



RÉPUBLIQUE
FRANÇAISE

*Liberté
Égalité
Fraternité*



Sebastien Lamy / OFB

ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Plan d'action 2021 - 2022

PRÉAMBULE

L'Office français de la biodiversité entend construire une politique de long terme en faveur de l'égalité professionnelle, dont le présent plan d'action constitue la première étape.

Ce plan vient en application de l'article 6 septies de la loi du 13 juillet 1983, introduit par l'article 80 de la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, qui prévoit l'élaboration de plans d'action pluriannuels relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Il se réfère également au protocole d'accord du ministère de la transition écologique et solidaire du 23 octobre 2019 sur l'égalité entre les femmes et les hommes, conclu pour la période 2019-2022.

Le contexte de l'établissement en 2020, avec la mobilisation pour les chantiers liés à la première année de l'OFB et la mobilisation liée à la crise sanitaire, n'a pas permis de conduire d'emblée l'élaboration d'un plan exhaustif en faveur de l'égalité professionnelle. A terme, la politique de l'OFB en faveur de l'égalité professionnelle pourra adopter un champ couvrant l'égalité femmes-hommes et incluant également la lutte contre d'autres formes de discriminations.

Ce premier plan pluriannuel, positionné sur deux ans, permet de lancer une dynamique, en programmant de premières mesures et l'élaboration d'éléments de diagnostic, qui permettront de développer d'autres mesures.

Son élaboration a fait l'objet d'une concertation avec les organisations syndicales et d'une consultation du comité technique en sa séance du 11 mars 2020. Il se décline selon cinq axes et fait l'objet d'un suivi en regard des indicateurs figurant en annexe.

SOMMAIRE

Préambule.....	1
Axe 1 : Évaluer, prévenir et réduire les écarts de rémunération entre femmes et hommes.....	5
Axe 2 : Favoriser la mixité des emplois, ainsi que l'égal accès aux promotions et aux avancements de grade.....	7
Axe 3 : Créer les conditions d'une meilleure articulation entre vie personnelle et vie professionnelle.....	9
Axe 4 : Lutter contre les discriminations ainsi que les différentes formes d'agissements et violences sexuels ou sexistes.....	11
Axe 5 : Actions transverses.....	12
Annexe : indicateurs de suivi.....	13

Axe 1 :

Évaluer, prévenir et réduire les écarts de rémunération entre femmes et hommes

Données d'état des lieux OFB 2020 :

- L'écart de salaire moyen constaté entre femmes et hommes en septembre 2020 était globalement de 6,75 % ; l'écart le plus marqué se situe en catégorie C du fait de la prépondérance dans cette catégorie du corps des agents techniques de l'environnement, presque exclusivement masculin et doté d'un régime indemnitaire plus élevé que ceux des agents de corps administratifs de catégorie C, où les femmes sont plus représentées.
- Les premières données recueillies seront à compléter fortement pour être parlantes, notamment pour isoler les biais d'écarts liés à autres facteurs (moyenne d'âge, ...).



Maxime Akono, assistant gestionnaire de formation dans le service "Pôle formation et développement des compétences" du département des Ressources Humaines, s'entretient avec un agent au sujet d'un parcours de formation.

Crédit: Céline Fontaine / Office français de la biodiversité

Objectifs au titre du plan d'action 2021-2022 :

1.1. : Établir des données permettant de mesurer les inégalités salariales entre hommes et femmes au sein de l'établissement

Ces données seront dégagées selon les différents statuts et catégories de personnel à l'OFB. Elles comprendront des éléments permettant d'éviter les biais statistiques les plus courants qui faussent toute comparaison, notamment en indiquant l'âge médian et l'âge moyen de chaque population, et en indiquant les ETPT pour éviter les biais liés au temps partiel. Une liste d'indicateurs permet de mesurer les différences et de suivre leurs évolutions dans la durée.



L'agent utilise un courantomètre dans un cours d'eau pour mesurer la vitesse d'écoulement de l'eau.
Crédit : Céline Debrieux-Levrat / Office français de la biodiversité

1.2. : Analyser les causes des inégalités relevées et proposer des mesures pour réduire ces écarts de rémunération

Des mesures correctives pourront être inscrites au second plan pluriannuel OFB en faveur de l'égalité professionnelle.

Phasage prévisionnel pour ces objectifs :

- ▶ 2^d semestre 2021 : dégager des données en se basant notamment sur le rapport social unique relatif aux ressources humaines au 31/12/2020
- ▶ 1^{er} semestre 2022 : analyser les données et leurs évolutions (2021/2020) ; dégager en conséquence des propositions de mesures correctives

Axe 2 : Favoriser la mixité des emplois, ainsi que l'égal accès aux promotions et aux avancements de grade

Données d'état des lieux OFB 2020 :

- De façon très globale, les effectifs de l'OFB sont aux trois quart masculins, en lien notamment avec le taux d'effectifs masculins de 92 % dans les corps d'agent technique de l'environnement et de technicien de l'environnement.
- Les lignes directrices de gestion des ressources humaines de l'OFB adoptées en 2020 intègrent déjà des objectifs en termes d'égalité :
 - Les principes de gestion OFB relatifs à la promotion des corps de l'environnement stipulent que les orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours visent en particulier *« à assurer l'égalité entre les femmes et les hommes dans les procédures de promotion en tenant compte de la part respective des femmes et des hommes dans les corps et grades viviers : les listes d'aptitude et les tableaux d'avancement au choix, conformément au protocole du 23 octobre 2019 relatif à l'égalité entre les femmes et les hommes, seront établis de manière à ce que le ratio femmes/hommes tende vers l'équilibre avec celui constaté dans les corps et grades viviers correspondants. Pour les effectifs réduits, cet équilibre sera apprécié dans une vision pluriannuelle. [Conformément à ces règles,] les directeurs veilleront à respecter les ratios hommes/femmes dans leurs propositions. »*
 - En matière de mobilité, les lignes directrices de gestion de l'OFB prévoient : *« La mobilité prend en compte la politique de diversité et d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en application du protocole ministériel signé le 23 octobre 2019. Ainsi, les fiches de poste ne devront pas dans leur rédaction induire de biais de genres. Par ailleurs, toute discrimination sera proscrite dans le traitement des demandes de mobilité. »*

Objectifs au titre du plan d'action 2021-2022 :

2.1. : Fournir des données par genres relatives aux emplois occupés ainsi qu'aux taux de promotions et avancements de grade

Ces données générées constitueront la base indispensable de mesure des écarts permettant de cibler des objectifs de résorption.

2.2. : Etablir et diffuser des recommandations pour que les entretiens de recrutement ne soient pas « mono-genre »

Si l'OFB applique depuis sa création les obligations réglementaires de mixité en ce qui concerne les concours et examens, les entretiens de recrutement, pour choisir les candidat.e.s aux différents postes ouverts au sein de l'établissement, sont menés généralement par plusieurs personnes mais ne sont pas systématiquement mixtes. Dans certaines configurations, il peut d'ailleurs s'avérer difficile que ce soit le cas, notamment lorsque l'entretien est mené par un nombre restreint de personnes.

2.3. : Assurer l'égalité entre les femmes et les hommes dans les procédures de promotion et d'avancement en tenant compte de la part respective des femmes et des hommes dans les corps et grades viviers

Les listes d'aptitude et les tableaux d'avancement au choix, conformément au protocole du 23 octobre 2019 relatif à l'égalité entre les femmes et les hommes, seront établis de manière à ce que les ratios femmes/hommes tendent vers l'équilibre avec celui constaté dans les corps et grades des viviers correspondants. Les procédures de promotion et d'avancement de grade respecteront ainsi les principes de gestion adoptés en 2020 (cf. supra).

2.4. : Faire progresser la mixité des postes de direction et l'accès des femmes aux postes de management

L'établissement mettra en œuvre la réglementation concernant les nominations dans les postes d'encadrement supérieur (décret n° 2019-1561 du 30 décembre 2019 modifiant le décret n° 2012-601 du 30 avril 2012 relatif aux modalités de nominations équilibrées dans l'encadrement supérieur de la fonction publique) et au-delà recherchera une progression de l'accès des femmes aux postes de management, sur la base de l'état des lieux détaillé de la mixité de ces postes.

Phasage prévisionnel pour ces objectifs :

- ▶ 2^d semestre 2021 : établir des données par genre relatives aux emplois et aux promotions, en se basant notamment sur le rapport social unique relatif aux ressources humaines au 31/12/2020 ; diffuser des recommandations pour les commissions de recrutement
- ▶ Dès 2021 : appliquer les objectifs d'équilibre pour l'établissement des listes d'aptitude, tableaux d'avancement et nominations aux postes d'encadrement supérieur.



Jérémy Devogel, patron du fileyeur le Néréides II et un agent du Parc naturel marin des estuaires picards et de la mer d'Opale quelques jours avant l'expérimentation en juin 2020 de filets biosourcés et biodégradables.

Crédit : Line Viera / Office français de la biodiversité

Axe 3 : Créer les conditions d'une meilleure articulation entre vie personnelle et vie professionnelle

Données d'état des lieux OFB 2020 :

- L'accès au télétravail est ouvert, hors agents de terrain, pour au plus 5 jours par mois. Il y a une majorité d'agents femmes parmi les agents autorisés à télétravailler.
- Dans le cadre des ETPT disponibles en contrat à durée déterminée, les renforts dans les services où un agent est en congé maternité font partie des priorités d'attribution.

Objectifs au titre du plan d'action 2021-2022 :

3.1. : Etablir des données par genre concernant le télétravail et le temps partiel

Le télétravail et le temps partiel sont des leviers importants pour l'équilibre entre le domaine professionnel et le temps consacré aux domaines personnels, notamment familial. Le temps partiel peut être ambivalent dans la mesure où il est parfois subi. C'est pourquoi il importe de disposer de données et de les analyser.

3.2. : Prendre des mesures spécifiques pour les agents en ou au retour de congé maternité ou congé parental

Une réflexion ad hoc sera menée pour dégager des propositions en explorant les possibilités en amont comme en aval (ex. : garantir pour les agents en congé parental le retour sur leur poste pendant X mois, semaine sur 4 jours pour la 1ère année de reprise à temps plein, ...)



Installation d'une caméra 360° dans un herbier marin Herbe-éventail (*Thalassodendron ciliatum*) de l'Archipel des Glorieuses.
Crédit : Hendrik Sauvignet / Office français de la biodiversité

3.3. : Sensibiliser tous les managers aux dispositifs permettant une meilleure articulation entre la vie professionnelle et l'exercice de responsabilités familiales

La dimension managériale et de proximité est importante pour favoriser la conciliation des temps (par ex. accord des managers pour télétravail, temps partiel, option de temps de travail, ...), aussi les managers constituent-ils une cible particulière en termes de sens sensibilisation.

3.4. : Elaborer une charte relative au droit à la déconnexion

Un tel document constituera un appui en termes de conciliation de la vie professionnelle et de l'exercice de responsabilités familiales.

Phasage prévisionnel pour ces objectifs :

- ▶ 2^d semestre 2021 : fournir des données par genre concernant le temps partiel et le télétravail
- ▶ 1^{er} semestre 2022 : dégager des mesures pour les agents en congé maternité et parental et assimilé
- ▶ 2^d semestre 2022 : sensibilisation des managers ; charte pour le droit à la déconnexion.

Contrôle d'une passe à poissons sur le barrage de Saint Maurice par la police de l'environnement de l'OFB, accompagnée par une chargée de mission à la Direction Régionale et Interdépartementale de l'Environnement et de l'Energie.

Crédit : Hervé Boutet



Axe 4 : Lutter contre les discriminations ainsi que les différentes formes d'agissements et violences sexuels ou sexistes

Données d'état des lieux OFB 2020 :

Tous les agents ont accès à une plate-forme téléphonique d'assistance psychologique permettant une prise en charge, y compris sur ces situations et ces types de violences.

Objectifs au titre du plan d'action 2021-2022 :

4.1. : Mettre en place un dispositif OFB de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes

Conformément à la réglementation, ce dispositif comprendra des procédures pour le recueil des signalements effectués par les agents s'estimant victimes ou témoins des actes ou agissements en question, l'orientation de ces agents vers les services et professionnels en charge de leur accompagnement et de leur soutien, et l'orientation vers les autorités compétentes pour prendre toute mesure de protection fonctionnelle appropriée et traiter les faits signalés, notamment par une enquête administrative.

4.2. : Définir et mettre en œuvre des actions formatives

Il conviendra d'identifier des cibles afin définir et déployer ensuite des modalités formatives adaptées - par ex. : actions de sensibilisation pour tous en FOAD + des formations pour des publics prioritaires (à définir, type : agents de la DRH, des services et pôles administratifs, conseillers de prévention...).

4.3. : Nommer des référents

Des référents chargés d'impulser, animer et coordonner l'action au niveau de l'ensemble de l'établissement seront nommés dans les domaines de l'égalité femmes-hommes et de la lutte contre le sexisme et les violences sexuelles.

Phasage prévisionnel pour ces objectifs :

- ▶ **2^d semestre 2021** : dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes ; identification des actions formatives ; nomination de référent.e.s par lettres de mission
- ▶ **2022** : déploiement d'actions formatives

Axe 5 : Actions transverses

Objectifs au titre du plan
d'action 2021-2022 :

5.1. : Sensibiliser l'ensemble des agents à l'égalité professionnelle et à la diversité

Notamment, une rubrique égalité professionnelle sur l'intranet rassemblera informations et ressources. Des actions seront définies pour lutter contre les stéréotypes, par exemple en mettant en valeur des femmes qui exercent des métiers souvent masculins, et toucher les profils a priori moins susceptibles de s'informer de façon proactive sur l'égalité professionnelle.



Récolement d'une passe à poissons avec la DDT, une opération visant à vérifier la fonctionnalité de l'ouvrage.

Crédit: Sébastien Lamy / Office français de la biodiversité

5.2. : Mettre en place une instance d'analyse, de propositions et de suivi

Pour apporter expertise et propositions en faveur de l'égalité professionnelle au sein de l'établissement, sera mise en place une instance associant plusieurs regards sur ces questions.

Phasage prévisionnel pour ces objectifs :

- ▶ 2^d semestre 2021 : définition de la composition et du fonctionnement de l'instance d'analyse, de propositions et de suivi
- ▶ 2022 : déploiement d'actions de sensibilisation

Annexe : indicateurs de suivi

Axes	Mesures	Indicateurs	
1. Évaluer, prévenir et réduire les écarts de rémunération entre femmes et hommes	1.1. Établir des données permettant de mesurer les inégalités salariales entre hommes et femmes au sein de l'établissement	Salaire médian Salaire moyen Parts variables (CIA, ISS, ISR) : montant servi/tranche/sexe Somme des 10 plus hautes rémunérations	
	1.2. Analyser les causes des inégalités relevées et proposer des mesures pour réduire ces écarts de rémunération	Nombre de mesures mises en œuvre	
	2. Favoriser la mixité des emplois, ainsi que l'égal accès aux promotions et aux avancements de grade	2.1. Fournir des données par genres relatives aux emplois occupés ainsi qu'aux taux de promotions et avancements de grade	Pour les agents au RIFSEEP, nombre de postes occupés H/F en fonction de leur cotation Écart promouvables-promus pour les avancements de grade Écart promouvables-promus pour les promotions de corps Durée moyenne dans un grade
		2.2. Établir et diffuser des recommandations pour que les commissions de recrutement ne soient pas « mono-genre »	note de service
2.3. Assurer l'égalité entre les femmes et les hommes dans les procédures de promotion et d'avancement en tenant compte de la part respective des femmes et des hommes dans les corps et grades viviers		Comparaison des données F/H entre agents proposés/ promouvables et promus	
2.4. Faire progresser la mixité des cadres dirigeants et l'accès des femmes aux postes de management		Taux de femmes dans les groupes fonctionnels des cadres dirigeant.e.s	

Axes	Mesures	Indicateurs
------	---------	-------------

3. Créer les conditions d'une meilleure articulation entre vie personnelle et vie professionnelle	3.1. Établir des données par genre concernant le télétravail et le temps partiel	Nombre d'agents ayant bénéficié du télétravail / nombre total d'agents éligibles
		Parmi les agents ayant bénéficié du télétravail, nombre total de jours utilisés sur l'année
		Nombre d'agents à temps partiel
	3.2. Prendre des mesures spécifiques pour les agents en ou au retour de congé maternité ou congé parental	Nombre de mesures mises en place
	3.3. Sensibiliser tous les managers aux dispositifs permettant une meilleure articulation entre la vie professionnelle et l'exercice de responsabilités familiales	Type d'action de sensibilisations mises en place et nombre
	3.4 .Élaborer une charte relative au droit à la déconnexion	

4. Lutter contre les discriminations ainsi que les différentes formes d'agissements et violences sexuels ou sexistes	4.1. Mettre en place un dispositif OFB de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes	Nombre de signalements et cas traités
	4.2. Définir et mettre en œuvre des actions formatives	Nombre d'actions mises en place
	4.3. Nommer des référents	Nombre de référents nommés

Toutes les données seront générées ; elles feront apparaître utilement les corps, statuts et catégories des agents, ainsi que des éléments d'éclairage tels que les ETPT ou âge moyen et âge médian.



Office français de la biodiversité
12, cours Lumière
94300 Vincennes