnels des dispositifs existants en cas de situation de violences sexistes ou sexuelles et de harcèlement.

ACTION 21 : Accompagner les victimes.

Identifier un référent au sein de la structure parmi les représentants du personnel et des ressources humaines pour les agents ainsi qu'à la DEVE pour la population étudiante.

Le dispositif de l'ENSP est commun aux usagers et aux personnels. La cellule d'écoute est composée de membres de la DEVE et de la DRH. La cellule d'enquête comporte un membre de la direction, un juriste, un représentant des personnels issu du CSA et, selon le statut de l'auteur présumé des faits, un enseignant ou un usager.

AXE 5 : Gouvernance des actions sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

ACTION 22 : Inscrire dans l'ordre du jour du comité de direction, un point régulier sur le déploiement du plan égalité femmes/hommes.

Le service des ressources humaines veillera à ce qu'un point soit régulièrement fait en CODIR sur le déploiement du plan égalité femmes-hommes

ACTION 23 : rendre compte annuellement devant les instances de l'ENSP de l'application du plan.

Rendre compte annuellement en CSA.

ACTION 24 : Mettre à disposition de tous le plan égalité femmes-homme en particulier au moment des recrutements

Mentionner dans le guide d'accueil de la DRH les référents VSS susceptibles de répondre aux questions en indiquant clairement les contacts

