

GENDER EQUALITY PLAN – ASSOCIATION GROUPE ESA (Plan d'Égalité des Genres – 2023-2026)

SOMMAIRE

Préambule

- 1° Engagement institutionnel de la Direction Générale
- 2° Démarche portée par la DRH et la DREV
- 3° Définition, enjeux et objectifs du GEP

1° Présentation de l'Association Groupe ESA

- 1.1° Un établissement d'enseignement supérieur et de recherche, 2 campus
- 1.2° Zoom sur la DREV (Direction de la recherche et de la valorisation)

2° Articulation du GEP avec les dispositifs existants

- 2.1° Accord sur l'égalité professionnelle femmes-hommes et l'équilibre vie professionnelle -vie personnelle
- 2.2° Mesures spécifiques en faveur de l'articulation exercice professionnel et vie personnelle (plan de mobilité, télétravail)
- 2.3° GEP, une démarche inclusive au service de la RSE

3° Plan d'égalité des genres à l'ESA : un plan d'action à 3 niveaux

- 3.1 Accès aux emplois et à la promotion sans distinction des genres
- 3.2 Démarche de prévention et de lutte contre les violences sexuelles et les agissements sexistes
- 3.3. Exercice professionnel connecté à la vie personnelle

4° Indicateurs de progression

5° Références documentaires

Agronomie • Environnement • Alimentation



La certification qualité a été délivrée au titre de la catégorie d'action suivante :
ACTIONS DE FORMATION PAR APPRENTISSAGE

CAMPUS ANGERS (SIÈGE)
55 rue Rabelais, BP 30748
49007 Angers Cedex 01

CAMPUS PARIS
6 rue Hélène Boucher
78280 Guyancourt

Groupe ESA - Association loi 1901
Siren : 342 382 637 • T. +33 2 41 23 55 55
www.groupe-esa.com

Préambule

1° Engagement institutionnel de la Direction Générale

L'Association Groupe ESA, établissement d'enseignement supérieur, labellisé EESPIG (Etablissement d'enseignement supérieur privé d'intérêt général), est depuis sa création il y a plus de 120 ans, une **communauté de femmes et d'hommes** au service de celles et ceux qui souhaitent se former aux métiers des agricultures, de l'agronomie de l'alimentation et de l'environnement.

Soutenu par le conseil d'administration et le comité de direction, je porte au sein de l'institution la conviction que la richesse de notre école et sa performance reposent sur la mixité de nos équipes (pédagogiques, administratives et de service) et de nos étudiants dans l'ensemble de nos programmes et sur nos deux campus d'Angers et Paris.

C'est notamment la raison pour laquelle, avec les partenaires sociaux j'ai finalisé et signé en décembre 2022 un nouvel accord pour une durée de 4 ans portant sur :

« **L'Égalité professionnelle femmes-hommes et l'équilibre vie professionnelle-vie personnelle** ».

De la même manière j'ai engagé une démarche d'évaluation auprès de nos étudiants permettant de mesurer leurs attentes, notamment sociétales (label happy at school) et donnant lieu à la mise en œuvre de mesures permettant à nos communautés de **mieux appréhender et respecter les diversités, notamment celles de genre**.

La mise en place de **notre premier Plan d'Égalité des Genres (GEP) pour la période 2023-2026** s'inscrit dans la continuité logique de ces dispositifs portés collectivement et va nous permettre de **poursuivre la démarche de progrès dans laquelle nous sommes engagés notamment dans le cadre de nos activités de recherche**.

Si la mixité et la diversité doivent être la préoccupation de toutes et tous, j'ai décidé de m'y impliquer personnellement en demandant aux directions de la recherche et des ressources humaines de porter ensemble et à mes côtés une politique et un Plan d'Égalité des Genres ambitieux et à la hauteur des valeurs portées par l'ESA depuis sa création.

René SIRET
Directeur Général ESA



2

Agronomie • Environnement • Alimentation



processus certifié
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
La certification qualité a été délivrée au
titre de la catégorie d'action suivante :
ACTIONS DE FORMATION PAR APPRENTISSAGE

CAMPUS ANGERS (SIÈGE)
55 rue Rabelais, BP 30748
49007 Angers Cedex 01

CAMPUS PARIS
6 rue Hélène Boucher
78280 Guyancourt

Groupe ESA - Association loi 1901
Siren : 342 382 637 • T. +33 2 41 23 55 55
www.groupe-esa.com



2° Démarche portée par la DRH et la DREV

*Les deux directions que nous représentons et les équipes qui nous accompagnent au quotidien nous permettent pour les 4 années à venir de porter le **plan d'action contribuant à l'Égalité des Genres au sein de l'ESA.***

*En cohérence avec l'indice d'Égalité des Genres développé par l'Institut Européen pour l'égalité entre les femmes et les hommes et les **dispositions légales ayant amené à la rédaction puis la signature d'un nouvel accord d'entreprise sur l'Égalité professionnelle femmes-hommes et l'équilibre vie professionnelle-vie personnelle, nous avons proposé à la direction générale de l'ESA d'orienter notre plan autour des 3 axes suivants :***

- **Accès aux emplois et à la promotion sans distinction des genres**
- **Démarche de prévention et de lutte contre les violences sexuelles et les agissements sexistes**
- **Exercice professionnel connecté à la vie personnelle**

*Convaincus que la diffusion de ce support permettra au plus grand nombre d'accompagner la démarche à nos côtés, nous avons souhaité en rappeler, **le contexte, les enjeux et les indicateurs de progression.***

<p>Olivier JOUIN Directeur des ressources humaines</p> 	<p>Pierre PICOUET Directeur de la recherche et de la valorisation</p> 
---	---

3° Définition, enjeux et objectifs du GEP

Le plan d'Égalité des Genres (GEP) est une démarche et un document initié, soutenu et approuvé par la Direction Générale et accessible sur le site internet de l'ESA.

Lien : <https://www.groupe-esa.com/lesa/organisation/demarche-rse/>

Le GEP a pour principal objectif de traduire l'engagement de l'établissement en faveur de l'égalité professionnelle dans **six domaines fondamentaux** (exercice professionnel, rémunérations, formation, promotion, articulation entre l'exercice professionnel et la vie personnelle, prévention de la santé). Par ailleurs le GEP vise également à **prévenir et sanctionner les violences ou agissements sexistes faits notamment aux femmes.**

3

Agronomie • Environnement • Alimentation



Qualiopi
processus certifié

■ RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

La certification qualité a été délivrée au titre de la catégorie d'action suivante :
ACTIONS DE FORMATION PAR APPRENTISSAGE

CAMPUS ANGERS (SIÈGE)
55 rue Rabelais, BP 30748
49007 Angers Cedex 01

CAMPUS PARIS
6 rue Hélène Boucher
78280 Guyancourt

Groupe ESA - Association loi 1901
Siren : 342 382 637 • T. +33 2 41 23 55 55
www.groupe-esa.com

1° Présentation de l'Association Groupe ESA

1.1° Un établissement d'enseignement supérieur et de recherche, 2 campus

L'ESA est un établissement qui regroupe sur ses 2 campus d'Angers et Paris, un peu plus de 250 collaboratrices et collaborateurs.

A l'image de l'enseignement supérieur, les équipes sont constituées pour les 2/3 de personnel féminin. Ce « déséquilibre » s'observe aussi bien dans les collectifs pédagogiques que dans les équipes d'appui et de service.

Convaincue que la mixité des équipes est et reste un levier de performance, la Direction Générale a rappelé dans l'accord sur l'égalité professionnelle que la démarche de recrutement à l'ESA doit veiller à ce que la mixité soit une réalité dans les évaluateurs et dans les choix de recrutement qui sont faits, à compétences égales entre les femmes et les hommes.

1.2° Zoom sur la DREV (Direction de la recherche et de la valorisation)

Les équipes de recherche à l'ESA sont mixtes. Le collectif des enseignants chercheurs et chargé-es de recherche et valorisation sur nos 2 campus qui représente un effectif de 42 salarié-es est composé de 22 femmes et 20 hommes.

Les équipes techniques et d'appui administratif dédiées à la recherche et qui représentent un effectif de 15 salariés sont composées de 11 femmes et 4 hommes.

Les doctorant-es au nombre de 29 entre 2017 et 2022, sont majoritairement des femmes avec une proportion de 56% de femmes et 44% d'hommes.

2° Articulation du GEP avec les dispositifs existants

2.1° Accord sur l'égalité professionnelle femmes-hommes et l'équilibre vie professionnelle -vie personnelle

Le nouvel accord d'entreprise signé fin 2022 et pour 4 ans est le pilier de notre politique en faveur de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

Il prend en compte à la fois des mesures permettant de s'assurer que, depuis le processus de recrutement et tout au long au long de la présence du salarié à l'ESA, le principe d'égalité entre les femmes et les hommes est respecté.

Par ailleurs, l'accord prévoit, notamment en direction des femmes qui sont de fait et statistiquement les plus exposées, des mesures permettant de mieux prévenir et traiter voire sanctionner les éventuels agissements sexistes et violences sexuelles auxquels l'établissement pourrait être confronté. A ce titre la désignation de deux référents en interne et désormais formés à la prévention va nous permettre de déployer une démarche structurée en direction des salarié-es.

2.2° Mesures spécifiques en faveur de l'articulation exercice professionnel et vie personnelle (plan de mobilité, télétravail)

L'accord égalité femmes-hommes et équilibre vie professionnelle-vie personnelle prévoit par ailleurs des mesures, quel que soit le genre qui permettent de mieux articuler les nécessaires contraintes inhérentes à toute situation professionnelle avec les exigences de la vie familiale. A ce titre, les mesures proposées le sont sans aucune distinction de genre.

Depuis septembre 2021, l'établissement s'est par ailleurs doté d'un accord télétravail ouvrant la possibilité aux salariés, sur la base du double volontariat (demande du salarié et acceptation du manager) de pouvoir télétravailler dans le cadre d'un plafond annuel de 65 jours pour tout salarié ayant un temps de travail compris entre 50% d'un temps plein et un temps plein. Les dispositions de l'accord s'appliquent sans distinction de genre et de nature d'emploi.

Enfin, pour faciliter la transition entre le domicile et le lieu de travail, l'ESA s'est doté depuis 2 ans d'un nouveau plan de mobilité proposant d'accompagner les déplacements à mobilité douce sans distinction de genres.

2.3° GEP, une démarche inclusive au service de la RSE

L'ESA s'est engagée depuis un an dans la démarche LUCIE 26000 au titre d'une politique volontariste de la direction générale en matière de RSE.

Dans ce cadre, parmi les 7 thématiques du label, l'ESA a engagé une phase de diagnostic des dispositifs existants au sein de l'école au titre de la thématique N° 2 : « Respecter les droits des personnes ».

Deux plans d'action sont étroitement associés à cette thématique :

- Respecter l'individu, sa dignité, ses droits fondamentaux
- Prévenir toute forme de discrimination et promouvoir l'égalité des chances

Le premier plan d'action nous amène à agir et être en vigilance au bénéfice de l'égalité des genres sur :

- Sur le harcèlement
- Sur les autres droits fondamentaux de la personne

Le second plan d'action nous incite à prévenir et promouvoir :

- Les moyens en faveur de la non-discrimination
- La diversité liée au genre, à l'âge (séniors/jeunes), au handicap, à l'origine, ou autre
- L'Égalité de traitement dans l'emploi notamment concernant les genres

3° Plan d'égalité des genres à l'ESA : un plan d'action à 3 niveaux

3.1 Accès aux emplois et à la promotion sans distinction des genres

... extraits du Titre I de l'accord Egalité professionnelle femme-hommes et l'équilibre vie professionnelle-vie personnelle

L'égalité professionnelle doit permettre aux femmes et aux hommes de bénéficier d'un traitement égal en matière d'accès à l'emploi, de formation professionnelle, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de rémunération et de conditions de travail.

Cette définition s'appuie sur deux principes fondamentaux :

- égalité des droits entre femmes et hommes, impliquant la non-discrimination entre les salariés-es en raison du genre (de manière directe ou indirecte),
- égalité des chances visant à remédier, par des mesures concrètes, aux inégalités qui peuvent être rencontrées par les femmes ou par les hommes dans le domaine professionnel.

Afin de développer des actions spécifiques en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, les parties s'entendent pour agir plus particulièrement sur les domaines d'actions suivants :

- le recrutement,
- l'égalité salariale,
- la formation,
- la promotion et l'évolution professionnelle,

Recrutement

L'ESA dans le préambule du guide pratique consacré au recrutement rappelle ces principes de non-discrimination.

La complémentarité des équipes et leur mixité doit rester une préoccupation partagée par l'ensemble des acteurs impliqués dans le recrutement et le présent accord institue les dispositions ci-après permettant de contribuer à l'atteinte de cet objectif.

- **Offres d'emploi sans distinction de genre**

L'ESA s'engage à ce que les intitulés des offres d'emploi, offres de stage ou offres pour les postes disponibles en interne ainsi que la formulation des descriptifs permettent la candidature de toute personne intéressée indépendamment de son genre.

Par conséquent, quelle que soit l'offre d'emploi proposée, la direction s'engage à ce que les libellés et la formulation des descriptifs soient rédigés de manière neutre et objective et à ce qu'aucun critère illicite ou discriminatoire (genre, situation familiale, âge...) n'apparaisse. L'emploi sera proposé aux femmes et aux hommes ou de manière neutre ou sera exprimé au moyen de mots neutres.

- **Égalité de traitement des candidatures**

L'ESA s'engage à garantir une stricte égalité de traitement entre les candidatures. Ainsi, à chaque étape du processus de recrutement, les mêmes critères de sélection seront appliqués aux femmes et aux hommes afin que le choix s'établisse sur les seuls critères que sont les compétences, l'expérience professionnelle et les qualifications professionnelles, critères appréciés dans leur globalité.

Pour toute embauche définitive ou contrat y compris alternants dont la durée est supérieure à 6 mois, l'ESA garantit dans le processus de sélection la participation d'au moins une femme et un homme, comme évaluateurs. Dans la mesure du possible, pour les contrats courts ou stages et inférieurs à 6 mois pour lesquels les dispositifs de sélection peuvent être allégés, l'ESA visera également à ce que l'évaluation des candidats puisse se faire de manière mixte.

- **Égalité salariale à l'embauche**

Les parties conviennent que l'égalité salariale à l'embauche visée dans cet accord concerne le principe d'égalité entre les femmes et les hommes, à emploi comparable et en tenant compte de l'expérience professionnelle et des qualifications professionnelles.

- **Renforcer la mixité en agissant par le recrutement**

A l'image de l'enseignement privé sous contrat, l'ESA est constituée aux deux tiers de femmes (à la date de signature du présent accord). Les parties signataires s'accordent par ailleurs à constater que l'ESA recrute davantage de femmes que d'hommes.

Dans un strict objectif de mixité à l'échelle des collectifs de travail, le présent accord vise à rééquilibrer le ratio femmes/hommes et les dispositions suivantes sont arrêtées.

L'ESA précisera pour chaque recrutement engagé, le ratio femmes/hommes sans que cette information factuelle ne constitue un critère de recrutement, ni une orientation donnée aux acteurs du recrutement.

Lorsque l'un des 2 sexes est sous représenté à l'échelle de l'équipe dans laquelle s'opère le recrutement, les parties signataires du présent accord, s'accordent à reconnaître, après évaluation et au titre du départage final, à compétences égales, une priorité de recrutement en direction du sexe sous représenté.

Egalité salariale

Les parties conviennent que l'égalité de traitement salariale visée dans cet accord concerne le principe d'égalité entre les femmes et les hommes, à emploi comparable et en tenant compte des compétences, de l'expérience professionnelle et des qualifications professionnelles.

- **Gestion des écarts éventuels**

À niveaux de formation, de responsabilité, d'efficacité professionnelle (telle qu'elle ressort des évaluations professionnelles), de compétence et d'expérience comparables, les femmes et les hommes, doivent recevoir un salaire comparable.

La Direction s'engage donc à :

- Appréhender les écarts collectifs ou individuels éventuels par type d'emploi : d'abord les différences brutes entre salaires moyens femmes/hommes ; puis les écarts subsistants après la neutralisation d'explications objectives telles que les différences d'ancienneté, les performances des salariés-es ou les contraintes et responsabilités supplémentaires attachées à un même type d'emploi
- Apporter les éventuelles mesures correctives dans les cas identifiés par un suivi spécifique concernant les augmentations individuelles

- **Augmentation collective pour les salarié-es en congés maternité**

Conformément à l'article L. 1225-26 du code du travail, la direction veillera qu'au retour de congé maternité, la rémunération des salariés-es soit majorée des augmentations générales ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de ce congé par les salariés-es relevant de la même catégorie professionnelle.

- **Égalité salariale entre les salarié-es à temps complet et à temps partiel**

Les parties rappellent que les salariés-es à temps partiel doivent bénéficier d'une rémunération équivalente aux salariés-es-es à temps complet, sur la base d'une durée de travail identique, et à niveau de responsabilité, de formation, d'expérience et de compétences professionnelles équivalent.

- **Congé parental, congé de présence parentale, congé de proche aidant et ancienneté**

En application des dispositions légales, le congé parental d'éducation est pris en compte pour moitié dans la détermination des avantages liés à l'ancienneté.

Attentif à ce que le congé parental d'éducation ne constitue pas un frein à l'évolution salariale des collaborateurs, l'ESA s'engage à ce que tout le personnel bénéficiant de ce type de congé, acquière pendant la durée de celui-ci, 100% de son ancienneté.

Le congé de présence parentale (310 jours ouvrés sur 3 années maximum) est pris en compte pour l'intégralité de l'absence dans la détermination des avantages liés à l'ancienneté.

Le congé de proche aidant permet au salarié de s'occuper d'une personne handicapée ou âgée ou en perte d'autonomie et remplace le congé de soutien familial. Le congé de proche aidant est pris en compte pour l'intégralité de l'absence dans la détermination des avantages liés à l'ancienneté.

Avant que ce dispositif soit mis en œuvre par le-la salarié-e, l'ESA après examen de la demande, s'engage à faire bénéficier le salarié concerné d'une autorisation d'absence exceptionnelle et rémunérée d'un mois à partir du moment où la personne à accompagner est le-la conjoint-e (marié, pacsé, ou concubin notoire au sens de l'article 515-8 du code civil), ou un enfant mineur ou majeur à charge et rattaché au foyer fiscal du salarié ESA. La mise en œuvre de cette disposition peut se déclencher que le-la salarié-e décide ou non de prendre un congé de proche aidant.

Pour renforcer l'attractivité de l'ESA auprès des candidatures masculines, il sera indiqué aux candidats pendant le processus de recrutement, que l'ESA maintient la rémunération du salarié sur l'ensemble du congé paternité sur la base de sa durée légalement en vigueur au moment de la demande.

La formation est un outil majeur du maintien et du développement des compétences.

Les femmes, comme les hommes, doivent pouvoir accéder, dans les mêmes conditions, à la formation. L'accès équitable à la formation professionnelle, est en effet, un élément déterminant pour assurer une réelle égalité de traitement dans le déroulement de carrière et l'évolution des qualifications des salariés-es, quels que soient leur genre, leur âge et leur durée du travail.

En raison des contraintes familiales, les femmes et les hommes sont susceptibles d'être plus exposés à des difficultés d'accès effectif à la formation, en particulier lorsque la formation se déroule sur plusieurs jours loin du domicile.

Pour permettre au salarié-e de se rendre sur le lieu de formation, l'ESA, sur présentation d'un justificatif d'engagement de dépense (facture en bonne et due forme d'une société d'aide à domicile ou des frais d'assistance maternelle), s'engage à rembourser le-la salarié-e des frais de garde d'enfants de moins de 15 ans occasionnés par son déplacement dans la limite de 30€ TTC par jour de formation effectivement suivi et dans la limite de 5 jours par année universitaire. Sont donc exclus de fait les formations dispensées en distanciel ou sur site ESA de rattachement administratif et tout autre déplacement qui n'entre pas dans le plan de développement des compétences.

De même, le travail à temps partiel peut être une cause d'inégalité dans le domaine de la formation. Or, les parties rappellent que les salariés-es à temps partiel doivent bénéficier du même accès à la formation professionnelle que les salariés-es à temps plein.

Aussi, dans la mesure du possible et afin de faciliter l'organisation des formations des salariés-es, l'ESA s'engage à ce que les formations soient, sous respect des exigences pédagogiques, organisées en distanciel ou près du lieu de travail des salariés-es et pendant le temps de travail, que le-la salarié-e soit à temps complet ou à temps partiel.

Promotion et évolution professionnelle

L'ESA réaffirme sa volonté d'offrir aux femmes et aux hommes les mêmes possibilités de parcours et d'évolution professionnels ; ils-elles doivent pouvoir accéder à tous les types de postes quel qu'en soit le niveau de responsabilité, y compris les plus élevés. À cet égard, l'accès des femmes aux postes à responsabilités se fait sur les mêmes critères que pour les hommes. Ces critères ne doivent pas être discriminatoires. **11**

Les critères de détection des potentiels internes, d'évaluation professionnelle et d'orientation de carrière sont de même nature pour les femmes et pour les hommes. Ils sont exclusivement

Agronomie • Environnement • Alimentation



La certification qualité a été délivrée au titre de la catégorie d'action suivante :
REPUBLICQUE FRANÇAISE
ACTIONS DE FORMATION PAR APPRENTISSAGE

CAMPUS ANGERS (SIÈGE)
55 rue Rabelais, BP 30748
49007 Angers Cedex 01

CAMPUS PARIS
6 rue Hélène Boucher
78280 Guyancourt

Groupe ESA - Association loi 1901
Siren : 342 382 637 • T. +33 2 41 23 55 55
www.groupe-esa.com

fondés sur la seule reconnaissance des compétences, de l'expérience, de la performance et des qualités professionnelles.

En outre, les signataires réaffirment le fait que la maternité et le congé parental (ouverts aux femmes et aux hommes) ne doivent pas constituer un frein au développement des carrières des collaborateurs-trices concernés-es.

Pour faciliter l'atteinte de cet objectif, les signataires préconisent qu'en cas de congé maternité ou parental à temps plein, le processus suivant soit appliqué :

- avant le départ en congé de maternité ou d'adoption ou congé parental d'éducation, le manager s'entretient avec le-la salarié-e pour préparer son départ et son remplacement éventuel,
- à son retour, le manager s'entretient à nouveau avec le-la salarié-e pour échanger sur sa reprise d'activité.

Un entretien de reprise est également programmé avec le DRH ou un collaborateur-trice de la direction des ressources humaines.

Par ailleurs, à l'issue d'un congé parental d'éducation, conformément aux dispositions de l'article L. 1225-27 du Code du travail, le-la salarié-e bénéficiera d'un entretien professionnel portant sur les perspectives d'évolution professionnelle en termes de qualification et d'emploi. Cet entretien organisera le retour du-de la salarié-e, les besoins de formation et les conséquences éventuelles du congé sur sa rémunération et l'évolution de sa carrière.

3.2 Démarche de prévention et de lutte contre les violences sexuelles et les agissements sexistes

... extraits du Titre II de l'accord Egalité professionnelle femme-hommes et l'équilibre vie professionnelle-vie personnelle

Les signataires du présent accord veulent agir, en déclinaison des dispositions légales existantes sur le harcèlement sexuel, sur la prévention et le traitement des violences sexuelles et agissements sexistes.

12

L'article L. 1153-1 rappelle qu'aucun salarié ne doit subir des faits :

Agronomie • Environnement • Alimentation



La certification qualité a été délivrée au titre de la catégorie d'action suivante :
ACTIONS DE FORMATION PAR APPRENTISSAGE

CAMPUS ANGERS (SIÈGE)
55 rue Rabelais, BP 30748
49007 Angers Cedex 01

CAMPUS PARIS
6 rue Hélène Boucher
78280 Guyancourt

Groupe ESA - Association loi 1901
Siren : 342 382 637 • T. +33 2 41 23 55 55
www.groupe-esa.com

-Soit de harcèlement sexuel, constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste répétés qui, soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante.

-Soit assimilés au harcèlement sexuel, consistant en toute forme de pression grave, même non répétée, exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers.

Prévention du harcèlement sexuel, des violences sexuelles et agissements sexistes

La démarche de prévention du harcèlement sexuel, des violences sexuelles et agissements sexistes, comme pour les autres risques s'inscrit dans la démarche de prévention des risques de l'établissement placée sous la responsabilité de l'employeur. Elle peut s'appuyer sur les modalités suivantes :

- **Information des salarié-es**

Les signataires du présent accord considèrent que toute structure étant susceptible d'être confrontée à cette problématique, il convient d'informer les salarié-es sur ce que revêtent les définitions exposées à l'article 5, les sensibiliser au repérage des comportements inadéquats et leur donner la lisibilité sur les acteurs et dispositifs à mobiliser.

- **Désignation des référents**

Deux référents ont été désignés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel, les violences sexuelles et les agissements sexistes.

L'un des référents a été désigné par le CSE et le second par la direction de l'ESA. Concernant le référent CSE, les parties précisent que tout-e salarié-e peut solliciter les élus du CSE. Les deux référents sont formés spécifiquement sur la prévention des violences sexuelles et les agissements sexistes.

Ces deux salarié-es nommément identifié-es sont les personnes en charge d'orienter, informer et accompagner les salarié-es en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

La mission des référents, exclusivement dédiée aux situations concernant des salarié-es est complémentaire à celle de la DRH (signalement de salarié-es) et à celles des acteurs impliqués sur le plan pédagogique (signalement d'étudiants).

13

Agroéquipementier Agri-Administration



La certification qualité a été délivrée au titre de la catégorie d'action suivante :
REPUBLICQUE FRANCAISE
ACTIONS DE FORMATION PAR APPRENTISSAGE

CAMPUS ANGERS (SIÈGE)
55 rue Rabelais, BP 30748
49007 Angers Cedex 01

CAMPUS PARIS
6 rue Hélène Boucher
78280 Guyancourt

Groupe ESA - Association loi 1901
Siren : 342 382 637 • T. +33 2 41 23 55 55
www.groupe-esa.com

Le règlement intérieur fera l'objet d'un ré-examen et d'une consultation du CSE pour y intégrer les dispositions nécessaires à la prévention du harcèlement sexuel, des violences sexuelles et agissements sexistes.

- **Mise en œuvre d'une procédure de signalement**

La direction s'engage à élaborer puis diffuser auprès de l'ensemble du personnel, après information du CSE, une procédure de signalement de faits de harcèlement sexuel, violences sexuelles et agissements sexistes.

La rédaction de la procédure implique les 2 référents désignés par le CSE et la direction.

Traitement des violences sexuelles et agissements sexistes

A l'issue d'un signalement, la direction met en place une procédure de traitement des faits identifiés.

La rédaction de la procédure implique les 2 référents désignés par le CSE et la direction.

3.3. Exercice professionnel connecté à la vie personnelle

... extraits du Titre III de l'accord Egalité professionnelle femme-hommes et l'équilibre vie professionnelle-vie personnelle

L'engagement des salariés et le bien-être au travail passent notamment par une prise en compte autant que possible de l'articulation entre l'exercice professionnel pour lequel les salarié-es sont liés à l'ESA par leur contrat de travail et la vie personnelle.

Les parties signataires reconnaissent la nécessité d'un juste équilibre permettant à chacun-e une séparation des temps professionnels et privés ainsi qu'une capacité de déconnexion.

Compte tenu de la signature d'un accord télétravail en septembre 2021, les parties considèrent que l'exercice professionnel s'effectue sur la durée actuelle de l'accord télétravail, dans les locaux ESA sur ses différents campus, dans le cadre des déplacements professionnels et au domicile des salariés dans le cadre du télétravail reposant sur le double volontariat.

Les signataires réaffirment la responsabilité des supérieurs-es hiérarchiques dans la prise en compte de l'exercice des responsabilités familiales lorsque le-la salarié-e demande un aménagement de son temps de travail ou de son horaire de travail, afin de concilier sa vie personnelle (enfant malade ; démarche administrative ; obligation légale, rentrée scolaire, maladie d'un proche et autre événement affectant le-la salarié-e) et sa vie professionnelle.

Le-la supérieur-e hiérarchique facilitera cette conciliation.

- **Congés payés**

Les parties rappellent que les dispositions légales prévoient que l'ordre des départs en congés doit tenir compte des critères suivants :

-la situation de famille des bénéficiaires, notamment les possibilités de congé, dans le secteur privé ou la fonction publique, du conjoint ou du partenaire lié par un pacte civil de solidarité, ainsi que la présence au sein du foyer d'un enfant ou d'un adulte handicapé ou d'une personne âgée en perte d'autonomie ;

- la durée de leurs services chez l'employeur ;

- leur activité chez un ou plusieurs autres employeurs.

Par ailleurs, une attention particulière sera portée par les managers aux situations familiales connues et déclarées par les salarié-es concerné-es notamment pour ce qui relève de la programmation des congés hors périodes de fermetures, tenant compte des obligations de service.

La DRH reste garante de la bonne application de ces dispositions, de ses éventuels arbitrages et son caractère homogène et équitable à l'échelle de l'ESA.

- **Droit à la déconnexion**

Les parties signataires considèrent qu'une utilisation raisonnée des outils connectés contribue à une meilleure articulation entre l'exercice professionnel et la vie personnelle.

La signature d'un accord télétravail en date du 1^{er} septembre 2021 a renforcé cette nécessité et un article spécifique relatif à la déconnexion (Article 3.5) a été intégré à l'accord sur la mise en œuvre du télétravail à l'ESA.

Le droit à la déconnexion correspond pour le-la salarié-e au fait de ne pas être connecté-e aux outils numériques professionnels en dehors de son temps de travail ou lors des périodes de congés payés et autres périodes entraînant la suspension du contrat de travail (maternité...)

Les outils numériques professionnels correspondent aux moyens numériques physiques (ordinateurs, tablettes, smartphones, réseaux filaires etc.) et dématérialisés (logiciels, connexions sans fil, messagerie électronique, internet/extranet etc.) qui permettent d'être joignable à distance.

Pour rendre effectif le droit à la déconnexion, les dispositions ci-après sont retenues :

- rediffusion à l'ensemble des salariés du document guide « ESA Mails les bonnes pratiques »,
- proposition dès la première année de l'accord, au choix des salariés et sur la base du volontariat, soit d'un temps de sensibilisation aux enjeux de la déconnexion, soit d'un temps de formation,
- diffusion à l'ensemble du personnel d'une note Direction générale rappelant le droit à la déconnexion et les enjeux de prévention santé et qualité de vie au travail qui y sont associés ainsi que la faculté de saisir la DRH en cas de non-respect présumé.

4° Indicateurs de progression

L'ensemble des mesures répertoriées dans le plan d'égalité des genres font référence à des indicateurs de progression qui sont répertoriés dans l'accord sur l'égalité professionnelle.

Accès aux emplois et à la promotion sans distinction des genres - recrutement

Ces mesures seront évaluées par les indicateurs de progression suivants :

- 100 % d'offres d'emploi non discriminantes, permettant ainsi, sans distinction, la candidature des femmes comme des hommes, en interne comme en externe.

Pour les embauches CDI et contrats supérieurs à 6 mois, bilan annuel :

- répartition femmes/hommes des recrutements par filière métiers et par emploi et comparaison au ratio femmes/hommes global,
- nombre de candidatures de femmes et d'hommes reçues en entretien, retenues après évaluation et recrutées,

Accès aux emplois et à la promotion sans distinction des genres – égalité salariale

Ces mesures seront évaluées par les indicateurs de progression suivants :

Ecart salariaux :

- Nombre et nature des situations examinées.
- Répartition des augmentations par genre et par niveau.

Salariés bénéficiaires des congés parentaux, présence parentale et proche aidant :

- Nombre de salariés-es par genre ayant bénéficié d'un congé parental ou d'un congé de présence parentale, ou d'un congé de proche aidant.
- Nombre de salariés-es par genre ayant bénéficié d'une autorisation d'absence exceptionnelle et rémunérée d'un mois.

Accès aux emplois et à la promotion sans distinction des genres - formation

Ces mesures seront évaluées par les indicateurs de progression suivants :

- Suivi et pourcentage du nombre d'heures de formation par genre rapporté au nombre d'heures total de formation.
- Taux d'accès (nombre de personnes) à la formation selon la nature juridique du contrat.
- Taux d'accès (nombre de personnes) à la formation pour les personnels à temps partiel par rapport au personnel à temps plein.
- Nombre de salarié-es ayant bénéficié d'une prise en charge de frais de garde d'enfants et nombre de jours de formation.

17

Agronomie • Environnement • Alimentation



La certification qualité a été délivrée au titre de la catégorie d'action suivante :
ACTIONS DE FORMATION PAR APPRENTISSAGE

CAMPUS ANGERS (SIÈGE)
55 rue Rabelais, BP 30748
49007 Angers Cedex 01

CAMPUS PARIS
6 rue Hélène Boucher
78280 Guyancourt

Groupe ESA - Association loi 1901
Siren : 342 382 637 • T. +33 2 41 23 55 55
www.groupe-esa.com

Accès aux emplois et à la promotion sans distinction des genres – évolution professionnelle

Ces mesures seront évaluées par les indicateurs de progression suivants :

- *Nombre de promotions par genre rapporté au nombre total de promotions.*
- *Suivi de la réalisation des entretiens professionnels.*
- *Nombre de situations de congé maternité et congé parental et pourcentage d'entretiens avant et après les congés maternité et parentaux réalisés.*

Prévention du harcèlement sexuel, des agissement sexistes et violences sexuelles

Ces mesures seront évaluées par les indicateurs de progression suivants :

- *Nombre de salarié-es ayant participé à l'information.*
- *Nombre de signalements adressés à la DRH par les référents et répartition par genre.*
- *Nombre de signalements ayant nécessité un accompagnement, un traitement disciplinaire.*

Articulation exercice professionnel et vie personnelle

Ces mesures seront évaluées par les indicateurs de progression suivants :

- *Nombre de saisines par les salarié-es et/ou managers auprès de la DRH pour des demandes d'arbitrages ou d'interprétations.*
- *Nombre de salarié-es sensibilisé-es et formé-es au droit à la déconnexion.*
- *Nombre de saisines de la DRH en lien avec le non-respect présumé du droit à la déconnexion*

5° Références documentaires

MESRI, horizon Europe, site français du programme européen pour la recherche et l'innovation

<https://www.horizon-europe.gouv.fr/un-guide-sur-le-plan-d-egalite-des-genres-28405>

Accord d'entreprise ESA du 30/11/2022 portant sur l'Égalité professionnelle femmes-hommes et l'équilibre vie professionnelle-vie personnelle



Accord_Egalité_et_Equilibre_ViePro_ViePers

Accord d'entreprise ESA du 29/06/21 portant sur La mise en place du télétravail au sein du groupe ESA



Accord_teletravail_Signe_29Juin2021.pdf

Plan de mobilité entreprise ESA du 17 janvier 2022



ESA_Plan_de_mobilite_17jan22.pdf

Charte des valeurs de l'ESA

<https://www.groupe-esa.com/wp-content/uploads/2017/06/Charte-esa-bd.pdf>